

BASE DE DATOS DE [NORMACEF](#)**TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia 550/2016, de 22 de junio de 2016

Sala de lo Social

Rec. n.º 186/2015

SUMARIO:

Conflicto colectivo. Alcance que debe darse a un acuerdo de fin de huelga en el que se establece un descuento salarial de un 3,5%, con efectos de 1 de enero de 2013, cuando la disposición transitoria del convenio de aplicación, firmado antes, pero publicado después del mencionado acuerdo, preveía un incremento de retribuciones del 0,5%, a partir del 1 de julio de 2013. No puede hablarse de una compatibilidad de acuerdos, por lo que no procede el mantenimiento de ambos en el sentido de que siendo la reducción acordada del 3,5% y el aumento del 0,5%, resulte una reducción del 3% a partir de la fecha prevista. Se entiende, en virtud del principio de modernidad, que el pacto de fin de huelga engloba y modifica el firmado anteriormente en el convenio colectivo sobre incremento del 0,5%, ya que la reducción del 3,5% establecida con posterioridad no contiene salvedad alguna acerca del mantenimiento del anterior, siendo las partes perfectamente conscientes de que al firmar en noviembre de ese año la reducción del 3,5% de los salarios, sin referencia alguna a la aplicación del incremento aludido, se comprometía la suerte que habría de correr dicho incremento del 0,5% previsto para el mes de julio de dicho año. **Voto particular.**

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), arts. 82.3 y 4 y 90.2.

RDL 17/1977 (Relaciones de trabajo), art. 8.2.

PONENTE:

Don Jesús Souto Prieto.

Magistrados:

Don JESUS GULLON RODRIGUEZ

Don JESUS SOUTO PRIETO

Don JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ

Doña MILAGROS CALVO IBARLUCEA

Doña ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

SENTENCIA

En Madrid, a 22 de junio de 2016

Esta sala ha visto los recursos de casación interpuestos por la Federación de Servicios Públicos de la UGT de Cataluña, FSP- UGT, por C.S. Comissió Obrera Nacional de Catalunya (C.S. CONC-CC.OO) y por Unió Sindical Obrera contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fecha 13 de noviembre de 2014 en autos n.º 39/2014 seguidos a instancias de Comissió Obrera Nacional de Catalunya, Unió General de Treballadors, e Unió Sindical Obrera de Catalunya contra ACEA (Associacio Catalana D'Empresaris D'Ambulancies), sobre conflicto colectivo.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Jesus Souto Prieto

ANTECEDENTES DE HECHO**Primero.**

Por parte de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya, de la Unió General de Treballadors y de la Unió Sindical Obrera de Catalunya, mediante escrito de fecha 20 de junio de 2014, se presentó demanda ante la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron de aplicación, terminaban suplicando se declare que los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del

"Convenio Colectivo de Trabajo para Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Catalunya", tienen derecho a que "la minoración del 3,2% sobre tablas salariales, pactada en fecha 16/11/2013, se realice con cumplimiento de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta y, en consecuencia, las tablas salariales sobre las que aplicar este recorte del 3.2% debe ser:

- Desde 1 de enero 2013 y hasta 30 de junio 2013 sobre las tablas existentes a 31/12/2012.
- Desde 1 de julio de 2013 en adelante, sobre las tablas existentes a 31/12/2013 pero incrementadas en un 0.5%

Segundo.

Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

Tercero.

Con fecha 13 de noviembre de 2014 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: FALLO: "Que debemos desestimar y desestimamos la demanda interpuesta por Doña Victoria, Dña. Diana y Don Gerardo, actuando en nombre y representación respectivamente de la COMISSIO OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA, UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS y UNIÓ SINDICAL OBRERA DE CATALUNYA contra la demandada ASSOCIACIO CATALA D'EMPRESARIS D'AMBULANCIES, en el procedimiento de conflicto colectivo seguido ante esta Sala con el número de actuaciones 39/2014. Cada parte se hará cargo de las costas causadas a su instancia".

Cuarto.

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos, que se transcriben según constan en la recurrida, si bien pueda contener algunas erratas menores de fácil subsanación e irrelevantes a los fines de la resolución de los presentes recursos de casación: "PRIMERO: El presente conflicto colectivo afecta a todo el colectivo de trabajadores del sector del Transporte Sanitario, formado aproximadamente por unos 4.000 trabajadores, a los que representan como sindicatos mayoritarios, los demandantes, CC.OOO, UGT, y USOC, estando representadas las empresas por la demandada ACEA (Associació Catalana d'Empresaris d'Ambulàncies), rigiéndose las relaciones laborales por el IV Convenio Colectivo de trabajo para empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Catalunya (Código de Convenio 7901955012002), publicado en el DOGC núm. 6564, de fecha 18 de febrero de 2014, con vigencia desde el 1 de febrero de 2012 al 31 de diciembre de 2015, y que fue firmado en el mes de enero de 2013. (Se trata de hechos documentados y conformes entre las partes).

SEGUNDO.- La disposición transitoria cuarta del Convenio citado, establece: "A partir del mes de julio de 2013 se aplicará un incremento a cuenta del 0,5% sobre los conceptos de las tablas salariales. Este complemento a cuenta, que es consolidado, formará parte del proceso de recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores/as fruto de los incrementos que habían sido acordados para los años 2012 y 2013 en el tercer Convenio colectivo". (Se trata del contenido literal de dicha disposición transitoria).

TERCERO. Devengada la mensualidad del mes de julio de 2013 y las posteriores, las empresas no han abonado en ningún momento el incremento salarial previsto en la citada disposición transitoria cuarta del IV Convenio. (Se trata de un hecho conforme entre las partes).

CUARTO. Que tras varias convocatorias de huelga (con repercusión mediática), y tras intentos de mediación para solucionar el conflicto en sede del Departament d'Empresa i Ocupació finalmente, durante el mes de noviembre de 2013 (concretamente el 16/11/2013), se firma un preacuerdo que establece las nuevas condiciones que regirán las relaciones laborales entre empresas del sector y trabajadores, cuyo apartado 3 dice: "La regularización, de todos los conceptos económicos del convenio, en la nómina de diciembre de un descuento del 3,5% anual, con efecto del 1/1/2013". (Se trata de un hecho conforme entre las partes con sustrato en la prueba documental consistente en el Acuerdo de 16/11/2013).

QUINTO.- Que la postura de la parte sindical demandante en este procedimiento es que la minoración del 3,5% acordada en fecha 16/11/2013, sea desde el 1 de enero de 2013 y hasta el 30 de junio de 2013 sobre las tablas salariales existentes a 31/12/2012, y que desde el 1 de julio de 2013, en adelante, sobre las tablas existentes a 31/12/2012, pero incrementadas en un 0,5%. Por el contrario, la postura de la patronal demandada es que la minoración del 3,5% se haga en todo momento sobre las tasas salariales vigentes a 31/12/2012, sin tener en cuenta el 0,5% de incremento que se pactó a partir del día 1 de julio de 2013. (Se trata de la Posición de las dos partes en este procedimiento). SEXTO.- En este conflicto colectivo se ha intentado acto de conciliación en

sede del Tribunal Laboral de Catalunya, en fecha 13 de junio de 2013 (PCB 305/2014), con resultado de Sin Acuerdo. (Documento adjuntado al escrito de demanda)."

Quinto.

Por parte de la Federación de Servicios Públicos de la UGT de Catalunya FSP-UGT, de Unió Sindical Obrera de Catalunya - USOC y de la CS. Comissio Obrera Nacional de Catalunya (CS CONC-CC.OO) se interpusieron sendos recursos de Casación, ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, amparado en lo dispuesto en el artículo 207 e), de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, siendo su objetivo denunciar la infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate.

Sexto.

Evacuado el traslado de impugnación a las partes recurridas personadas y emitido el preceptivo informe del Ministerio Fiscal, en el sentido de considerar la procedencia del recurso, se declararon conclusos los autos y se señaló día para votación y fallo el día 1 de junio de 2016, quedando la Sala formada por cinco Magistrados.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

La presente demanda de conflicto colectivo fue presentada por COMISSIÓ OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA (CC.OO), UNIÓ SINDICAL OBRERA DE CATALUNYA (USO) y UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS (UGT) contra ACEA (ASSOCIACIO CATALANA D'EMPRESARIS D'AMBULANCIES) solicitando que se declare que los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del "Convenio colectivo de Trabajo para Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Catalunya", tienen derecho a que "la minoración del 3,2% sobre tablas salariales, pactada en fecha 16/11/2013, se realice con cumplimiento de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta y, en consecuencia, las tablas salariales sobre las que aplicar este recorte del 3,2% debe ser:

- Desde 1 de enero 2013 y hasta 30 de junio 2013 sobre las tablas existentes a 31/12/2012.
- Desde 1 de julio de 2013 en adelante, sobre las tablas existentes a 31/12/2012, pero incrementadas en un 0,5%.

Condenando a la patronal demandada y a las empresas que representa a estar y pasar por dicha declaración a todos los efectos letales.

De acuerdo con los hechos declarados probados:

El presente conflicto colectivo afecta a todo el colectivo de trabajadores del sector del Transporte Sanitario, rigiéndose las relaciones laborales por el IV Convenio Colectivo de Trabajo para Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Catalunya, publicado en el BOEC el 18/2/14, con vigencia desde el 1 de febrero de 2012 al 31 de diciembre de 2015, que fue firmado en el mes de enero de 2013.

La disposición transitoria cuarta del Convenio citado, establece: "A partir del mes de julio de 2013 se aplicará un incremento a cuenta del 0,5% sobre los conceptos de las tablas salariales. Este complemento a cuenta, que es consolidado, formará parte del proceso de recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores/as fruto de los incrementos que habían sido acordados para los años 2012 y 2013 en el tercer Convenio colectivo". Devengada la mensualidad del mes de julio de 2013 y las posteriores, las empresas no han abonado en ningún momento el incremento salarial previsto en la citada disposición transitoria cuarta del IV Convenio.

El 16/11/15 tras varias convocatorias de huelga (con repercusión mediática), y tras intentos de mediación para solucionar el conflicto. Se firma un preacuerdo que establece las nuevas condiciones que regirán las relaciones laborales entre empresas del sector y trabajadores, cuyo apartado 3 dice: "La regularización, de todos los conceptos económicos del convenio, en la nómina de diciembre de un descuento del 3,5% anual, con efecto del 1/1/2013".

La postura de la parte sindical demandante en este procedimiento es que la minoración del 3,5% acordada en fecha 16/11/2013, sea desde el 1 de enero de 2013 y hasta el 30 de junio de 2013 sobre las tablas salariales existentes a 31/12/2012, y que desde el 1 de julio de 2013, en adelante, sobre las tablas existentes a 31/12/2012,

pero incrementadas en un 0,5%. Por el contrario, la postura de la patronal demandada es que la minoración del 3,5% se haga en todo momento sobre las tasas salariales vigentes a 31/12/2012, sin tener en cuenta el 0,5% de incremento que se pactó a partir del día 1 de julio de 2013.

La sentencia dictada en la instancia por la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña desestimó la demanda de los sindicatos antes referidos, formulando sendos recursos de casación, con un único motivo cada uno de ellos, al amparo de los que autoriza el art. 207 e) de la LRJS, denunciando la infracción de los mismos preceptos básicos (arts. 82.3 y 4, en relación con el art. 90, ambos del Estatuto de los Trabajadores (ET) y planteando prácticamente el mismo argumento, por lo que la solución es unitaria como sustentados en un único argumento.

Segundo.

La sentencia recurrida razona la desestimación de la demanda argumentando que: 1) el preacuerdo firmado entre las partes en fecha 16 de noviembre de 2013, que puso fin a una serie de huelgas en el sector, tiene la misma eficacia que lo pactado en el IV Convenio Colectivo, que en ese momento no había entrado legalmente en vigor al no haber sido publicado todavía en el DOGC (lo fue el 18 de febrero de 2014), rango jurídico que le da el art. 8.2 del Real Decreto Ley 17/77, de 4 de marzo, de relaciones laborales así como constante doctrina jurisprudencial, por todas, las sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 2 de noviembre de 1999 y 28 de junio de 1994 ; 2) Dada su naturaleza de convenio colectivo pactado con posterioridad por las partes, el IV lo fue en el mes de enero de 2013 y el preacuerdo citado el 16 de noviembre de 2013, resulta de aplicación el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en cuya virtud "El convenio colectivo que suceda a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél".

Estas consideraciones son combatidas por los recurrentes, esgrimiendo, en esencia, el mismo argumento consistente en que el acuerdo no tiene naturaleza de convenio colectivo estatutario, pues no ha sido publicado en el DOGC, ni se han seguido los trámites del art. 90 del Estatuto de los Trabajadores y en consecuencia no puede ser considerado un convenio posterior al n.º IV, como hace la sentencia recurrida. En consecuencia, entiende que la minoración del 3,5 % establecida en el acuerdo que puso fin a las huelgas, debía hacerse sobre las tablas vigentes al 1 de enero de 2013, tablas que el 1 de julio del mismo año deberían incrementarse en el 0,5 % por el acuerdo entre las partes y con independencia de que la publicación del convenio en el DOGC se hiciese posteriormente, el 18 de febrero de 2014.

Puede, por tanto, darse una misma respuesta a los tres recursos, respuesta que tiene que ser desestimatoria.

En efecto. El art. 82.4 ET establece: "Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia".

A su vez, el art. 90.2 del mismo texto dispone: "Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente: a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, será remitido al órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente para su depósito".

Por su parte, la sentencia de esta Sala IV de 2 de noviembre de 1999 (rc. 4786/98), al igual que otras anteriores como la de 9 de marzo de 1998 (R. 2061/97), diferencia entre "naturaleza" y "eficacia" de los pactos que ponen fin a la huelga, en relación con los convenios extraestatutarios. Al respecto, señala literalmente: "Ha sido y es muy debatida la naturaleza y eficacia del pacto que pone fin a la huelga, si bien desde el prisma del derecho positivo parece clara la distinción entre convenio colectivo y pacto que pone fin a la huelga, ya que el artículo 8.2 de Real Decreto Ley 17/1997, de 4 de marzo de Relaciones de Trabajo, no afirma que dicho acuerdo se incorpora al convenio colectivo, sino que "el pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo". En este sentido la sentencia de esta Sala de 9 de marzo de 1.998, cuando trata de calificar y precisar el carácter de este pacto, diferencia, acorde con la dicción legal, entre su naturaleza, que es distinta al Convenio Estatutario y su "eficacia" que es la misma", y añade: "En puridad de términos, solo deben tener carácter estatutario los que se celebren con arreglo a lo establecido en Título III del Estatuto de los Trabajadores, es decir los que, cumpliendo los requisitos legitimadores de las partes y el régimen de mayorías legalmente establecido, cumplan, a su vez, los requisitos formales y procedimentales, y, entre ellos el de presentación ante la autoridad laboral a efectos de registro y publicación en el Boletín Oficial correspondiente, como afirman las sentencias de esta Sala de 22 de enero y 8 de junio de 1.999 ". Doctrina que esta Sala ha venido reiterando desde entonces.

Tercero.

Aplicando la anterior doctrina al caso que examinamos, cabe hacer las siguientes consideraciones:

1)- El IV convenio colectivo de la empresa, firmado en el mes de enero de 2013, contiene en su disposición transitoria cuarta la previsión de incrementar en el 0,5% los conceptos de las tablas salariales de 2012,

disposición que adquiriría carácter normativo a partir de la publicación en el DOGC, lo que no se produjo hasta el 18 de febrero de 2014, si bien la vigencia de dicho convenio se fija desde el 1 de febrero de 2012 al 31 de diciembre de 2015.

2)- Con fecha 16 de noviembre de 2013, empresa y representante de los trabajadores firmaron un pacto de fin de huelga en el que, como hemos visto se acuerda, lisa y llanamente, aplicar un descuento del 3,5% a todos los conceptos económicos del convenio, y ello con efectos desde el 1 de enero de 2013, es decir, aplicándolo a las tablas salariales del año 2012, sin ninguna otra salvedad en orden a la aplicación del incremento del 0,5% que establecía la disposición transitoria cuarta del convenio.

3)- Tenemos, pues, en el año 2013 un acuerdo de fin de huelga que, de acuerdo con el art. 8.2 del R.D.Ley 17/77, de 4 de marzo, de Relaciones Laborales y la jurisprudencia que hemos citado, tiene la misma eficacia que lo pactado en el IV convenio colectivo, el cual aún no tenía en ese momento, noviembre de 2013, la naturaleza de convenio estatutario; y otro pacto, integrado por el contenido de ese IV convenio, firmado en enero del referido año 2013, pero con una previsión de aplicación desde el día primero del año 2013, es decir, aplicable durante el primer semestre del año 2013 y, por tanto, con anterioridad a la aplicación del incremento previsto en la disposición transitoria cuarta del IV convenio colectivo.

4)- Pues bien, teniendo en cuenta no solo que, con arreglo al art. 82.4 del ET "el convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente lo regulado en el nuevo convenio" - convenio posterior que sería el integrado por el pacto de fin de huelga -; y si consideramos, además, que ambos pactos - el contenido en el texto del IV convenio colectivo y el de fin de huelga - tenían la misma eficacia en cuanto a la fuerza de obligar, no cabe sino acudir al principio de modernidad y entender que el segundo - el de fin de huelga - engloba y modifica el firmado anteriormente en el convenio colectivo sobre incremento del 0,5%, ya que la reducción del 3,5% establecida con posterioridad no contiene salvedad alguna acerca del mantenimiento del anterior, y comprende un período de vigencia, desde el 1 de enero de 2013, que afecta al repetido pacto de incremento del 0,5% que tenía prevista su aplicación a partir del mes de julio del mismo año, siendo las partes perfectamente conscientes de que al firmar en noviembre de ese año la reducción del 3,5% de los salarios, sin referencia alguna a la aplicación del incremento aludido - que no había sido aplicado posiblemente por las divergencias entre las partes a las que se puso fin con el pacto de fin de huelga y por el retraso en la publicación del convenio- se comprometía la suerte que habría de correr dicho incremento del 0,5% previsto para el mes de julio de dicho año.

5)- En definitiva, las partes legitimadas para suscribir el convenio colectivo establecieron dos acuerdos, disponiendo con la misma eficacia sobre el mismo objeto - el posible incremento y la reducción salarial -, estableciendo en el pacto posterior de fin de huelga, según su propia literalidad, que la voluntad de las partes era la de practicar una reducción del 3,5% anual con efectos del 1 de enero de 2013, lo cual, al no contener ninguna otra salvedad, dejaba inoperativo el incremento del 0,5% que se había acordado previamente, y que en ningún momento llegó a tener aplicación al interferirse el pacto de fin de huelga antes de la publicación del convenio colectivo, resolviendo las diferencias pendientes, entre las cuales estaba también el tan repetido incremento pactado en el convenio. Nótese que se trata de una disposición transitoria que contempla el incremento como "un complemento a cuenta, que es consolidado [y] formará parte del proceso de recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores fruto de los incrementos que habían sido acordados para los años 2012 y 2013 en el tercer Convenio Colectivo", y difícilmente cabe interpretar que el pacto de fin de huelga que establece la reducción salarial, ya desde el principio del año 2013, deje a salvo esa recuperación del poder adquisitivo perdido por los trabajadores, sin decirlo expresamente.

Esta es también la interpretación de la sentencia recurrida a la que, con arreglo a reiterada jurisprudencia, procede otorgar un plus de prevalencia respecto a la interesada de las partes contendientes, siempre que no resulte ilógica o absurda.

Cuarto.

Las anteriores consideraciones nos llevan, oído el Ministerio Fiscal, a desestimar el recurso y confirmar la sentencia recurrida.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido

Desestimamos los recursos de casación interpuestos por la Federación de Servicios Públicos de la UGT de Cataluña, FSP- UGT, por C.S. Comissió Obrera Nacional de Catalunya (C.S. CONC-CC.OO) y por Unió Sindical Obrera contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fecha 13 de noviembre de 2014 en autos n.º 39/2014 . No se hace especial imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

VOTO PARTICULAR que formula la Magistrada Excm. Sra. Dña. Rosa Maria Viroles Piñol, de conformidad con lo establecido en el artículo 260.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en relación con la sentencia de esta Sala dictada en el Recurso de Casación n.º 186/2015.

De conformidad con lo establecido en el artículo 260.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se formula voto particular a la sentencia dictada en el recurso 186/2015, en el que la que suscribe expresa, con total respeto, su disconformidad con la solución adoptada por el voto mayoritario de la Sala al resolver los concretos motivos articulados en el presente recurso de casación, sosteniendo la posición que mantuvo en la deliberación.

El voto particular se funda en las siguientes consideraciones jurídicas:

Primera.

El voto mayoritario de la sentencia de esta Sala IV/TS, formula las siguientes consideraciones (FD. Tercero): "1)- El IV convenio colectivo de la empresa, firmado en el mes de enero de 2013, contiene en su disposición transitoria cuarta la previsión de incrementar en el 0,5% los conceptos de las tablas salariales de 2012, disposición que adquiriría carácter normativo a partir de la publicación en el DOGC, lo que no se produjo hasta el 18 de febrero de 2014, si bien la vigencia de dicho convenio se fija desde el 1 de febrero de 2012 al 31 de diciembre de 2015. 2)- Con fecha 16 de noviembre de 2013, empresa y representante de los trabajadores firmaron un pacto de fin de huelga en el que, como hemos visto se acuerda, lisa y llanamente, aplicar un descuento del 3,5% a todos los conceptos económicos del convenio, y ello con efectos desde el 1 de enero de 2013, es decir, aplicándolo a las tablas salariales del año 2012, sin ninguna otra salvedad en orden a la aplicación del incremento del 0,5% que establecía la disposición transitoria cuarta del convenio. 3)- Tenemos, pues, en el año 2013 un acuerdo de fin de huelga que, de acuerdo con el art. 8.2 del R.D.Ley 17/77, de 4 de marzo, de Relaciones Laborales y la jurisprudencia que hemos citado, tiene la misma eficacia que lo pactado en el IV convenio colectivo, el cual aún no tenía en ese momento, noviembre de 2013, la naturaleza de convenio estatutario; y otro pacto, integrado por el contenido de ese IV convenio, firmado en enero del referido año 2013, pero con una previsión de aplicación desde el día primero del año 2013, es decir, aplicable durante el primer semestre del año 2013 y, por tanto, con anterioridad a la aplicación del incremento previsto en la disposición transitoria cuarta del IV convenio colectivo. 4)- Pues bien, teniendo en cuenta no solo que, con arreglo al art. 82.4 del ET "el convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente lo regulado en el nuevo convenio" - convenio posterior que sería el integrado por el pacto de fin de huelga -; y si consideramos, además, que ambos pactos - el contenido en el texto del IV convenio colectivo y el de fin de huelga - tenían la misma eficacia en cuanto a la fuerza de obligar, no cabe sino acudir al principio de modernidad y entender que el segundo - el de fin de huelga - engloba y modifica el firmado anteriormente en el convenio colectivo sobre incremento del 0,5%, ya que la reducción del 3,5% establecida con posterioridad no contiene salvedad alguna acerca del mantenimiento del anterior, y comprende un período de vigencia, desde el 1 de enero de 2013, que afecta al repetido pacto de incremento del 0,5% que tenía prevista su aplicación a partir del mes de julio del mismo año, siendo las partes perfectamente conscientes de que al firmar en noviembre de ese año la reducción del 3,5% de los salarios, sin referencia alguna a la aplicación del incremento aludido - que no había sido aplicado posiblemente por las divergencias entre las partes a las que se puso fin con el pacto de fin de huelga y por el retraso en la publicación del convenio- se comprometía la suerte que habría de correr dicho incremento del 0,5% previsto para el mes de julio de dicho año. 5)- En definitiva, las partes legitimadas para suscribir el convenio colectivo establecieron dos acuerdos, disponiendo con la misma eficacia sobre el mismo objeto - el posible incremento y la reducción salarial -, estableciendo en el pacto posterior de fin de huelga, según su propia literalidad, que la voluntad de las partes era la de practicar una reducción del 3,5% anual con efectos del 1 de enero de 2013, lo cual, al no contener ninguna otra salvedad, dejaba inoperativo el incremento del 0,5% que se había acordado previamente, y que en ningún momento llegó a tener aplicación al interferirse el pacto de fin de huelga antes de la publicación del convenio colectivo, resolviendo las diferencias pendientes, entre las cuales estaba también el tan repetido incremento pactado en el convenio. Nótese que se trata de una disposición transitoria que contempla el incremento como "un complemento a cuenta, que es consolidado [y] formará parte del proceso de recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores fruto de los incrementos que habían sido acordados para los años 2012 y 2013 en el tercer Convenio Colectivo", y difícilmente cabe interpretar que el pacto de fin de huelga que establece la reducción salarial, ya desde el principio del año 2013, deje a salvo esa recuperación del poder adquisitivo perdido por los trabajadores, sin decirlo expresamente. Esta es también la interpretación de la sentencia recurrida a la que, con arreglo a reiterada jurisprudencia, procede otorgar un plus de prevalencia respecto a la interesada de las partes contendientes, siempre que no resulte ilógica o absurda".

Segunda.

Entiende la que suscribe que ambos pactos a los que se refiere la sentencia en su voto mayoritario, el de incremento y el de reducción salarial, son válidos, compatibles y de aplicación al caso. Como señala esta Sala IV/TS en la sentencia de 30-octubre-2013 (rco. 47/2013) entre otras, respecto a la naturaleza jurídica de los acuerdos o pactos de fin de huelga, con referencia a la STS de 7-febrero-2011 (rec. 102/2010) : " 1-Los acuerdos de desconvocatoria o de fin de huelga, -- cuya naturaleza ostenta el ahora objeto de la interpretación cuestionada, del que no se discute la ratificación posterior del preacuerdo alcanzado por las partes representadas ni consta que hubiere sido impugnado --, tienen el valor de convenio colectivo, como establecen los arts. 8.2 ("... El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo ") y 24.1 del Real Decreto-Ley 17/1977 de 4 - marzo ("... Dicho acuerdo tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo ") y corrobora la jurisprudencia constitucional y social (entre otras, STC Pleno 11/1981 de 8-abril, SSTS/IV 31-mayo-1995 -rco 1677/1994, 29-octubre-2002 -rco 1244/2001, 14-marzo-2005 -rco 6/2004, 21-julio-2009 -rcud 3389/2008, 21-septiembre-2009 -rco 56/2009, 23-septiembre-2009 -rcud 4065/2008, 22-enero-2010 -rcud 925/2009, 9-febrero-2010 -rco 19/2009, 3-junio-2010 -rcud 3008/2009, 15-junio-2010 -rcud 680/2009, 5-julio-2010 -rcud 2039/2009, 4-noviembre-2010 -rcud 2907/2009); por tanto, su interpretación debe ajustarse a las normas que regulan la interpretación de los convenios colectivos. (...) El acuerdo de desconvocatoria o de fin de huelga, como tal tiene el valor de convenio colectivo como establecen los arts. 8.2 y 24.1 del Real Decreto-Ley 17/1977 de 4 de marzo, por tanto, su interpretación debe ajustarse a las normas que regulan la interpretación de los convenios colectivos; solución acorde con la doctrina constitucional y de esta Sala IV del Tribunal Supremo (entre otras, STS. 7-febrero-2011, rec. 102/2010 a la que me he referido.).

Y, en orden a la interpretación de los convenios colectivos esta Sala tiene declarado, entre otras en las SSTS/IV 5-abril-2010 (rco 119/2009), 15-junio-2010 (rcud 179/2009), 17-junio-2010 (rcud 97/2009) y 11-noviembre-2010 (rco 239/2009) que: " a) el carácter mixto del Convenio Colectivo -norma de origen convencional/contrato con eficacia normativa- determina que su interpretación ha de atender tanto a las reglas legales atinentes a la hermenéutica de las normas jurídicas como a aquellas otras que disciplinan la interpretación de los contratos, esto es, los arts. 3, 4 y 1281 a 1289 CC (así, recientemente, SSTS 03/12/08 - rco 180/07 ; 26/11/08 -rco 139/07 ; 21/07/09 -rco 48/08 ; 21/12/09 -rco 11/09 ; y 02/12/09 -rco 66/09); b) la interpretación de un Convenio Colectivo ha de combinar los criterios de orden lógico, gramatical e histórico (así, SSTS 16/01/08 -rco 59/07 ; 27/06/08 -rco 107/06 ; 26/11/08 -rco 95/06 ; y 21/12/09 -rco 11/09), junto con el principal de atender a las palabras e intención de los contratantes (por ejemplo, SSTS 26/11/08 -rco 95/06 ; 26/11/08 -rco 139/07 ; y 27/01/09 -rcud 2407/07); y c) las normas de interpretación de los arts. 1282 y siguientes del CC tienen carácter de subsidiariedad en su aplicación, de forma que cuando la literalidad de las cláusulas de un contrato sean claras, no son de aplicar otras diferentes que las correspondientes al sentido gramatical; o dicho de otro modo, el art. 1281 CC consta de dos párrafos, que persiguen la doble finalidad de evitar que se tergiverse lo que aparece claro, o que se admita, sin aclarar lo que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación, en el primer supuesto las palabras empleadas, y en el segundo la intención evidente de los contratantes (aparte de otras muchas, SSTS 16/01/08 -rco 59/07 ; 26/11/08 -rco 95/06 ; 26/11/08 -rco 139/07 ; 03/12/08 -rco 180/07 ; 21/07/09 -rco 48/08 ; 21/12/09 -rco 11/09 ; 02/12/09 -rco 66/09) ".

Siendo, igualmente doctrina consolidada de esta Sala, como recuerda especialmente la citada STS/IV 11-noviembre- 2010 (rco 239/2009), que " en materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, en cuyo esclarecimiento se combinan las reglas de interpretación de las normas con las de la interpretación de los contratos, debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos concomitantes (recientemente, manteniendo criterio iniciado por lasentencia de 20/03/97 -rco 1526/96, las SSTS 23/06/10 -rco 215/09 ; 01/06/10 -rco 73/09 ; 01/06/10 -rco 164/09 ; 08/07/10 -rco 125/09 ; y 23/07/10 -rcud 4436/09). Pero aunque a los citados Tribunales de instancia se les atribuya esa prevalencia interpretativa, la misma se excluye cuando su conclusión interpretativa no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual (entre las últimas, SSTS 01/06/10 - rco 164/09 ; 08/07/10 -rco 125/09 ; 13/07/10 -rco 134/09 ; 20/09/10 -rco 190/09 ; y 23/09/10 -rco 192/09); o, más sucintamente, cuando no supere un «juicio de razonabilidad» (SSTS 26/04/07 -rco 62/06 ; 27/06/08 -rco 107/06 ; 22/04/09 -rco 51/08 ; y 05/04/10 -rco 119/09) ".

Tercera.

En el presente caso, partiendo de cuanto antecede, no puede obviarse que con independencia de cual fuera la fecha de publicación del convenio colectivo, lo cierto es que al suscribir las partes el pacto de fin de huelga, ya eran conocedores del contenido del convenio colectivo, y en concreto del incremento del 0,5% que previamente se había acordado, sin que pueda quedar inoperativo por el pacto de fin de huelga, que expresa la voluntad de las partes de practicar una reducción del 3,5% anual, sin hacer salvedad alguna al incremento previsto

en el convenio colectivo. La eficacia y efectos del pacto de fin de huelga no puede expandirse más allá de su finalidad que queda agotada en el mismo.

Por ello, ante la compatibilidad que estimo de aplicación, de ambos acuerdos, ha de resolverse manteniendo ambos de tal manera que siendo la reducción acordada del 3,5%, y el aumento del 0,5%, resulta una reducción del 3% a partir de la fecha prevista.

Es en este sentido que la que suscribe discrepa del voto mayoritario.

En Madrid, a 22 de junio de 2016

PUBLICACIÓN- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jesus Souto Prieto y el voto particular formulado por la Excma. Sra. Dña. Rosa Maria Viroles Piñol, hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.