

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**6634** *Resolución de 27 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia de 21 de febrero de 2023, de la Audiencia Nacional, relativa al Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos.*

Visto el fallo de la Sentencia n.º 21/2023, de fecha 21 de febrero de 2023, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el procedimiento sobre impugnación de Convenios n.º 367/2022, seguido por demanda de Somos Trabajadores, contra la Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (ASEATA), Unión Sindical Obrera (USO), Federación de Servicios para la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CC.OO.), y la Unión General de Trabajadores (UGT),

Y teniendo en consideración los siguientes,

#### Antecedentes de hecho

Primero.

En fecha 27 de diciembre de 2019 se procedió a la inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de la Dirección General de Trabajo, del IV Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 13 de enero de 2020.

Segundo.

El 23 de febrero de 2023 tuvo entrada en el registro general del Departamento la sentencia antecitada de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en cuyo fallo se declara la nulidad parcial del IV Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos.

#### Fundamentos de Derecho

Primero.

De conformidad con lo establecido en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el boletín oficial en que aquél se hubiere insertado.

En consecuencia, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de dicha Sentencia de la Audiencia Nacional dictada el día 21 de febrero de 2023, recaída en el procedimiento n.º 367/2022 y relativa al IV Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de febrero de 2023.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

## AUDIENCIA NACIONAL

### SALA DE LO SOCIAL

#### Letrada de la Administración de Justicia, doña Marta Jaureguizar Serrano

*Sentencia N.º 21/2023*

Fecha de Juicio: 15/2/2023.

Fecha Sentencia: 21/2/2023.

Tipo y núm. procedimiento: Impugnación de convenios 0000367/2022.

Ponente: José Pablo Aramendi Sánchez.

Demandante/s: Somos Trabajadores.

Demandado/s: Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (ASEATA), Unión General de Trabajadores (UGT), Unión Sindical Obrera (USO), Federación de Servicios para la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CCOO), Dirección General de Trabajo.

Ministerio Fiscal.

Resolución de la Sentencia: Estimación parcial.

Breve Resumen de la Sentencia: la Sala aprecia que la comisión paritaria del IV convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos carece de facultades negociadoras y los acuerdos alcanzados entre las partes alteran el artículo 26 del convenio en lo referido al abono del incremento del IPC real de 2012 más dos puntos cuyo abono se establecía a la fecha de conocimiento del dato de incremento del IPC y ahora ese incremento se difiere gradualmente entre el 1 de enero de 2021 y el 1 de enero de 2023.

Trasladados estos acuerdos al V convenio la cuestión que se suscita es hasta qué punto puede dicho convenio afectar a situaciones reguladas por un convenio anterior. Se considera que estamos ante un supuesto de retroactividad normativa de grado máximo que es contrario al principio de seguridad jurídica y artículo 82.3 ET por lo que la demanda se estima parcialmente en los términos que se indican en el fallo.

Aud. Nacional, Sala de lo Social.

Goya, 14 (Madrid).

Tfno: 914007258.

Correo electrónico:

Equipo/usuario: MAD.

NIG: 28079 24 4 2022 0000376.

Modelo: ANS105 SENTENCIA.

IMC Impugnación de convenios 0000367/2022.

Procedimiento de origen: /

Sobre: Impug. convenios.

Ponente Ilmo. Sr.: José Pablo Aramendi Sánchez.

## Sentencia 21/2023

Ilmo. Sr. Presidente: Don José Pablo Aramendi Sánchez.  
Ilmos/as. Sres./Sras. Magistrados/as:

Don Ramón Gallo Llanos.  
Doña Ana Sancho Aranzasti.

En Madrid, a veintiuno de febrero de dos mil veintitrés.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

## EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

## SENTENCIA

En el procedimiento impugnación de convenios 0000367 /2022 seguido por demanda de Somos Trabajadores (Letrado don Jorge Carlos Aparicio Marbán) contra Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (ASEATA) (Letrado don Urbano Blanes Aparicio), Unión Sindical Obrera (USO) (Letrada doña Eugenia Moreno Díaz), Federación de Servicios para la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CCOO) (Letrado don Alberto Abad Madrid), Unión General de Trabajadores (UGT) (Letrada doña Cristina Cortés Suárez), la parte actora desiste de la Dirección General de Trabajo; con intervención del Ministerio Fiscal sobre impug. convenios. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. don José Pablo Aramendi Sánchez.

**Antecedentes de hecho**

Primero.

Según consta en autos, el día 28 de noviembre de 2022 se presentó demanda por Somos Trabajadores sobre impug. convenios.

Segundo.

La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 15 de febrero de 2023 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.

Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto de juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto.

Se ratifica el sindicato demandante, indica que el incremento del IPC de 2021 fue conocido el 14 de enero de 2022 y desde esa fecha debió aplicarse la subida fijada en el 8,5% del salario en el artículo 26 del IV convenio. Los acuerdos alcanzados entre las partes que determinan un abono aplazado de esa obligación, no pueden tener carácter retroactivo.

Consta desistimiento realizado en acto previo de conciliación frente a la Administración del Estado.

La demandada ASEATA se opone, indica que el artículo 26 del V convenio no estaría afectado por la pretendida retroactividad por lo que no entiende que se solicite su nulidad, que podría suscitarse del anexo II del V convenio. Indica que los acuerdos se adoptan ante la existencia de discrepancias interpretativas de las partes, pues mientras los sindicatos consideran que debía incrementarse el salario en el IPC real más dos puntos, esta parte sólo consideraba un incremento del 6,5 %, llegándose a un acuerdo que admite el incremento del 8,5 % pero difiere al pago de los atrasos. Esto se alcanza en un contexto de negociación del V convenio, razón por la que se traslada al mismo. Considera que el artículo 26 del IV convenio no había generado derechos consolidados, por lo que cabe la retroactividad mínima e incluso la media establecida conforme STC 197/92 que cita y SAN de 30-5-14 autos 74/13.

CCOO se adhiere a la posición empresarial y alega falta de legitimación activa del demandante por no acreditar presencia suficiente en el sector, sólo 1 delegado en una empresa. Reconoce que los acuerdos se alcanzan ante la existencia de discrepancias interpretativas del artículo 26 del IV convenio.

UGT también se adhiere a la posición demandada, no entiende el sentido de invocar la nulidad del artículo 26 del V convenio y considera que los acuerdos solucionaron una discrepancia interpretativa. En los mismos términos se pronuncia USO que invoca la STS de 22-6-15 referida a que no se eliminan derechos sino sólo se aplaza el pago.

El Ministerio Fiscal estima que el demandante tiene legitimación para impugnar el convenio y en cuanto al fondo considera que la demanda debe desestimarse debiendo diferenciarse el derecho al devengo del momento temporal de pago, los salarios no se han alterado sólo la fecha de abono de los atrasos lo que sería admisible por el acuerdo alcanzado.

Resultado y así se declaran, los siguientes

### Hechos probados

Primero.

El sindicato demandante Somos Trabajadores cuenta con dos representantes sindicales electos en la empresa Acciona Services UTE Asistencia PMR Barajas y con otros dos en la UTE PMR Masa-Sagital L1.

Segundo.

En el BOE del 13 de enero de 2020 se publicó el IV convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (código de convenio n.º 99015595012005), que fue suscrito con fecha 21 de octubre de 2019, de una parte por la Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (ASEATA) en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos CCOO., UGT. y USO en representación de los trabajadores. Su contenido obra al D6 y se da por reproducido.

Su artículo 26 indica:

«Para los años, 2019, 2020 y 2021, el incremento en cada uno de los años será del IPC real, incrementado en dos puntos, estableciendo un incremento mínimo del 3 % para cada uno de los años.

A tal efecto, una vez conocido el IPC real de cada año, si éste resultara superior al porcentaje de incremento establecido en las tablas anexas, se efectuaría una revisión de los importes para la regularización de la diferencia entre el incremento del 3 % y el IPC real, con carácter retroactivo, desde el 1 de enero de cada año. Esta regularización operará de manera automática, si bien se documentarán en un acuerdo las tablas resultantes, que resultarán de aplicación y plenamente exigibles inmediatamente y sin necesidad de esperar a su publicación en el Boletín Oficial del Estado.»

Tercero.

El 28 de abril de 2022 se reunió la Comisión Paritaria del IV Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos y adoptó un acuerdo sobre las reglas de aplicación del incremento salarial previsto en el artículo 26 para el año 2021.

El acuerdo alcanzado fue el siguiente:

Acuerdo:

Primero. Reglas de aplicación del incremento salarial previsto en el artículo 26 para el año 2021.

Las partes acuerdan modificar el texto del IV convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, introduciendo una disposición final, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición final única.

Una vez conocido el IPC real de 2021, y aplicado al mismo el incremento de dos puntos a que se refiere el artículo 26 del convenio colectivo, procede aplicar un incremento total del 8,5% sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2020 a las tablas salariales del convenio.

Como en el mes de enero de 2021, en virtud de lo establecido en el citado artículo 26 del convenio colectivo, se aplicó un incremento del 3%, queda por aplicar un diferencial del 5,5%, que se aplicará de manera gradual y progresiva, de manera que, al final del periodo que a continuación se especifica, las tablas salariales del convenio alcancen la cuantía resultante de aplicar dicho incremento.

A tal efecto, con efectos del 1 de enero de 2021 se aplicará un incremento del 2% sobre las tablas; con efectos de 1 de enero de 2022 se aplicará un incremento del 1,5% de incremento; y, con efectos del 1 de enero de 2023, se aplicará un incremento en tablas del 2% restante.»

Segundo. Consideración especial de la actividad PMR.

Habida cuenta de la diferente situación de las empresa que prestan servicios de asistencia a personal con movilidad reducida (PMR), que determina la necesidad de un tratamiento específico dentro del convenio de sector, las partes se comprometen a acordar los ajustes necesarios para la aplicación de las condiciones del presente acuerdo, tomando en consideración las referidas especificidades.

Tercero. Condición resolutoria.

Las partes acuerdan que la presente acta, que formará parte como anexo del IV Convenio Colectivo General Estatal en el Sector de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (handling) perderá su vigencia, y carecerá por tanto de fuerza vinculante, en el supuesto de que no se concluyese un acuerdo en la negociación del V Convenio, actualmente en marcha, y en el que se ha suscrito un preacuerdo en esta misma fecha.

En todo caso, la negociación del V Convenio Colectivo deberá estar concluida antes del 31 de mayo de 2022.

Cuarto.

El 30 de mayo de 2022, tras acordar la prórroga del anterior Acuerdo de 28 de abril de 2022 hasta el 15 de junio de 2022 se adoptó otro Acuerdo, con el siguiente tenor literal:

Primero. Reglas de aplicación del incremento salarial previsto en el artículo 26 del convenio sectorial, para el año 2021, para los servicios de personal con movilidad

reducida (PMR). Las partes, adicionalmente a la modificación reflejada en el acta de la comisión negociadora del IV Convenio, de fecha 28 de abril de 2022, acuerdan modificar el texto del IV Convenio Colectivo general del Sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, introduciendo una disposición final segunda, que queda redactada en los siguientes términos y que será aplicable, de forma exclusiva y excluyente a la actividad de personal con movilidad reducida (PMR), en razón a las especiales circunstancias de la actividad que han quedado explicadas:

«Disposición final segunda.

Una vez conocido el IPC real de 2021 y, aplicando al mismo el incremento de dos puntos al que se refiere el artículo 26 del convenio colectivo, procede aplicar un incremento total del 8,5 % sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2020 a las tablas salariales del convenio.

Como en el mes de enero de 2021, en virtud de lo establecido en el artículo 26 de convenio colectivo, se aplicó un incremento del 3 %, queda por aplicar un diferencial del 5,5 %, que se aplicará de manera gradual y progresiva, de manera que, al final del período que continuación se especifica, las tablas salariales del convenio alcancen la cuantía resultante de aplicar dicho incremento.

A tal efecto, con efectos del 1 de enero de 2023 se aplicará un incremento del 2 % sobre las tablas; con efectos del 1 de enero de 2024, se aplicará un incremento del 1,5 %; y, con efectos del 1 de enero de 2025, se aplicará un incremento en tablas del 2 % restante. Se acompañan al presente acta, a título informativo, las tablas resultantes de la aplicación del presente acuerdo y de lo dispuesto en el acta de 28 de abril de 2022, relativa a los incrementos salariales del V convenio colectivo sectorial.»

Segundo. Condición Resolutoria.

Las partes acuerdan que la presente Acta, que formará parte como anexo del IV convenio Colectivo General Estatal en el Sector de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos, perderá su vigencia y carecerá por tanto de fuerza vinculante, en el supuesto que no se concluyese un acuerdo en la negociación del V Convenio, actualmente en marcha. En todo caso, la negociación del V Convenio Colectivo deberá estar concluida antes del 31 de mayo de 2022 o las prórrogas que, sobre el citado plazo, se pudieran acordar entre las partes.

Quinto.

El 5 de julio de 2022 se firmó el «V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos», que ha sido publicado en el BOE de 17 de octubre de 2022.

En su artículo 26.2 se establece que:

Con efectos de 1 de enero de 2022, una vez aplicado el 1,5 % que contemplan las Actas de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo Sectorial de 28 de abril y 30 de mayo de 2022, se actualizarán los salarios aplicando el incremento del 2,5 % sobre los conceptos de la Tabla Salarial, así como sobre los conceptos económicos regulados en el artículo 28 de este V Convenio Colectivo Sectorial, así como los conceptos *Ad personam* contemplados en el artículo 78 que regulan las garantías de los trabajadores subrogados.

Con efectos de 1 de enero de 2023, una vez aplicado el 2 % que contemplan las Actas de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo Sectorial de 28 de abril y 30 de mayo de 2022, se actualizarán los salarios aplicando el incremento del 2,5 % sobre todos los conceptos de la Tabla Salarial, así como sobre los conceptos económicos regulados en el artículo 28 de este V Convenio Colectivo Sectorial, así como

los conceptos *Ad personam* contemplados en el artículo 78 que regula las garantías de los trabajadores subrogados.

Para los años 2024 y 2025, el incremento mínimo en cada uno de los años será del 3% sobre todos los conceptos de la Tabla Salarial, así como sobre los conceptos económicos regulados en el artículo 28 de este V Convenio Colectivo Sectorial, así como los conceptos *Ad personam* contemplados en el artículo 78 que regula las garantías de los trabajadores subrogados.

Como anexo II al V Convenio se incluyen las Actas de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo Sectorial de 28 de abril y 30 de mayo de 2022 antes referidas.

Sexto.

En 2021 el IPC presentó un incremento del 6.5 %, dato que se publicó el 14-12-2022.

Se han cumplido las previsiones legales.

### Fundamentos de Derecho

Primero.

Los hechos se declaran probados de acuerdo con los siguientes elementos de convicción:

- hecho 1.º: conforme certificación al D5.
- hecho 2.º a 5.º: conforme los convenios colectivos IV y V del sector de asistencia en tierra que obran a los D5 y D6.
- hecho 3.º: por el certificado INE al D22.

Segundo.

Ejercitada la pretensión por la modalidad procesal de impugnación de convenios, las partes demandadas invocan falta de legitimación activa del sindicato actuante.

La prueba practicada acredita la presencia de este sindicato en dos empresas del sector contando en total con cuatro representantes sindicales.

Lo que debemos por tanto resolver es si tan exigua presencia del este sindicato en el ámbito aplicativo del convenio, todas las empresas de asistencia en tierra aeroportuaria, es suficiente para legitimarle en la impugnación pretendida.

El artículo 165 LRJS indica que la impugnación de convenios se llevará a cabo por el trámite procesal de conflicto colectivo y estarán legitimados, entre otros, los sindicatos interesados.

Para resolver la falta de legitimación activa del demandante debemos partir, como ya hicimos en SAN 218/2021, 78/2021 y 172/22, del artículo 17.2 LRJS que con carácter general indica:

Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios.

Los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate; podrán igualmente personarse y ser tenidos por parte en dichos procesos, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones.

En especial, en los términos establecidos en esta Ley, podrán actuar, a través del proceso de conflicto colectivo, en defensa de los derechos e intereses de una pluralidad de trabajadores indeterminada o de difícil determinación; y, en particular, por tal cauce podrán actuar en defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en todas las materias atribuidas al orden social.

Con relación a la modalidad procesal de conflicto colectivo a la que como hemos indicado remite el artículo 165 LRJS, el apartado a) del artículo 154 reconoce legitimación activa a Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto. Por tanto, la doctrina jurisprudencial viene exigiendo dos requisitos para que una organización sindical pueda promover un conflicto colectivo, a saber, que su ámbito de actuación se corresponda o exceda del propio de conflicto en cuestión, hecho este que no es disputado, y que la organización tenga implantación suficiente en el ámbito del mismo.

En lo que se refiere a la implantación la STS de 14-4-2021- rec. 1/ 2.020 ha reconocido que tiene implantación un sindicato que cuenta con un único representante unitario existiendo 16 centros de trabajo de la empresa en cuestión. El TS mantiene como puede apreciarse un criterio muy favorable al ejercicio de la acción por sindicatos minoritarios que acrediten una presencia aún exigua en el sector.

Por lo tanto, y aplicando esta reciente doctrina al presente caso, en el que Somos Trabajadores cuenta con cuatro representantes electos, debemos rechazar la excepción.

Tercero.

Somos Trabajadores sostiene que el artículo 26 del IV convenio presentaba una clara y rotunda interpretación no cuestionable: que el incremento salarial previsto para 2021 y con efectos desde el 1 de enero era el del IPC de ese año, que asciende a 6,5 % incrementado en dos puntos adicionales.

Por tanto, dicho incremento debió ser del 8,5 % a abonar desde el 1 de enero de 2021 ya que considera que se trataba de un derecho ya consolidado que respondía a salarios por trabajos ya prestados sin que fuera posible la dispensa de un trato retroactivo desfavorable.

En definitiva, lo que viene a sostener el sindicato demandante es que los acuerdos alcanzados el 28 de abril de 2022 y 30 de mayo de 2022 luego volcados en el anexo del V convenio y por extensión el redactado del artículo 26 de dicho V convenio, serían contrarios a la legalidad por afectar retroactivamente a derechos ya consolidados.

Frente a tan rotunda posición interpretativa del artículo 26 del IV convenio, la patronal ofrece otra versión y expresan que existía una controversia en su interpretación, ya que mientras que los sindicatos sostenían que en 2021 y desde el 1 de enero los salarios se debían incrementar en un 8,5 % (IPC + 2 puntos), el empresario consideraba que la revisión sólo era respecto del IPC real, pero no arrastraba el incremento adicional de 2 puntos basándose en el inciso de dicho artículo que señalaba: se efectuaría una revisión de los importes para la regularización de la diferencia entre el incremento del 3 % y el IPC real, con carácter retroactivo, desde el 1 de enero de cada año.

Todos los demandados, así como el testigo interviniente, sostienen que esa discrepancia se solventa con los acuerdos alcanzados por la comisión paritaria del IV convenio que añade una DF única que por una parte reconoce el incremento del 8,5 %, pero por otra difiere el diferencial del 5,5 % a deber (ya se había incrementado el salario en un 3 %) hasta el 1-12-2023 de forma gradual y progresiva con efectos del 1 de enero de 2021 se aplicará un incremento del 2 % sobre las tablas; con efectos de 1 de enero de 2022 se aplicará un incremento del 1,5 % de incremento; y, con efectos del 1 de enero de 2023, se aplicará un incremento en tablas del 2 % restante.

Cuarto.

A la vista de lo acontecido no nos cabe duda alguna de que los acuerdos impugnados modificaron el inicial contenido de lo pactado, que si bien mantiene el incremento del 8,5 % (IPC real más dos puntos), altera lo referido a la regularización salarial que en el artículo 26 del IV convenio se indicaba que se realizaría de forma automática conocido el IPC real, mientras que esa regularización automática ahora se ve alterada por el acuerdo de su diferimiento gradual y progresivo entre el 1 de enero de 2021 y el 1 de enero de 2023.



Por ello lo que deberemos solventar es si esta decisión de los negociadores se corresponde con sus facultades o las excede en perjuicio de los trabajadores.

Quinto.

En el artículo 14 del IV convenio se determinan las funciones de su comisión paritaria, entre ellas las de vigilancia, control, seguimiento del cumplimiento de este Convenio y de interpretación de la totalidad de sus preceptos.

No se le habilita para modificar lo negociado.

Pero debemos tener en consideración que la demanda, vía impugnación de convenio, lo que cuestiona es la legalidad del artículo 26 y del anexo II del V convenio que incorpora al mismo los acuerdos de 28-4 y 30-5-2022 de la comisión paritaria del IV convenio.

Las dudas que podría suscitar su adopción en el seno de la comisión paritaria, no habilitada para alterar lo pactado, quedarían disipadas atendiendo a las competencias que los negociadores sí tienen atribuidas para negociar un nuevo convenio colectivo, artículo 87.2 y 3 ET, y al carácter dispositivo de las normas del convenio precedente por el que le sustituye, artículo 82.4 ET.

Sexto.

Despejada esta cuestión la controversia consiste en que determinemos hasta qué punto un nuevo convenio colectivo, el V, firmado el 5 de julio de 2022 y que, según se expresa en su artículo 10, está vigente desde su publicación el 17 de octubre de 2022 y hasta el 3 de diciembre de 2025, puede afectar en su redacción a situaciones previas reguladas por el IV convenio vigente hasta el 31 de diciembre de 2021 y luego en ultraactividad y hasta el 17 de octubre de 2022, fecha de la entrada en vigor del V convenio.

Lo que se ha modificado, atendiendo a que el artículo 26 del IV convenio fijaba un incremento del IPC real más dos puntos, por tanto del 8,5 %, ha sido la regularización salarial con causa en el incremento del IPC, que en el artículo 26 del IV convenio se indicaba que se realizaría de forma automática conocido el IPC real confeccionándose unas tablas de aplicación y plenamente exigibles sin esperar siquiera a su publicación en el BOE, mientras que esa regularización automática ahora se ve alterada por el acuerdo de su diferimiento gradual y progresivo entre el 1 de enero de 2021 y el 1 de enero de 2023.

El acuerdo que se transcribe en el anexo II del V convenio indica que A tal efecto, con efectos del 1 de enero de 2021 se aplicará un incremento del 2 % sobre las tablas; con efectos de 1 de enero de 2022 se aplicará un incremento del 1,5 % de incremento; y, con efectos del 1 de enero de 2023, se aplicará un incremento en tablas del 2 % restante.

Séptimo.

El artículo 82.3 ET garantiza que los convenios obligan a las personas incluidas en su ámbito durante toda su vigencia, pero el 2.º párrafo del artículo 86.1 ET introduce frente a esa garantía una nota de flexibilidad pues admite que, durante la vigencia de un convenio, los sujetos legitimados pueden negociar su revisión.

Esta facultad, que potencia un modelo negocial dinámico susceptible de alterar lo previamente acordado por sus signatarios legítimamente facultados, consideramos que puede extenderse a modificaciones del convenio precedente introducidas por el nuevo convenio colectivo.

La controversia no radicaría en el cauce adoptado para alterar el convenio precedente, sino en la virtualidad de los efectos retroactivos que esta medida pudiera conllevar, lo que a continuación analizamos.

Octavo.

El artículo 2.3 CC establece que las leyes no tendrán efectos retroactivos salvo que dispusieren lo contrario.

A estos efectos, los convenios en tanto regulan las condiciones de trabajo de los representados por sus signatarios, presentan un perfil normativo evidente, por lo que resulta razonable que apliquemos a ellos las reglas legales sobre retroactividad.

Sobre la retroactividad de las leyes la doctrina, en criterio aceptado jurisprudencialmente ha diferenciado tres tipos:

- retroactividad de grado máximo cuando se aplica la ley a situaciones nacidas bajo el imperio de una ley antigua, cuyos efectos se han consumado.
- retroactividad de grado medio cuando la ley nueva se aplica a efectos nacidos durante la vigencia de la ley derogada, pero que se proyectan hacia el futuro en cuanto que han de ejecutarse después de la vigencia de la nueva ley.
- retroactividad de grado mínimo cuando la ley nueva se aplica solo a los efectos futuros, nacidos después de su entrada en vigor, aunque provengan de relaciones jurídicas surgidas con anterioridad.

En 2021 el IPC presentó un incremento del 6.5 %, dato que se publicó el 14-1-2022.

Es en esa fecha cuando se activa el derecho a la revisión salarial conforme el IPC más dos puntos y en los términos de absoluta inmediatez que se establecen A tal efecto, una vez conocido el IPC real de cada año, si éste resultara superior al porcentaje de incremento establecido en las tablas anexas, se efectuaría una revisión de los importes para la regularización de la diferencia entre el incremento del 3 % y el IPC real, con carácter retroactivo, desde el 1 de enero de cada año. Esta regularización operará de manera automática, si bien se documentarán en un acuerdo las tablas resultantes, que resultarán de aplicación y plenamente exigibles inmediatamente y sin necesidad de esperar a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», siendo estos los términos que se alteran por las partes al diferirlos gradual y progresivamente entre el 1 de enero de 2021 y el 1 de enero de 2023.

De acuerdo con el artículo 26 del IV convenio, el 14 de enero de 2022 nacía y era de plena aplicación la obligación de incrementar el salario con el IPC real de 2021 más dos puntos y con efectos desde el 1 de enero de 2021.

La revisión salarial así establecida constituye una obligación nacida bajo el imperio del artículo 26 del IV convenio, ya que no es hasta el 5-7-2022 y con efectos desde su publicación el 1010-2022, que entra en vigor el V convenio.

Por tanto, este V convenio afecta una situación nacida bajo la norma anterior y cuyos efectos, actualización salarial, debieron desde ese momento adoptarse.

Nos encontramos así en un supuesto en el que la aplicación del redactado del artículo 26 del V convenio y de su anexo II constituiría un supuesto de retroactividad normativa de grado máximo que no encuentra encaje en el ordenamiento porque atenta de forma directa al principio de seguridad jurídica.

En este sentido la Sala se ha pronunciado en la SAN de 29-5-2013 rec 130/13 en un supuesto en el que se cuestionaba la retroacción retributiva de un convenio colectivo a periodos anteriores.

Y también el TS en la dictada el 7 de febrero de 2019 rec. 223/17 que a su vez cita otras sentencias que han analizado la retroactividad de los convenios, tal como se pasa a continuación a indicar:

La doctrina de esta Sala IV en la materia viene perfectamente resumida en la reciente STS 29/11/2018, rcud. 938/2017.

Conoce esta sentencia de un asunto muy similar –en este aspecto–, al presente, en el que un convenio colectivo publicado en octubre de 2015 establecía unas retribuciones inferiores a las que venían percibiendo los trabajadores en aplicación del convenio

colectivo anterior, y lo que hace el nuevo convenio es atribuir efectos económicos retroactivos a la reducción salarial que contempla.

La empresa recurrente aduce en aquel caso los mismos argumentos que aquí se alegan, para venir a sostener que los Convenios Colectivos obligan a todos los trabajadores y empresarios comprendidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia, teniendo el ámbito de aplicación que las partes acuerden, siendo su duración y extensión temporal la que fijen las partes negociadoras del convenio.

Tal y como en la antedicha sentencia decimos, hemos resuelto una cuestión muy similar en la STS 18/2/2015, rec.18/2014, en la que se examina si es ajustado a derecho que el nuevo convenio colectivo, que contempla unas retribuciones inferiores al que regían anteriormente, pueda retrotraer estos efectos económicos perjudiciales para los trabajadores a una fecha anterior a la de su firma y publicación, afectando a un periodo temporal durante el que tales retribuciones ya se habían generado y devengado en la superior cuantía resultante de la aplicación del correspondiente convenio colectivo de aplicación en tal periodo.

Concluimos en aquella sentencia que el establecimiento de condiciones salariales inferiores «producirían eficacia a partir de su firma, sin que pueda darse una aplicación retroactiva, porque ello supondría una normalización del incumplimiento, como ha tenido ocasión de señalar esta Sala IV/ TS para supuestos similares al presente (entre otras, 11-3-2002 (rec. 2412/2001 ). 28-6-2002 (rec. 3675/2001 ) ó 15-10-2003 (rec. 4553/2002 ).

En el mismo sentido la STS 13/10/2015, rec. 222/2014, conoce de un asunto en el que un convenio colectivo que se publica en el BOE de 9 de octubre de 2012, suprime determinados complementos salariales con efectos de 1 de julio de 2012. Como es de ver, una situación jurídica idéntica a la que se contempla en el presente.

Decimos en aquella sentencia que debe aplicarse la más reciente jurisprudencial al respecto, "que aun relativa a conflictos colectivos y descuelgue, se pronuncia sobre la materia en resoluciones tales como nuestras sentencias de 7 de julio de 2015 (rc 206/2014 ) y 16 de septiembre de 2015 (rc 110/2014 ), que señalan al respecto que "el convenio colectivo regula las condiciones del trabajo que se va a realizar, el futuro, pero no los derechos ya nacidos y consumados por pertenecer ya al patrimonio del trabajador. Ciertamente que el convenio colectivo puede disponer de los derechos de los trabajadores reconocidos en un convenio colectivo anterior ( artículo 82-3 del E.T., en relación con el 86-4 del mismo texto), pero tal disposición no le faculta a disponer de los derechos que ya se han materializado y han ingresado en el patrimonio del trabajador".

Otro precedente doctrinal lo constituye la STS 7/7/2015, rec. 206/2014, en la que establecemos el siguiente criterio "un acuerdo logrado al amparo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, no puede modificar en perjuicio del trabajador, con carácter retroactivo, las condiciones salariales que venía disfrutando en virtud de un convenio colectivo, pronunciándose en los siguientes términos".

Como en ella decimos: "El "descuelgue" o apartamiento del convenio colectivo es algo que como su propio nombre indica sólo produce efectos desde el momento en que se acuerda la inaplicación de la norma convencional, actúa hacia el futuro, como dijimos en nuestra sentencia de 6 de mayo de 2015 (RO 68/2014 ) en supuesto diferente y evidencia el hecho de que la norma hable de las nuevas condiciones aplicables en la empresa y su duración, por cuanto al obligar a fijar "las nuevas condiciones... y su duración", la norma se está refiriendo a la permanencia en el tiempo de lo nuevo, lo que indica la imposibilidad de retroacción de efectos porque lo nuevo es antónimo de lo antiguo y la norma nueva sólo es aplicable a partir de su creación. Y es lógico que así sea porque el convenio colectivo regula las condiciones del trabajo que se va a realizar, el futuro, pero no los derechos ya nacidos y consumados por pertenecer ya al patrimonio del trabajador. Ciertamente que el convenio colectivo puede disponer de los derechos de los trabajadores reconocidos en un convenio colectivo anterior (artículo 82-3 del E.T., en relación con el 86-4 del mismo texto), pero tal

disposición no le faculta a disponer de los derechos que ya se han materializado y han ingresado en el patrimonio del trabajador».

Con base a todos estos antecedentes, en la citada STS 29/11/2018, rcud. 938/2017, concluimos que «si bien, a tenor del artículo 82.4 del Estatuto de los Trabajadores el convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel, tal posibilidad de disposición no se refiere a los derechos ya nacidos y devengados por el trabajador. Durante los años 2012 a 2014 la relación laboral del hoy recurrido, a efectos retributivos, se regía por el Convenio Colectivo de limpieza de edificios y locales de Pontevedra del año 2009 y, al amparo del mismo, el trabajador prestó sus servicios y devengó sus salarios, por lo que no cabe que un Convenio posterior –el publicado el 14 de octubre de 2015– establezca efectos económicos retroactivos y prive al trabajador de unos derechos económicos devengados y consolidados que, aun cuando no le hayan sido satisfechos, tiene derecho a los mismos pues pertenecen a su patrimonio. La interpretación propugnada por el recurrente conduciría a dejar sin efecto el contenido económico de un convenio colectivo válidamente suscrito, posibilitando el incumplimiento del mismo por parte de la empresa».

Sólo nuestra SAN de 17-3-2013 proc 168/13 se aparta de este criterio general por tratarse de un supuesto muy específico en el que la retroactividad se acordaba a propuesta de un mediador en el marco de un despido colectivo y como medida para reducir las extinciones de contratos. Y justificábamos la decisión indicando:

Todo ello nos convence de que, en este caso y solo en este caso, la aplicación de la doctrina general antes apuntada, sin matices, sin dar ningún valor a la consideración conjunta de los bienes en juego, la voluntad de los negociadores, las especiales características del acuerdo y el resultado conseguido, podría conducir a un pronunciamiento injusto. Téngase presente que no estamos realmente ante un procedimiento de inaplicación convencional puro, sino que el descuelgue se integra en un acuerdo de mediación que contempla medidas diversas, siendo aquélla una más, todas ellas integradas en un pronunciamiento global -como expresamente mantuvimos en SAN 4-7-13 - orientado a evitar y paliar las consecuencias de los despidos a través de una batería de medidas, que no pueden escindirse unas de otras sin romper el delicado equilibrio que en él subyace...

(...)

Desde esta perspectiva, la valoración de si estamos ante una disposición restrictiva de derechos que, por tanto, no podría aplicarse retroactivamente, ha de proyectarse no sobre cada uno de los apartados del acuerdo, que no tienen entidad independiente y sólo permiten estructurar su contenido, sino sobre su consideración global, sobre el resultado neto del mismo.

Obvio es que en el caso presente no concurre una situación de excepcionalidad que pudiera invitar a apartarnos del criterio pacíficamente establecido que impide la retroactividad en su grado máximo, sin que a estos efectos el notable incremento del IPC en 2021 pueda servir de argumento bastante para que validemos una decisión, que aún convenida entre los signatarios del convenio, afecta de lleno a la seguridad jurídica y a la eficacia normativa de los convenios durante toda su vigencia, art, 82.3 ET.

Noveno.

La concreta pretensión de la demanda es que se dicte Sentencia por la que se declare la nulidad del artículo 26 y del anexo II del V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos así como de los propios Acuerdos de la Comisión Paritaria del IV Convenio colectivo de 28 de abril y de 30 de mayo de 2022.

Formulada la pretensión por el cauce de impugnación de convenios y dado que los acuerdos de 28-4 y 30-5-2022 se han incorporado al V convenio bastará que el fallo se

refiera tan solo al producto convencional pues con ello decae también la eficacia de los acuerdos adoptados en esas fechas en el seno de la comisión paritaria que como hemos indicado carece de capacidad negociadora.

Ahora bien, el texto del artículo 26 del V convenio es muy amplio y trata de otras cuestiones no vinculadas a la eficacia aplicativa del artículo 26 del IV convenio, por lo que la nulidad sólo afectará a los incisos en negrita de los párrafos siguientes:

Con efectos de 1 de enero de 2022, **una vez aplicado el 1,5 % que contemplan las Actas de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo Sectorial de 28 de abril y 30 de mayo de 2022**, se actualizarán los salarios aplicando el incremento del 2,5 % sobre los conceptos de la Tabla Salarial, así como sobre los conceptos económicos regulados en el artículo 28 de este V Convenio Colectivo Sectorial, así como los conceptos *Ad personam* contemplados en el artículo 78 que regulan las garantías de los trabajadores subrogados.

Con efectos de 1 de enero de 2023, **una vez aplicado el 2 % que contemplan las Actas de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo Sectorial de 28 de abril y 30 de mayo de 2022**, se actualizarán los salarios aplicando el incremento del 2,5 % sobre todos los conceptos de la Tabla Salarial, así como sobre los conceptos económicos regulados en el artículo 28 de este V Convenio Colectivo Sectorial, así como los conceptos *Ad personam* contemplados en el artículo 78 que regula las garantías de los trabajadores subrogados.

Del mismo modo y en relación al anexo II:

A) En lo referido a los acuerdos suscritos el 28-4-2022 la nulidad afectará a los incisos en negrita de los párrafos siguientes:

«Disposición final única.

Una vez conocido el IPC real de 2021, y aplicado al mismo el incremento de dos puntos a que se refiere el artículo 26 del convenio colectivo, procede aplicar un incremento total del 8,5 % sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2020 a las tablas salariales del convenio.

Como en el mes de enero de 2021, en virtud de lo establecido en el citado artículo 26 del convenio colectivo, se aplicó un incremento del 3 %, queda por aplicar un diferencial del 5,5 %, **que se aplicará de manera gradual y progresiva, de manera que, al final del periodo que a continuación se especifica, las tablas salariales del convenio alcancen la cuantía resultante de aplicar dicho incremento.**

**A tal efecto, con efectos del 1 de enero de 2021 se aplicará un incremento del 2 % sobre las tablas; con efectos de 1 de enero de 2022 se aplicará un incremento del 1,5 % de incremento; y, con efectos del 1 de enero de 2023, se aplicará un incremento en tablas del 2 % restante.»**

B) En lo referido a los acuerdos suscritos el 30-5-2022 la nulidad afectará a los incisos en negrita de los párrafos siguientes:

«Disposición final segunda.

Una vez conocido el IPC real de 2021 y, aplicando al mismo el incremento de dos puntos al que se refiere el artículo 26 del convenio colectivo, procede aplicar un incremento total del 8,5 % sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2020 a las tablas salariales del convenio.

Como en el mes de enero de 2021, en virtud de lo establecido en el artículo 26 de convenio colectivo, se aplicó un incremento del 3 %, queda por aplicar un diferencial del 5,5 %, **que se aplicará de manera gradual y progresiva, de manera que, al final del periodo que continuación se especifica, las tablas salariales del convenio alcancen la cuantía resultante de aplicar dicho incremento.**

A tal efecto, con efectos del 1 de enero de 2023 se aplicará un incremento del 2 % sobre las tablas; con efectos del 1 de enero de 2024, se aplicará un incremento del 1,5%; y, con efectos del 1 de enero de 2025, se aplicará un incremento en tablas del 2 % restante.»

Décimo.

Contra esta sentencia, sin perjuicio de su ejecutividad, cabe recurso ordinario de casación conforme el artículo 206.1 LRJS.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

#### FALLAMOS

Previo rechazo de la falta de legitimación activa del sindicato Somos Trabajadores, estimamos parcialmente su demanda y declaramos la nulidad:

A) De los incisos en negrita de los párrafos siguientes del artículo 26 del V convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos:

Con efectos de 1 de enero de 2022, **una vez aplicado el 1,5 % que contemplan las Actas de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo Sectorial de 28 de abril y 30 de mayo de 2022**, se actualizarán los salarios aplicando el incremento del 2,5 % sobre los conceptos de la Tabla Salarial, así como sobre los conceptos económicos regulados en el artículo 28 de este V Convenio Colectivo Sectorial, así como los conceptos *Ad personam* contemplados en el artículo 78 que regulan las garantías de los trabajadores subrogados.

Con efectos de 1 de enero de 2023, **una vez aplicado el 2 % que contemplan las Actas de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo Sectorial de 28 de abril y 30 de mayo de 2022**, se actualizarán los salarios aplicando el incremento del 2,5 % sobre todos los conceptos de la Tabla Salarial, así como sobre los conceptos económicos regulados en el artículo 28 de este V Convenio Colectivo Sectorial, así como los conceptos *Ad personam* contemplados en el artículo 78 que regula las garantías de los trabajadores subrogados.

B) En relación al anexo II y en lo referido a los acuerdos suscritos el 28 de abril de 2022 la nulidad afectará a los incisos en negrita de los párrafos siguientes:

«Disposición final única.

Una vez conocido el IPC real de 2021, y aplicado al mismo el incremento de dos puntos a que se refiere el artículo 26 del convenio colectivo, procede aplicar un incremento total del 8,5 % sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2020 a las tablas salariales del convenio.

Como en el mes de enero de 2021, en virtud de lo establecido en el citado artículo 26 del convenio colectivo, se aplicó un incremento del 3 %, queda por aplicar un diferencial del 5,5 %, **que se aplicará de manera gradual y progresiva, de manera que, al final del periodo que a continuación se especifica, las tablas salariales del convenio alcancen la cuantía resultante de aplicar dicho incremento.**

A tal efecto, con efectos del 1 de enero de 2021 se aplicará un incremento del 2 % sobre las tablas; con efectos de 1 de enero de 2022 se aplicará un incremento del 1,5 % de incremento; y, con efectos del 1 de enero de 2023, se aplicará un incremento en tablas del 2 % restante.»

C) En relación al anexo II y lo referido a los acuerdos suscritos el 30 de mayo de 2022 la nulidad afectará a los incisos en negrita de los párrafos siguientes:

«Disposición final segunda.

Una vez conocido el IPC real de 2021 y, aplicando al mismo el incremento de dos puntos al que se refiere el artículo 26 del convenio colectivo, procede aplicar un incremento total del 8,5 % sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2020 a las tablas salariales del convenio.

Como en el mes de enero de 2021, en virtud de lo establecido en el artículo 26 de convenio colectivo, se aplicó un incremento del 3 %, queda por aplicar un diferencial del 5,5 %, **que se aplicará de manera gradual y progresiva, de manera que, al final del período que continuación se especifica, las tablas salariales del convenio alcancen la cuantía resultante de aplicar dicho incremento.**

**A tal efecto, con efectos del 1 de enero de 2023 se aplicará un incremento del 2 % sobre las tablas; con efectos del 1 de enero de 2024, se aplicará un incremento del 1,5 %; y, con efectos del 1 de enero de 2025, se aplicará un incremento en tablas del 2 % restante.»**

Condenamos a los demandados Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (ASEATA), Unión General de Trabajadores (UGT), Unión Sindical Obrera (USO), Federación de Servicios para la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CCOO), a estar y pasar por esta declaración a todos los efectos.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de cinco días hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en artículo 229.1.b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el artículo 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la calle Barquillo, 49, si es por transferencia con el n.º 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el n.º 2419 0000 00 0367 22 (IBAN ES55); si es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000 00 0367 22 (IBAN ES55), pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.