

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**6798** *Resolución de 10 de mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la sentencia de la Audiencia Nacional, relativa al Convenio colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grup Supeco-Maxor, SL).*

Visto el fallo de la sentencia número 37/2012 de la Audiencia Nacional (Sala de Social), de fecha 19 de abril de 2012, recaída en el procedimiento número 49/2012, seguido por la demanda de la Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO., a la que se adhirió el sindicato UGT, contra las empresas «Supermercados Champion, Sociedad Anónima», y «Grup Supeco-Maxor, Sociedad Limitada», la organización sindical FETICO y el Ministerio Fiscal, sobre impugnación de Convenio colectivo,

Y teniendo en consideración los siguientes:

#### Antecedentes de hecho

Primero: En el «Boletín Oficial del Estado» de 30 de enero de 2012 se publicó la resolución de la Dirección General de Empleo, de 16 de enero de 2012, en la que se ordenaba inscribir en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de ese Centro Directivo y publicar en el «Boletín Oficial del Estado», el Convenio Colectivo del Grupo Champion («Supermercados Champion, S.A.», y «Grup Supeco-Maxor, S.L.»), código de convenio número 90016103012006.

#### 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 Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de dicha sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 19 de abril de 2012, recaída en el procedimiento número 49/2012 y relativa al convenio colectivo del Grupo Champion («Supermercados Champion, S.A.», y «Grup Supeco-Maxor, S.L.»), en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo.

Segundo.

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

Madrid, 10 de mayo de 2012.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

## AUDIENCIA NACIONAL

**Sala de lo Social**

Núm. de procedimiento: 0000049/2012.

Tipo de Procedimiento: Demanda.

Índice de sentencia:

Contenido sentencia:

Demandante: Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras;

Codemandante:

Demandado: Supermercados Champion, SA; Grupo Supeco-Maxor, SL; FETICO: Federación Estatal de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT; Ministerio Fiscal;

Ponente Ilmo. Sr.: Don Manuel Poves Rojas

Sentencia número 0037/2012

Ilmo. Sr. Presidente:

Don Ricardo Bodas Martín.

Ilmos. Sres. Magistrados:

Don Manuel Poves Rojas.

Doña María Carolina San Martín Mazzucconi.

Madrid, a diecinueve de abril de dos mil doce.

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

En nombre del Rey

Ha dictado la siguiente

**Sentencia**

En el procedimiento 0000049/2012 seguido por demanda de Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras; contra Supermercados Champion, SA; Grupo Supeco-Maxor, SL; FETICO: Federación Estatal de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT; Ministerio Fiscal; sobre impugnación de convenio. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. Manuel Poves Rojas.

**Antecedentes de hecho**

Primero.

Según consta en autos, el día 13 de marzo de 2012 por la representación Letrada de la Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (CC.OO., en adelante) se presentó demanda de impugnación de Conflicto Colectivo contra las empresas «Supermercados Champions, SA», y « Grupo Superco-Maxor, SL», y contra la organización sindical FETICO, solicitando también se citase como parte interesada a la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Juego de la Unión General de Trabajadores (en adelante UGT).

También se solicitó la citación del Ministerio Fiscal, en su legal representación.

Segundo.

Por Decreto de la Secretaria de esta Sala de fecha 15 de marzo de 2012 se admitió a trámite tal demanda, designando también ponente.

Asimismo, se acordó señalar para los actos de conciliación, y juicio en su caso, la fecha del día 17 de abril de 2012.

Tercero.

Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, compareciendo la parte actora, la representación letrada de la empresa demandada y la de FETICO.

La parte actora ratificó su demanda, adhiriéndose a la misma el sindicato UGT, que también compareció.

La empresa demandada y el sindicato FETICO contestaron, a la parte actora en los términos que recoge el acta de juicio.

Intervino también el representante del Ministerio Fiscal, quien interesó la estimación parcial de la demanda.

Tras elevar sus conclusiones a definitivas, se declaró el juicio concluso. El desarrollo del mismo aparece reflejado en el acta levantada al efecto así como en la grabación audiovisual que figura unida a estos autos.

Aparecen acreditados y así se declaran, los siguientes

#### Hechos probados

Primero.

La empresa demandada rigen las relaciones laborales con sus trabajadores por el Convenio Colectivo, publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 30 de enero de 2012.

Segundo.

El referido Convenio fue suscrito por los representantes de Champions y del sindicato FETICO.

Tal convenio dispone en su artículo 4 que su texto entrará en vigor en la fecha de la firma, que fue el 15 de abril de 2011, salvo disposición expresa contenida en el mismo Convenio, finalizando su vigencia en el momento previsto en el párrafo siguiente, o en todo caso y subsidiariamente, el 31 de diciembre de 2012.

Tercero.

En el texto del citado Convenio se contienen las siguientes disposiciones:

Artículo 10 c).4: Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogarlo por periodos de hasta seis meses, pero sin superar el período máximo de dos años.

Artículo 10.e). 2: « La empresa deberá facilitar la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten, cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo. No obstante lo anterior, atendiendo a las específicas tareas, responsabilidades y confianza que conlleva el grupo de mandos, dicha obligación solo será exigible para facilitar la jubilación parcial de trabajadores encuadrados en dicho grupo profesional, cuando la sustitución del trabajador que quiera jubilarse parcialmente pueda realizarse, conforme a la legislación vigente en cada momento, por medio de la promoción interna».

Artículo 10 g).1: «A los efectos previstos en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y artículo 12 del Real Decreto 2720/1998, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la

actividad normal de la empresa, que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza, los siguientes: campañas específicas, ventas especiales, promociones de productos o servicios propios o de terceros. Otras tareas comerciales, que por inhabituales no pueden ser cubiertas con otro tipo de contratación y, en general, las actividades que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad».

Artículo 12, penúltimo párrafo: Los trabajadores del Grupo de profesionales contratados a partir de la firma del presente Convenio, durante el primer año, por el hecho de la necesidad de adaptación a los sistemas de trabajo de la empresa, percibirán el 95 por 100 del salario base de grupo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 25 y 32 del presente Convenio.

Artículo 25, párrafo tercero: Se entiende por salario de contratación de profesionales, aquel que percibe el trabajador durante el primer año cuando se le contrata por primera vez en algunas de las empresas, en este caso, el salario base de los profesionales de menos de un año será del 95 por 100 del establecido para dicho grupo profesional.

Artículo 32, párrafo 2.º Para los trabajadores contratados en el grupo IV, durante el primer año de contratación, el salario base será del 95% del correspondiente salario base del grupo de Profesionales.

Artículo 52.c) 10: Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes:

c) Se consideran faltas muy graves los siguientes:

«La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.»

Se han cumplido las previsiones legales.

## Fundamentos de Derecho

Primero.

A fin de dar cumplimiento a lo que dispone el artículo 97.2 de la LJS, se hace constar que los anteriores hechos probados no han sido controvertidos, desprendiéndose de los documentos aportados con la demanda y por la empresa demandada, manifestando las mismas partes que se plantea a la Sala una cuestión estrictamente jurídica.

Segundo.

En efecto, los litigantes pretenden únicamente que esta Sala se pronuncie sobre el alcance y contenido de los artículos que se especifican en el relato fáctico de esta sentencia, debiendo significarse que, dada su heterogeneidad, han de ser abordadas y examinadas separadamente las siete pretensiones de la actora que se vierten en la demanda origen de estos autos.

En primer lugar, postulan los sindicato accionantes que se declare nulo, por incurrir en ilegalidad, el artículo 10.c).4 del Convenio Colectivo impugnado, sosteniendo que esta específica norma pactada vulnera el artículo 11 del ET, en relación con el artículo 19 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo.

Se refiere este artículo al contrato en prácticas, y concretamente a la prórroga por períodos de hasta 6 meses, lo que es contrario evidentemente a lo dispuesto en el artículo 11.1.b) del ET que solo autoriza a los convenios sectoriales de ámbito estatal o inferior para determinar la duración de estos contratos, y tratándose en este caso de un Convenio de empresa o de grupo de empresas, que por consiguiente no tiene el carácter de Convenio de sector, es obvio que no puede incluirse en el Convenio del grupo Champions una cláusula que disminuye o restringe la garantía del ET y del Real Decreto 488/1988, de 27 de marzo, ya que la duración de las prórrogas de hasta seis meses, pactada en el precepto controvertido, supone vulnerar el límite mínimo de seis meses, contemplado en

el artículo 19.1 in fine del Real Decreto 488/1998, de manera que ha de tener favorable acogida la pretensión actora de anular el art. 10.c).4 del referido Convenio.

Tercero.

Se postula también la nulidad del inciso final del artículo 10.e).2, en relación con la jubilación parcial del grupo de Mandos, alegándose que contiene este precepto un trato diferenciado para el grupo de Mandos en relación con el resto de los trabajadores que –en opinión de la parte actora– vulnera los artículos 4,12.b) y 17 del ET, en relación con el artículo 14 de la Constitución, citando también los artículos 166 de la Ley General de la Seguridad Social y los artículos 9 y 10 del Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre.

El artículo 2 del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, sobre normas de anticipación de la edad de jubilación como fomento del empleo, dice textualmente lo siguiente:

«Artículo 2. *Solicitud y nacimiento del derecho.*

1. Pueden solicitar la jubilación a partir de la edad a que se refiere el artículo anterior los trabajadores que pertenezcan a una empresa que esté obligada a sustituirlos por otros trabajadores, por así establecerlo un convenio colectivo o en virtud de acuerdo con los propios trabajadores afectados.

2. La solicitud podrá presentarse con una antelación de seis meses a la fecha en que el trabajador tenga previsto su cese en el trabajo, debiendo acompañar a la misma certificación de la empresa acreditativa del compromiso de sustitución.

3. En todo caso, el nacimiento del derecho a la pensión de jubilación requerirá el cese efectivo en el trabajo y la simultánea contratación del nuevo trabajador.»

El artículo 10 del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, que regula los beneficiarios de la jubilación parcial, dice textualmente lo siguiente:

«Los trabajadores por cuenta ajena, integrados en cualquier Régimen de la Seguridad Social, que tengan, como mínimo, la edad establecida en el artículo anterior y reúnan las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:

a) El trabajador concertará, previo acuerdo con su empresa, un contrato a tiempo parcial, reduciendo la jornada de trabajo y el salario, entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100 de aquéllos, en los términos previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Los porcentajes indicados en el párrafo anterior, se entenderán referidos a una jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

b) Para poder reconocer la pensión de jubilación parcial, cuando el trabajador acceda a la misma a una edad real inferior a los sesenta y cinco años, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que correspondan, la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

En los supuestos en que se acceda a la jubilación parcial con sesenta y cinco años de edad real, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad de jubilación que correspondan, no será preciso que se celebre simultáneamente un contrato de relevo, siempre que concurren los demás requisitos exigidos.»

Como vemos, los presupuestos constitutivos, exigidos por ambas normas, para acceder a la jubilación a tiempo parcial, es que el convenio obligue a la empresa a la

contratación de relevo o que el trabajador acuerde con la empresa la suscripción de un contrato a tiempo parcial, lo que nos permite descartar que el trabajador tenga un derecho incondicionado a la jubilación parcial.

El artículo 10.e).2 del convenio contempla una regla general, mediante la que la empresa se obliga a facilitar a los trabajadores la jubilación mediante la formalización del correspondiente contrato de relevo y una excepción, que afecta a los mandos, quienes solo podrán jubilarse anticipadamente cuando la sustitución del trabajador que quiera jubilarse parcialmente pueda realizarse, conforme a la legislación vigente en cada momento, por medio de la promoción interna, estableciéndose, por consiguiente, esa condición para que puedan acceder a la jubilación anticipada.

El artículo 17 del convenio de la empresa demandada, que regula el régimen de promociones, dice lo siguiente:

«A. Sistema general.

El paso del grupo profesional IV al III quedará condicionado a la existencia de puesto a cubrir en el grupo superior.

En los casos de vacante tendrán preferencia los trabajadores contratados, a igualdad de condiciones, sobre nuevas contrataciones.

Dada la existencia de vacante, la promoción podrá producirse cuando en el trabajador optante en cuestión coincidan todos los requisitos que a continuación se detallan:

Conoce y domina los productos y su gama o surtido, de modo que debido a dicho dominio puede participar en la elaboración y evolución del surtido.

Toma iniciativas en cuanto a la implantación de los productos y conoce y domina los márgenes unitarios, en beneficio y rentabilidad.

Propone y aporta ideas y soluciones de mejora de venta, surtido, calidad e innovación, etc.

Domina en general todas las facetas de la venta, conociendo las técnicas de venta, de implantación, organización, etc.

Coordina las personas a él asignadas y prepara y distribuye el trabajo de las mismas.

Conoce, respeta y domina las normas higiénico-sanitarias del producto: cadena de frío, temperatura, fecha de caducidad, fermentación, etc.

Bajo su iniciativa lleva a cabo acciones preventivas para preservar la higiene y calidad de los productos. Propone y aporta soluciones.

Aplica de modo autónomo, las normas de presentación de un producto, tanto en venta en autoservicio, como en mostrador tradicional: etiquetado, precio, claridad, calidad, corte regular, porciones, etc.

La ejecución de su trabajo se sale de los estándares habituales.

Incorpora valor añadido al producto con incidencia en rentabilidad.

En su caso, domina total y regularmente las técnicas de producción, con un alto nivel de manipulación, elaboración y transformación de la materia prima en producto final para la venta.

Para proveer tales vacantes entre los empleados que reúnan las características anteriores, podrán seguirse los siguientes mecanismos:

1. Por concurrencia de méritos.—La dirección de la empresa cuando aplique este sistema, en el primer trimestre de cada año, procederá a verificar la concurrencia de los datos objetivos y criterios que justifican la pertenencia de los trabajadores al grupo de especialistas dando traslado de la misma a la representación legal de los trabajadores.

El ascenso al grupo profesional III por concurrencia de méritos exigirá un período previo de adaptación de tres meses para su consolidación. No superado por el trabajador el referido período de adaptación, la empresa o el propio trabajador

podrá decidir el retorno al grupo profesional de origen, no consolidando la retribución del grupo superior todo ello sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

2. Por evaluación continuada del desarrollo profesional.—Se entiende por evaluación continuada, la valoración de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por el trabajador en el desempeño de las tareas encomendadas durante la vigencia de su relación laboral. Dicha valoración se sustentará en criterios de carácter objetivo, tales como, la permanencia de trabajo efectivo en la empresa, la asistencia y aprovechamiento de los cursos de formación, los logros profesionales adquiridos a través de la experiencia, la calidad y cantidad del trabajo desarrollado, las dotes para trabajar en equipo, su capacidad para coordinar personas y tareas, etc.

#### B. Sistema especial.

A partir del 1 de julio de 2011, los trabajadores contratados en el Grupo IV que presten sus servicios en el mostrador de venta asistida de una sección de frescos durante al menos el 90 por ciento de su jornada, tras un año continuado de prestación de servicios ascenderán al grupo profesional III. Para el cómputo de dicho año continuado se tendrá en cuenta los servicios prestados con anterioridad a dicha fecha, sin perjuicio de que los efectos se produzcan a partir de la misma.

C. Con carácter anual la empresa comunicará al comité de empresa o delegados de personal, en su caso, los ascensos así efectuados, dando cuenta de los criterios utilizados para la adjudicación.»

Así pues, la promoción profesional, regulada en el artículo 17 del convenio, no contempla ningún modo de promocionar al Grupo I, que es el que encuadra a los mandos del Grupo Champion, tal y como dispone el artículo 12 del convenio, sin que exista ningún otro sistema de promoción profesional en los artículos 23 y 24 ET. Podemos concluir, por tanto, que el cumplimiento de la condición, para que los mandos de 64 años puedan jubilarse anticipadamente, queda exclusivamente al arbitrio de su empleador, puesto que ni está obligado a promocionar internamente a sus trabajadores al Grupo I, ni estos tienen posibilidad legal de reclamar su promoción al grupo de mandos, lo que nos obliga a estimar la nulidad de la cláusula impugnada, puesto que si el cumplimiento de la condición depende de la exclusiva voluntad del deudor, la condición será nula, a tenor con lo dispuesto en el artículo 1115 CC.

La nulidad de la condición comporta la estimación de la demanda, aunque no sería ilegítimo, en principio, que los negociadores del convenio excluyeran de la jubilación anticipada al grupo de mandos, siempre que acreditaran la concurrencia de causas idóneas, razonables y proporcionadas para dicha distinción respecto a los demás trabajadores, lo que no se ha acreditado en el presente litigio, pero no pueden condicionarlo, en ningún caso, a una supuesta promoción interna, que ni es exigible legal ni convencionalmente, por lo que queda totalmente al arbitrio de la empresa.

#### Cuarto.

A continuación se pretende por la parte actora que por esta Sala se declare la nulidad del último inciso del artículo 10 g).1 del Convenio, en cuanto al contrato de obra o servicio determinado que la norma pactada extiende a «las actividades que presentes perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad».

Sobre este particular, la Sala IV del T.S, estudiando el Convenio de Grandes Almacenes declara lo siguiente (sentencia de 11 de abril de 2006):

«La delimitación entre los trabajos susceptibles de ser atendidos con contrato de obra o servicio determinados y los que deben cubrirse mediante contrato de trabajadores fijos de carácter discontinuos la ha realizado ya esta Sala. En nuestra sentencia de 26 de

noviembre de 2004, (Recurso 5031/2003), recordando sentencias anteriores de 4 de mayo de 2004 (Recurso 4326/2003) y 17 de septiembre de 2004 (Recurso 4671/2003), decíamos a propósito de decidir si la reiteración de contratos temporales para la realización de idénticas tareas debe ser calificada como un único contrato de trabajador fijo-discontinuo que «esta delimitación legal ya ha sido hecha por ésta Sala en sus sentencias de 23 de octubre de 1995, de 26 de mayo de 1997, en doctrina recogida en la más reciente de 5 de julio de 1999 (Rec. 2958/1998). Señalábamos allí que «cuando el conflicto consiste en determinar si la necesidad de trabajo puede atenderse mediante un contrato temporal, eventual o de obra, debe serlo mediante un contrato indefinido de carácter discontinuo, lo que prima es la reiteración de esa necesidad en el tiempo, aunque lo sea por período limitado». Por tanto la contratación temporal procede cuando la necesidad de trabajo es en principio imprevisible y fuera de cualquier ciclo regular. Por el contrario existe contrato fijo de carácter discontinuo cuando se produce una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico o en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad.»

Aplicando este criterio al artículo del convenio objeto de impugnación, comprobamos que identifica como trabajos susceptibles de ser atendidos por contrato de obra o servicio específicamente las «campañas», siendo así que, en los grandes almacenes, las de rebajas, navidad, comienzo de curso escolar y tantas otras se reiteran cada año y en fechas, al menos aproximadas. Ciertamente es que esas ventas presentan perfiles propios, pero son habituales y reiteradas con periodicidad. Por tanto deben cubrirse con trabajadores con contrato fijo discontinuo, o con contrato a tiempo parcial, instituciones ambas que tienen mayores garantías de fijeza para los trabajadores. La imprecisión del artículo hace que sean susceptibles de incluir en su autorización, sin forzar la interpretación literal, trabajos habituales de las empresas incluidas en el ámbito del convenio, por lo que, en consecuencia, con estimación de los recursos, procede decretar su nulidad.

Ha de estarse, por consiguiente, a lo que dispone el artículo 15.1.a) del ET que declara que podrán celebrarse contratos de duración determinada –entre otros casos– cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incívita.

Tal precepto establece también que los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

El artículo impugnado del Convenio, que en este caso es el 10.g).1, lo que lleva a cabo es una identificación de los contratos de esta naturaleza, que centra en las siguientes actividades: campañas específicas, ventas especiales, promociones de productos o servicios propios o de terceros.

Esta enumeración de actividades no es contraria a lo que dispone el citado artículo del ET pues se trata de una concreción y precisión de tareas, que deben ser de duración determinada. Todo ello sin perjuicio de que en cada caso concreto se denuncie por la vía procesal correspondiente si los específicos contratos vulnera o no lo dispuesto para la contratación temporal.

En consecuencia, ha de rechazarse la pretensión sobre la presunta ilegalidad de este apartado.

Quinto.

El bloque de los artículos 12, 25 y 32, que se impugnan también, exige determinar si estamos o no ante una doble escala salarial, lo que conlleva la constatación de si es razonable y proporcionado reducir un 5% durante un año el salario de los trabajadores de nueva contratación.

Esta Sala no ignora la sentencia de la Sala IV del TS de 11 de octubre de 2011 en la que se mantiene que la doble escala salarial se justifica en la implantación de los nuevos sistemas de clasificación profesional y retributivo impuestos en la norma convencional, –ya que es un supuesto diferente al que ahora se enjuicia, y es doctrina jurisprudencial– como se recoge en la sentencia del Tribunal Constitucional 177/1993 de 31 de mayo que la ruptura de la ecuación o equivalencia entre salario y trabajo, a igual tarea igual retribución, vulnera el artículo 14, en el marco que le prestan los artículos 1 y 9 de la Constitución.

La antigüedad es un elemento positivo que genera un plus económico, pero no puede convertirse en un minus, rebajando un 5% el salario base del trabajador, ya que el salario base debe considerarse, en principio inmutable.

Vulnera lo acordado en los artículos 12, 25 y 32 el citado artículo 14 de la CE, así como el artículo 17 de la CE, y por ello debe procederse a estimar la pretensión de la parte actora en este punto.

Sexto.

Finalmente denuncian los sindicatos accionantes la redacción que se contiene en el artículo 52.c) 10 del Convenio que –en parte– se impugna, y que tipifica como falta muy grave, que puede conllevar la sanción de despido, lo siguiente: «La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo».

Evidentemente tal redacción es diferente a la que se contiene en el artículo 54.1 f) del ET que restringe el comportamiento ilícito en el supuesto de que concurra en el trabajador la situación de embriaguez habitual o toxicomanía, al dato concreto de que tal estado repercute negativamente en el trabajo.

Es un principio general del derecho, no solo del derecho laboral o social, el que las normas sancionadoras o restrictivas de derechos no pueden ser interpretadas de manera extensiva en perjuicio del ciudadano, por lo que vulnera abiertamente el citado principio que se proclama en el artículo 4.2 del Código Civil.

Ampliar la causa de despido a este supuesto, que va más allá de la habitualidad y de repercusión negativa en el trabajo que el ET exige, contraría lo que dispone el citado artículo 54.1.f del ET, y ha de considerarse, en consecuencia, contraria a derecho.

En definitiva, ha de estimarse parcialmente la demanda en los términos expuestos.

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

Fallamos

Que estimando en parte la demanda, en trámite de impugnación de Convenio Colectivo, interpuesta por CC.OO. a la que se adhirió la UGT, dirigida contra el grupo Champions y el Sindicato FETICO, siendo parte también el Ministerio Fiscal, debemos declarar y declararnos nulos por ilegalidad los siguientes apartados del Convenio Colectivo impugnado y que fue publicado en el BOE de fecha 30 de enero de 2012:

El punto 4 del apdo. C del artículo 10.

El penúltimo párrafo del artículo 12.

El penúltimo párrafo del artículo 25.

El párrafo 2.º del artículo 32.

-El artículo 52.c) 10 del mismo.

Del artículo 10.e).2 se anula y deja sin efecto el segundo inciso, desde la expresión «No obstante» hasta el final del párrafo.

En consecuencia debemos declarar y declaramos que no contraviene la legalidad el resto de los apartados del Convenio Colectivo cuya nulidad se postula.

Comuníquese a la autoridad laboral.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del 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 Letrado 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 el art. 229.1.b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el número 2419 0000 000049 12.

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.