

SECCIÓN QUINTA

Núm. 5.350

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

**Empresa Carreras Grupo Logístico, S.A.
(Centros de la provincia de Zaragoza)**

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 6 de Zaragoza referida al convenio colectivo de Carreras Grupo Logístico, S.A.

Visto el fallo de la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 6 de Zaragoza recaída en el procedimiento número 618/2017, seguido por la demanda formulada por este Servicio contra la empresa referida y las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, siendo parte el Ministerio fiscal, sobre impugnación de convenio colectivo,

Y teniendo en consideración los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO:

Primero. — En el BOPZ de 15 de enero de 2016 se publicó la resolución del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza de 16 de diciembre de 2015 en la que se ordenaba inscribir en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y publicar en ese BOPZ, el convenio colectivo de Carreras Grupo Logístico, S.A. (código de convenio número 50100091012014).

Segundo. — El 3 de abril de 2018 tuvo entrada en el Registro de este Servicio la sentencia referida de fecha 28 de marzo de 2018 del Juzgado de lo Social número 6, en cuyo fallo se acuerda declarar la nulidad de diferentes artículos del convenio colectivo de Carreras Grupo Logístico, S.A., para los años 2016 al 2020. Dicha resolución judicial es firme, al haber sido desestimados los recursos formulados por sentencia número 455/2018, de 19 de julio de 2018, del Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Sala social) y auto de 7 de mayo de 2019 del Tribunal Supremo (Sala Social).

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 este hubiera sido publicado, también se publicará en el boletín oficial en que aquel se hubiere insertado.

En consecuencia, este Servicio Provincial resuelve:

Primero. — Ordenar la inscripción de dicha sentencia del Juzgado de lo Social número 6 de Zaragoza, recaída en el procedimiento número 618/2017, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 13 de junio de 2019. — El director del Servicio Provincial, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO DE SENTENCIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 6 DE ZARAGOZA

«Sentencia número 91/2018. — En Zaragoza, a 28 de marzo de 2018. — Doña María Luisa Casares Villanueva, magistrada del Juzgado Social número 6 de Zaragoza, habiendo visto los autos registrados con número 618/2017 sobre impugnación de convenio colectivo, seguidos a instancia del Servicio Provincial de Economía y Empleo del Gobierno de Aragón, representado por la letrada doña Tesa Almudévar, frente a la

comisión negociadora del convenio colectivo de Carreras Grupo Logístico, publicado en BOPZ de 13 de agosto de 2014 y el publicado en BOPZ de 15 de enero de 2016, integrado por parte de la empresa por M.^a Ángeles Amorós López y Susana Jarabo Sebastián, que han comparecido, y por el comité de empresa elegido el 28 de octubre de 2011, que ha comparecido, representado por su presidente don Juan José Martínez Lumbreras, y sus integrantes doña M.^a José Morales Casaus, don Carlos Arribas Nebra, don José Manuel Morales Chico y don Ignacio Cardiel Camerano, que ha comparecido y don Miguel Royo Zalaya, doña Patricia Tarrago González, don David Carrizo Navarro, doña Laura Bueno Vela, don Francisco Torres Marquina, don Alberto Pablo Zaro, don Miguel Tamargo Pinar y don Ramón Martínez Martínez, que no han comparecido, frente a la mercantil Carreras Grupo Logístico, S.A., representada y asistida por el letrado don Ramón Cisneros Larrodé, frente al comité de empresa actual de los centros de trabajo de calle Messina, de Plaza, de calle Taormina, de almacén de San Juan de Mozarrifar, de ABB y de Mann Hummel, que no han comparecido, frente al comité electo del centro de trabajo de Carreras Grupo Logístico, S.A., en Opel, que ha comparecido representado por su presidente don Daniel Garrido Callejas y su secretario don Cristian Chivite Hermosilla, y asistido por la graduada social doña Sonia Hernández Navarro, frente a la mercantil Prestalid, S.L.U., representada por el letrado señor Mateo Sierra, habiendo sido citado el Ministerio fiscal representado por el señor de Pedro Tomás, en nombre de Su Majestad el Rey, pronuncio la siguiente sentencia:

ANTECEDENTES DE HECHO:

Primero. — El 22 de agosto de 2017 tuvo entrada la presente demanda que el 23 de agosto de 2017 fue turnada a este Juzgado y registrada bajo el número 618/2017, en materia de impugnación de convenio colectivo, en la que la actora, por los hechos y derechos expuestos, suplica al Juzgado que se dicte sentencia por la que estimando la demanda se hagan los pronunciamientos que se dicen.

Segundo. — Fue señalado el acto del juicio oral para el día 1 de febrero de 2018, que fue suspendido de mutuo acuerdo por las partes por coincidencia de señalamientos; quedaron las partes convocadas para la celebración del juicio, que finalmente tiene lugar el 19 de febrero de 2018.

En el acto del juicio, al que comparece la parte actora que se ratifica en su demanda, comparecen los codemandados que se han reseñado y se practica prueba de interrogatorio, documental y testifical, tras la cual y las valoraciones sobre la misma expresadas quedan los autos conclusos para resolver.

Es citado el Ministerio fiscal.

Tercero. — En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales establecidas y se dicta la presente sentencia.

Cuarto. — Con fecha de 13 de noviembre de 2017 se amplía la demanda frente a la mercantil Prestalid, S.L.U., toda vez que la actividad de la mercantil Carreras Grupo Logístico, S.A., sito en el centro de trabajo Planta Opel, en polígono Entrerriós de Figueruelas (Zaragoza), ha sido transmitida a aquella con fecha de 27 de octubre de 2017 (f. 90).

HECHOS PROBADOS:

Primero. — La mercantil Carreras Grupo Logístico, S.A., se dedica a la actividad de transporte de mercancías por carretera y actividad de logística.

La mercantil figurado de alta en CNAE 4941 (transporte de mercancías por carretera) y CNAE 5224 (manipulación de mercancías) (f. 136).

La actividad de la empresa se encuentra dentro del ámbito funcional del II acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, y del convenio colectivo del sector de Transporte de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Logística de Zaragoza (BOPZ de 22 de febrero de 2014), con ámbito temporal 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2016.

Su artículo 4 dispone que puede ser denunciado con anterioridad a su vencimiento (como ha sucedido) o en caso contrario se prorroga su vigencia.

El 6 de febrero de 2018 ha sido firmado el nuevo convenio colectivo provincial, con vigencia de 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2019, publicado en BOPZ de 24 de marzo de 2018.

Segundo. — En Zaragoza la mercantil originariamente se ubicaba en la localidad de San Juan de Mozarrifar.



Consta comité de empresa elegido el 28 de octubre de 2011.

En 8/2013 la mercantil se traslada a las instalaciones del polígono Plaza, calle Meessina; se comunica la apertura de centro de trabajo a la autoridad laboral (f. 134).

En fecha no determinada se construye una nueva edificación con entrada por la calle Taormina, que es calle perpendicular.

Se ocupan así unas instalaciones de 80.000 metros cuadrados en una única parcela, que cuenta con dichas dos entradas, la de calle Messina y la de calle Taormina (f. 173).

La empresa tiene cuatro c.c.c. para el centro de trabajo de calle Messina; en uno de ellos con 1 trabajador en situación de alta, en otro ninguno, en otro 2 trabajadores, y en otro 597 trabajadores (f. 136).

En las instalaciones del antiguo almacén del polígono industrial de San Juan de Mozarrifar quedan trabajando allí unos 7 a 9 trabajadores, todos ellos carretilleros salvo un administrativo.

Tercero. — En 6/2011 se suscribió contrato de prestación de servicios entre Grupo Carreras y la mercantil Asea Brown Bober, S.A. (ABB), con centro de trabajo sito en carretera de Madrid, número 314, de Zaragoza, para la realización del montaje, terminación, embalaje, almacenamiento y expedición de los transformados eléctricos que ABB fabrica en dicha planta; este contrato se va prorrogando anualmente y se encuentra en vigor (f. 293 y ss).

Existe centro de trabajo in house dentro de las instalaciones de la empresa ABB, con unos 8 a 10 trabajadores, todos ellos carretilleros, menos un administrativo.

Cuarto. — En 11/2014 Grupo Carreras suscribe contrato de prestación de servicios con la mercantil Mann Hummel Ibérica, S.A.U., con centro de trabajo en calle Pertusa, número 8, de Plaza, para la prestación de los servicios logísticos de almacenamiento, carga y descarga, embalaje y otros servicios complementarios, a realizar dentro de dicha nave (f. 313 y ss).

Existe centro de trabajo in house ubicado dentro de la empresa Mann Hummel en la calle Petrusa; trabajan unos 18 carretilleros y tres administrativos.

Se comunica a la autoridad laboral la apertura de centro de trabajo en 1/2015 (f. 135).

Quinto. — La mercantil Grupo Carreras y la mercantil GM España suscriben contrato de prestación de servicios para prestar determinados servicios en la planta de Figueruelas de la empresa cliente, de fecha y contenido que se desconoce. Consta que el 15 de julio de 2016 se comunicó a la autoridad laboral por Grupo Carreras la apertura del nuevo centro de trabajo sito en la planta de Opel de Figueruelas (f. 133).

El 18 de abril de 2017 se celebran elecciones sindicales en el centro de trabajo de Grupo Carreras sito en la planta de Opel en Figueruelas, con el resultado que consta (f. 143 y ss).

Llegado el 28 de septiembre de 2017 las partes acuerda su rescisión por desavenencias surgidas entre ellas, con fecha de efectos del 27 de octubre de 2017; así lo comunican a los representantes legales de los trabajadores de dicho centro de trabajo (f. 347); la relación de trabajadores afectados y subrogados es de 268 (f. 138 y ss).

La actividad se trasmite a la mercantil Prestalid, S.L.U., al amparo de lo previsto en el artículo 44 del ET (f. 137).

Sexto. — En 7/2014 se presentó el texto del convenio colectivo de la empresa con una vigencia inicial de 13 de agosto de 2014 al 12 de agosto de 2018, publicado en BOPZ de 13 de agosto de 2014.

Por los trabajadores es negociado por el comité de empresa elegido en 10/2011.

Su artículo 1 dice: «En concreto, el presente convenio afectará a todos los centros de trabajo que Carreras Grupo Logístico tiene en la provincia de Zaragoza»; y el artículo 2 recoge como ámbito de aplicación subjetivo: «El convenio incluye a todo el personal que preste sus servicios para Carreras Grupo Logístico en virtud de una relación laboral y se encuentre adscritos a los diferentes centros de trabajo de la Provincia de Zaragoza de Carreras Grupo Logístico».

Séptimo. — El 9 de octubre de 2015 la comisión negociadora suscribe un nuevo texto que se publica en BOPZ de 15 de enero de 2016, en vigor desde el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2020, que sustituye al anterior que pierde su vigencia.

Por los trabajadores es negociado por el comité de empresa elegido en 10/2011.

Su artículo 1 dice: «En concreto, el presente convenio afectará a todos los centros de trabajo que Carreras Grupo Logístico tiene en la provincia de Zaragoza»; y el artículo 2 recoge como ámbito de aplicación subjetivo: «El convenio incluye a todo el personal que preste sus servicios para Carreras Grupo Logístico, en virtud de una relación laboral y se encuentre adscritos a los diferentes centros de trabajo de la Provincia de Zaragoza de Carreras Grupo Logístico».

Octavo. — El artículo 39.III.10 del convenio colectivo 2016-2010 recoge como categoría profesional la de manipulador; y el artículo 39.IV.7 la de vigilante nocturno.

Noveno. — El artículo 15.3 del convenio colectivo 2016-2020 dice: «Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas que excedan de la jornada en cómputo anual vigente para cada año y que se realicen a petición expresa de la empresa».

Décimo. — En las tablas salariales para 2016 del convenio colectivo 20162020, y para la categoría de peón se recoge un salario base de 460,616 euros, un plus calidad de 242,51 euros, total mes 1.117,94 euros, total percepción/año 16.769,13 euros.

Undécimo. — En las tablas salariales para 2016 del convenio colectivo 20162020 la retribución de las siguientes categorías profesionales (salario base/plus calidad/total media mes/total año/hora extra/hora ordinaria) es la siguiente:

- Conductor mecánico:
—846,26 euros/125,58 euros/971,84 euros/14.577,60 euros/8,30 euros/8,13 euros.
- Conductor/conductor-repartidor de vehículos ligeros:
—771,34 euros/125,58 euros/ 896,92 euros/13.453,75 euros/7,66 euros/7,51 euros.
- Mozo especializado carretillero:
—771,34 euros/125,58 euros/896,92 euros/13.453,75 euros/7,66 euros/7,51 euros.
- Mozo:
—748,59 euros/125,58 euros/874,17 euros/13.112,50 euros/7,46 euros/7,32 euros.

Duodécimo. — El artículo 41 del convenio colectivo 2016-2020 dice: «plicación supletoria del convenio colectivo provincial de Zaragoza, y el acuerdo general para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

En lo no previsto o regulado por el presente convenio serán de aplicación las disposiciones establecidas por el convenio provincial del sector Transportes de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Logística de Zaragoza, Huesca (BOPZ de 22 de febrero de 2014), en especial lo establecido en el acta de 25 de marzo de 2013, que se adjunta como anexo al convenio colectivo por el que se pactó el Plan de jubilación parcial del sector del Transporte hasta el 31 de diciembre de 2018. También será aplicable, en lo no regulado expresamente en el presente convenio, el II Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera y demás legislación laboral vigente en cada momento».

Decimotercero. — En 7/2016 se comunica preaviso de elecciones sindicales en Carreras Grupo Logístico, S.A., para todos los centros de trabajo de la empresa en la provincia de Zaragoza, con un total de trabajadores afectados de 480. Se indican como centros de trabajo en el calle Messina, de Plaza, el almacén central de calle Taormina, el almacén de San Juan de Mozarrifar, el sito en la mercantil ABB y el sito en la empresa Mann Hummel (f. 175 y ss).

Resulta elegido comité de empresa en elecciones celebradas el 18 de abril de 2017.

Existen dos procedimientos arbitrales (12/2017 y 18/2017) impugnados ante el Juzgado Social número 4 (pto. 286/2017) finalmente desistidos.

Decimocuarto. — El 16 de febrero de 2017 la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se levanta acta de infracción frente a la empresa Carreras Grupo Logístico, S.A., por comisión de infracción grave del artículo 7.10 de la LISOS, expresando que se ha disminuido la retribución de los trabajadores (de unos 150 y un 25% aproximadamente) en relación a las tablas salariales para 2016 del convenio colectivo provincial del sector de Transportes de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Logística de Zaragoza. Por resolución de 17 de julio de 2017 se impone sanción a la mercantil por infracción grave en materia de relaciones laborales.

Se formula recurso de alzada; se acuerda la suspensión de la tramitación del mismo hasta tanto se resulta con carácter firme la cuestión planteada en la presente demanda (f. 108).

Decimoquinto. — Consta convenio colectivo de la empresa Carreras Grupo Logístico, S.A., publicado en *Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid* de 4/6/2015 para todos los centros de trabajo de la empresa en la provincia de Madrid.

Consta convenio colectivo de la empresa Carreras Grupo Logístico, S.A., publicado en *Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona* para todos los centros de trabajo de la empresa en la provincia de Barcelona con vigencia de 1 de abril de 2016 a 31 de diciembre de 2020.

Decimosexto. — El Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre, fija en SIM para 2016 mensual en 655,20 euros, y el anual en 9.172,80 euros.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

Primero. — El Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón presenta demanda de impugnación de convenio colectivo por ilegalidad.

En su escrito de demanda comienza haciendo referencia al convenio colectivo de la empresa Carreras Grupo Logístico, S.A., publicado en BOPZ de 13 de agosto de 2014, con vigencia inicial de 13 de agosto de 2014 al 12 de agosto de 2018.

Si bien continúa diciendo que el único convenio colectivo al que se refiere la impugnación es al publicado posteriormente el 15 de enero de 2016 «ya que la impugnación de un convenio colectivo solo puede hacerse del que se encuentre vigente (art. 163.3 de la LJS)».

La DGA solicita en el Suplico de su demanda:

1. la declaración de nulidad de los incisos de los convenio colectivo Carreras Grupo Logístico, S.A., publicados en el BOPZ de 13 de agosto de 2014 y 15 de enero de 2016 siguientes:

«El marco normativo que regula las relaciones laborales de los centros de trabajo de la empresa en la provincia de Zaragoza» (art. 1 primer párrafo), «a todos los centros de trabajo que Carreras Grupo Logístico tiene en la provincia de Zaragoza» (art. 1 *in fine*), y «se encuentren adscritos a los diferentes centros de trabajo de la Provincia de Zaragoza de Carreras Grupo Logístico, S.A.» (art. 2 primer párrafo), por vulnerar el principio de correspondencia, declarando que solo puede afectar a los trabajadores del centro de trabajo sito en calle Messina, número 2 del polígono Plaza de Zaragoza.

2. la nulidad de las siguientes disposiciones convencionales del convenio colectivo Carreras Grupo Logístico, S.A., para su centro de Zaragoza de calle Messina, número 2, publicado en BOPZ de 13 de agosto de 2014, al crear las categorías profesionales que se indican por vulnerar el artículo 84.4 del ET invadiendo competencias exclusivas del II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera (BOE de 29 de marzo de 2012, artículo 6, clasificación profesional) y el artículo 22.1 del ET:

a) Artículo 39 III.10,

Conductor mecánico de nueva incorporación (1.º y 2.º año; 3.º y 4.º año) conductor de nueva incorporación (1.º y 2.º año; y 3.º y 4.º año) conductor de vehículos ligeros de nueva incorporación (1.º y 2.º año; y 3.º y 4.º año).

b) Artículo 39 III.8.

Mozo especializado carretillero de nueva incorporación (1.º y 2.º año; y 3.º y 4.º año) mozo de nueva incorporación (1.º y 2.º año; y 3.º y 4.º año).

3. La nulidad de las siguientes disposiciones convencionales del convenio colectivo Carreras Grupo Logístico, S.A., para su centro de Zaragoza calle Messina, número 2, publicado en BOPZ de 15 de enero de 2016 al crear las categorías profesionales que se indican por vulnerar el artículo 84.4 del ET invadiendo competencias exclusivas del II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera (BOE de 29 de marzo de 2012, artículo 6, clasificación profesional) y el artículo 22.1 del ET:

a) Art. 39 III.10, manipulador.

b) Art. 39 IV.7, vigilante diurno.

4. La inaplicación de las siguientes disposiciones convencionales del convenio colectivo Carreras Grupo Logístico, S.A., para su centro de Zaragoza, de calle Messina, número 2, publicado en BOPZ de 15 de enero de 2016, que concurren con el Convenio colectivo del sector Transportes de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Logística de Zaragoza (BOPZ de 22 de febrero de 2014):

a) Artículo 15.3 *in fine* en la regulación de las horas extraordinarias contraviene el convenio provincial del sector (art. 14) que establece que se considerarán como tales las que excedan de la jornada semanal, cuando en el impugnado las contempla en cómputo anual.

N P O B

b) El anexo del convenio referido a las tablas salariales 2016 al vulnerar el convenio provincial del sector (anexo de tablas salariales 2016) al establecer cuantías inferiores en todos los conceptos (salario, plus de calidad, total media/hora, total años, hora extra y hora ordinaria) en las siguientes categorías:

- Conductor mecánico.
- Conductor/conductor repartidos de vehículos ligeros.
- Mozo especializado carretillero.
- Mozo.

5. Del convenio colectivo de Carreras Grupo Logístico, S.A., para su centro de Zaragoza calle Messina el salario de la categoría profesional de peón (tablas salariales 2016) incumple el SMI para dicho año por lo que debe fijarse en 655,20 euros/mensuales.

6. Del convenio colectivo de Carreras Grupo Logístico, S.A., para su centro de Zaragoza calle Messina declarar nulos los siguientes incisos del artículo 41: «en lo no previsto o regulado por el presente convenio» y «en lo no regulado expresamente en el presente convenio...».

El procedimiento se sustancia habiendo sido llamados como legitimados pasivamente los integrantes de la comisión negociadora del convenio colectivo publicado en BOPZ de 13 de agosto de 2014 y los integrantes de la comisión negociadora del convenio colectivo publicado en BOPZ de 15 de enero de 2016; han sido llamados y han tenido intervención la mercantil Carreras Grupo Logístico, S.A., la mercantil Prestalid, S.L.U., y el comité de empresa del centro de trabajo en la planta de Opel en Figueruelas; ha sido citado por resultar también interesado el comité de empresa elegido el 30 de septiembre de 2016.

Ha sido citado el Ministerio fiscal.

Segundo. — Frente a dichas peticiones planteadas en demanda, la mercantil Carreras Grupo Logístico, S.A., alega en primer lugar la excepción de prescripción de la acción de impugnación del convenio colectivo; alega que no cabe impugnar el convenio colectivo publicado en BOPZ de 13 de agosto de 2014 por cuanto ya no está vigente al haber sido sustituido por el C.C., publicado en BOPZ de 15 de enero de 2016, y así también que la acción está prescrita porque la demanda que nos ocupa se presenta por la DGA el 22 de septiembre de 2017, superado el plazo de prescripción de la acción de un año del artículo 59.1 del ET y que resulta de aplicación.

En cuanto a las peticiones de nulidad e inaplicación referidas en demanda, opone la parte demandada los argumentos que detalla y que en adelante se analizarán, habiendo interesado la mercantil Carreras Grupo Logístico, S.A., la total desestimación de la demanda.

En cuanto a la mercantil Prestalid, S.L.U., manifiesta que tras la subrogación operada en 10/2017 y en virtud de la cual asume la contrata de prestación del servicio dado a la empresa cliente Opel, se limita a acatar el convenio colectivo publicado por Carreras Grupo Logístico, S.A., en BOPZ de 15 de enero de 2016, advirtiendo que en la demanda no se formula petición alguna sobre qué convenio colectivo debería resultar de aplicación al centro de Opel, por lo que tampoco debe hacerse pronunciamiento en Sentencia.

El comité de empresa del centro de trabajo en Opel solicita la estimación de la demanda, como lo hace el Ministerio fiscal.

Tercero. — Damos respuesta en primer lugar a dichas cuestiones de índole formal procesal expresando las siguientes consideraciones:

La Administración demandante dice expresamente en su demanda (página 1 *in fine*) que no impugna el convenio colectivo publicado en BOPZ de 2014 porque el mismo no se encuentra ya en vigor al haber sido sustituido por el posterior; señala literalmente que el convenio colectivo publicado el 15 de enero de 2016 es «al único al que nos referimos»; no obstante lo cual se advierte que en el Suplico de su demanda sí hace expresa petición de declaración de nulidad de diversos incisos contenidos en el texto del convenio colectivo publicado en BOPZ de 13 de agosto de 2014, que por las razones expresadas se verán afectadas por la estimación de la excepción de prescripción de la acción que se estima en relación al mismo por lo que más adelante se dirá.

En todo caso, y, en primer lugar, se ha de indicar que no resulta de aplicación el plazo de prescripción de la acción de un año previsto en el artículo 59.1 del ET,

siendo la misma una cuestión resulta de manera reiterada y pacífica por la jurisprudencia (STS 25/5/2006, 5 de julio de 2006, 21 de diciembre de 2006, 6 de marzo de 2007; SAN de 10 de julio de 2017; STSJ Andalucía/Granada de 4 de octubre de 2017, STSJ País vasco de 28 de noviembre de 2003, y de 20 de marzo de 2012, entre otras muchas). La acción para la impugnación de un convenio colectivo en su totalidad o de alguna de sus cláusulas permanece abierta durante toda la vigencia del mismo.

En el presente supuesto el convenio colectivo publicado en BOPZ de 15 de enero de 2016 se extiende desde 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2020 y la demanda que da origen al presente procedimiento se presenta el 22 de agosto de 2017: no se estima la excepción de prescripción respecto del mismo aunque la demanda se haya presentado más de un año después de su publicación en el BOPZ porque su impugnación tiene lugar durante la vigencia del mismo.

Cuarto. — La parte actora solicita en el suplico de la demanda, en primer lugar, la declaración de nulidad de los incisos de los convenio colectivo Carreras Grupo Logístico, S.A., publicados en el BOPZ de 13 de agosto de 2014 y 15 de enero de 2016 siguientes:

«El marco normativo que regula las relaciones laborales de los centros de trabajo de la empresa en la provincia de Zaragoza» (art. 1 primer párrafo), «a todos los centros de trabajo que Carreras Grupo Logístico tiene en la provincia de Zaragoza» (art. 1 *in fine*), y «se encuentren adscritos a los diferentes centros de trabajo de la Provincia de Zaragoza de Carreras Grupo Logístico, S.A.» (art. 2 primer párrafo), por vulnerar el principio de correspondencia, declarando que solo puede afectar a los trabajadores del centro de trabajo sito en calle Messina, número 2 del polígono Plaza de Zaragoza.

Expone como argumento que se incumple la necesaria correspondencia entre el órgano de representación que interviene en la negociación colectiva y el ámbito de personal afectado. Continúa expresando que los convenios colectivos de 2014 y 2016 fueron negociados por el comité de empresa del centro de trabajo, sito en calle Messina, de Plaza, y que por ello solo a los trabajadores de dicho centro de trabajo les puede afectar.

Y si bien en el suplico de la demanda solicita la declaración de nulidad de los mentados artículos, se advierte que en el expositivo tercero del cuerpo de la demanda dice «en este punto no se solicitará la declaración de nulidad del convenio colectivo a la vista de la reciente Sentencia del TE de 23 de febrero de 2017 (...) se solicitará la declaración de que el convenio colectivo solo afecta exclusivamente al centro de trabajo de la empresa en calle Messina, número 2 del polígono Plaza de Zaragoza».

Quinto. — Así dicho, y en este punto la demanda se estima partiendo de las siguientes consideraciones que se dicen en la misma y sobre las que pivotan las diferentes pretensiones recogidas en el Suplico de aquélla, que son: que la empresa cuenta no solo con el centro de trabajo de la calle Messina, sino con otros varios, y no solo en la provincia de Zaragoza, sino también en todo el territorio nacional, existiendo al menos otros dos convenios colectivos para los centros de trabajo de la provincia de Madrid y para la provincia de Barcelona respectivamente, que siendo así no se ha cumplido el necesario principio de correspondencia entre el ámbito de afectación personal del convenio y el órgano de representación de los trabajadores en la negociación colectiva, toda vez que el convenio colectivo al que se refiere la demanda (el publicado en BOPZ de 15 de enero de 2016; al igual que ocurría con el publicado en BOPZ de 13 de agosto de 2014) ha sido negociado únicamente por el comité de empresa del centro de trabajo de la calle Messina, de Plaza, y finalmente que al no estar ante un convenio colectivo de empresa sino de ámbito inferior no goza de prioridad aplicativa respecto del convenio colectivo del sector en las diferentes materias que se señalan.

El artículo 1.5 del ET (en relación a lo dispuesto en los artículos 63, 67 y concordantes del mismo texto legal, y en el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, que aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación en la empresa), define el centro de trabajo como la unidad productiva con organización específica que sea dada de alta ante la autoridad laboral. Se trata de un concepto abierto, diferente de la noción misma de empresa y que deberá atender a las diferentes y variadas circunstancias que concurren en cada supuesto concreto, sin que pueda quedar al arbitrio o libre elección de la empresa, ni tan siquiera de los trabajadores o de sus representantes legales la facultad de calificar o reconocer la existencia de un

N B O B

centro de trabajo, que existirá a partir de los siguientes requisitos: a) una unidad productiva entendida como una unidad primaria y más simple que la empresa que sirve de soporte para la realización práctica de la actividad empresarial, ensamblada en el conjunto empresarial que es donde se encarga la coordinación de la total actividad de los distintos centros que componen la empresa; b) una organización específica que implica una cierta autonomía organizativa dentro del conjunto empresarial sin que ello suponga privar a la empresa del poder general de planificar o regir la vida entera del negocio, y c) que sea dado de alta como tal ante la autoridad laboral, sin que sea trámite constitutivo ni requisito esencial (a partir de la vigencia del Real Decreto-ley 1/1986, de 14 de marzo, y de la OM de 5 de octubre de 1986) si bien, de existir, evidencia una voluntad empresarial de crear un centro de trabajo, debiendo presumir la existencia del mismo aun cuando *iuris tantum*.

Pues bien, atendiendo a los datos que han quedado acreditados, con base en la prueba documental que se ha reseñado, interrogatorio y testifical, cabe concluir que ciertamente estamos ante varios centros de trabajo y no ante uno solo en la provincia de Zaragoza, amén de lo que se dirá en cuanto a la existencia de otros centros de trabajo de la empresa en el resto del territorio nacional.

Así, entendemos que se ha de considerar como centro de trabajo a los efectos y con la trascendencia indicada claramente al ubicado dentro (in house) de la empresa ABB, que existe desde 6/2011 cuando se contrata con esta empresa la prestación del servicio de logística, como sin duda lo es el ubicado dentro de la mercantil Mann Hummel que existe desde 11/2014, existiendo incluso la correspondiente comunicación formal a la autoridad laboral en 1/2015 de su apertura, y que cuenta además con servicio de prevención propio (f. 135), y el que existe en la factoría de Opel aperturado en 7/2016 también con comunicación formal de apertura a la autoridad laboral con servicio de prevención propio y ajeno; sin que respecto estos dos últimos se haya practicado prueba que haya desvirtuado la presunción *iuris tantum* de que así lo son por los actos propios de Carreras Grupo Logístico en sus manifestaciones ante la autoridad laboral.

Sin duda dichos tres centros de trabajo, al igual que el ubicado en las antiguas instalaciones de San Juan de Mozarrifar, lo son en tanto en cuanto constituyen una unidad organizada de medios personales y materiales con sustantividad y entidad propia dentro del ámbito global de la empresa, que están perfectamente delimitados con una localización física diferenciada entre sí, que han sido creados *motu proprio* por la empresa, destinados a la ejecución de una actividad concreta cada uno de ellos al frente de los cuales existe una persona (se nos dice que un administrativo) que atiende a las necesidades organizativas de los mismos, todo ello sin perjuicio de que exista el necesario y evidente sometimiento a las directrices y órdenes generales de la empresa (como ponen de manifiesto los documentos aportados por la mercantil Grupo Carreras a los folios 247 y ss).

Corrobora la consideración expresada, esto es, que estamos ante unidades productivas autónomas el que son perfectamente susceptibles de ser objeto de transmisión diferenciada, como efectivamente así lo ha sido el centro de trabajo ubicado dentro de la factoría Opel que ha sido transmitido/subrogado por la mercantil Prestalid, S.L.U., conforme al artículo 44 del ET; y así también que en la comunicación de preaviso de elecciones sindicales en 8/2016 el sindicato UGT promotor de las mismas, adjunte anexo refiriendo “los centros de trabajo afectados por el preaviso” (calle Messina, c/Taormina, almacén en San Juan de Mozarrifar, en ABB y en Mann Hummel) (f. 176 y 177).

Sin embargo, por el contrario, entendemos que la prueba practicada nos debe llevar a considerar como un único centro en sito en la parcela del polígono Plaza, identificado con el sito en calle Messina, número 2, incluyendo también la edificación que tiene su entrada por la calle perpendicular, la calle Taormina.

Sexto. — Tal y como se dice en demanda, existe vulneración del principio de correspondencia entre el órgano de representación de los trabajadores que interviene en la negociación colectiva y el ámbito del personal afectado, toda vez que el mismo (nos referimos solo al convenio colectivo publicado en BOPZ de 2016) está negociado por el comité de empresa del centro de trabajo de la calle Messina siendo que su ámbito de aplicación lo es a la totalidad de centros de trabajo de la empresa en la

provincia de Zaragoza, los que existan o puedan existir a futuro, lo que a su vez incide directamente en las restantes cuestiones planteadas en demanda; así, que el convenio colectivo de 2016 al que se refiere la demanda solo puede afectar al centro de trabajo de la empresa sito en calle Messina en polígono Plaza, y que como convenio colectivo de centro de trabajo no cabe reconocerle la prioridad aplicativa pretendida y prevista en el artículo 84.2 del ET para los convenios colectivos de empresa. Uno de los principios esenciales que rige la actuación de los órganos de representación colectiva en el ámbito de las relaciones laborales es el ya mentado principio de congruencia, teniendo asentado reiterada jurisprudencia que los representantes de una determinada empresa no pueden vincular en la negociación de un convenio colectivo a centros de trabajo distintos a aquellos por los que fueron elegidos, aun en el supuesto en que en dichos centros de trabajo no se hayan elegido representantes legales de los trabajadores. El hecho de que varios centros de trabajo de una empresa no tengan representación unitaria no varía las reglas de legitimación para la negociación de convenio, y así la inexistencia de representantes legales de los trabajadores en algunos centros no produce el efecto de otorgar legitimación a la representación de otros diferentes. Dicha doctrina se explica, entre otras, en SSTs de 11 de enero de 2017, 25 de enero de 2017, 7 de marzo de 2017, 14 de marzo de 2017, ó 22 de marzo de 2017 de la forma siguiente:

«El principio de correspondencia exige que el ámbito de actuación del órgano de representación de los trabajadores en el convenio de empresa ha de corresponderse estrictamente con el de afectación de este, independientemente del hecho de que los restantes centros de trabajo no tengan representación unitaria pues la elección de los órganos de representación unitaria de los centros de trabajo les compete a los trabajadores de los mismos, y la inexistencia de tales centros no puede producir el efecto de otorgar legitimación a la representación legal de otro», habiéndose precisado en SSTs de 10 de junio de 2015 y 10 de julio de 2017, que los representantes de los trabajadores no pueden vincular a centro de trabajo distinto de aquel por el que fueron elegidos, ya sea en ese momento, ya sea los que puedan existir en el futuro; en el caso que allí se analiza en el momento de la publicación del convenio no consta que existiera ningún otro centro de trabajo diferente, y admite que ciertamente la empresa solo podía negociar con la representación del único centro de trabajo existente en ese momento, pero sigue diciendo que la redacción pactada de su ámbito de aplicación provocaba la ruptura del principio de correspondencia, porque suponía privar del derecho a la participación a los trabajadores incorporados en ulteriores centros de trabajo «hubiera o no otros centros de trabajo constituidos en el momento de la negociación y publicación del convenio se producía una falta de congruencia entre el ámbito de representación del banco social y el ámbito de eficacia del convenio, La ruptura de aquella correspondencia antes indicada ponía en peligro la participación de los ulteriores trabajadores incorporados a la empresa en centros de trabajo distintos. De ahí que no cabía a las partes negociadoras incluir una regla de imposición futura de un convenio en cuya negociación no pudieron haber intervenido dichos trabajadores, habiendo quedado acreditado por el propio reconocimiento del letrado de la empresa demandada que el convenio se aplica a centros que no existía cuando se conformó la comisión negociadora (...). De la resultancia fáctica resulta que la intención de las partes a la hora de iniciar el proceso negociador fue la de negociar un convenio de empresa tanto para los trabajadores que estaban contratados como su aplicación a trabajadores de otros centros de trabajo que la empresa pueda abrir durante la vigencia del convenio como se ha puesto de manifiesto con los hechos posteriores».

«El otro motivo del recurso alega la infracción del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, por entender que el comité de empresa de Barcelona, único centro de trabajo existente a la firma del convenio colectivo impugnado, estaba legitimado para negociar el convenio colectivo anulado, ya que los demás centros no eran tales, sino simples delegaciones cuya actividad, realizada normalmente en dependencias de otras empresas, era organizada y dirigida desde Barcelona (...). En este sentido, se ha pronunciado esta Sala en sus recientes sentencias, entre otras, de 7 de marzo de 2012 (recurso 37/2011), 20 de mayo de 2015 (recurso 6/2014), 9 de junio de 2015 (recurso 149/2014), 10 de junio de 2015 (recurso 175/2014), 21 de diciembre de 2015 (recurso 6/2015), 23 de febrero de 2016 (recurso 39/2015) y 21 de noviembre de

2016 (recurso 20/2016). En ellas, se ha sentado doctrina que corrobora lo antes dicho y que se resume en nuestra sentencia de 23 de febrero de 2016 diciembre: La doctrina científica y la jurisprudencia social (entre otras, SSTS/IV 20 de junio de 2006 (recurso 189/2004), 3 de diciembre de 2009 (recurso 84/2008), 1 de marzo de 2010 -rco 27/2009, 29 de noviembre de 2010 (recurso 244/2009), 24 de junio de 2014 -rco 225/2013, 25 de noviembre de 2014 (recurso 63/2014), 20 de mayo de 2015 (recurso 6/2014), 15 de junio de 2015 (recurso 214/2014) vienen distinguiendo —en base esencialmente en los artículos 6, 7 LOLS, 87, 88.1 y 89.3 ET—, una triple legitimación para negociar los convenios colectivos estatutarios. Así:

a) La capacidad para negociar, poder genérico para negociar o legitimación “inicial o simple” para negociar, la que da derecho a formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo estatutario a los representantes de los trabajadores o de los empresarios con la concreción derivada esencialmente del ámbito del convenio, contemplada en el artículo 87 ET en relación con los artículos 37.1 CE, 6 y 7.1 LOLS y 82 ET.

b) La legitimación propiamente dicha o legitimación “plena o interviniente o deliberante o complementaria”, o derecho de los sujetos con capacidad convencional a intervenir en una concreta negociación colectiva, determinante en cada supuesto —en proporción a la representación real acreditada y proyectada en el ámbito del convenio [entre otras, SSTS/IV 19 de noviembre de 2010 (recurso 63/2010) y 11 de abril de 2011 (recurso 151/2010)]—, de que la referida comisión negociadora esté válidamente constituida, establecida en el artículo 88.1 y 2 ET; y puesto que, como destaca la doctrina científica, se puede ser capaz para negociar y no estar legitimado para hacerlo en un supuesto singular, pero no al contrario, y dado que, en definitiva, conforme al artículo 88.2 ET, tratándose de convenio colectivo supraempresarial la legitimación plena tan solo se alcanza a partir de la constitución válida de la comisión negociadora, esto es, “cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones ... representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso...”.

c) La legitimación “negociadora” o “decisoria” mediante la que se determina quién puede aprobar finalmente el convenio estatutario partiendo del grado o nivel decisorio de representación necesario para alcanzar acuerdos dentro de la propia comisión negociadora, delimitada en el inmodificado en las sucesivas reformas normativas artículo 89.3 ET (“Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones”); por lo que solamente alcanzarán eficacia acuerdos que estén avalados con el voto favorable de cada una de las dos representaciones, interpretado jurisprudencialmente, en su caso, como voto proporcional o “mayoría representada en la mesa de negociación y no al número de los componentes de cada uno de los bancos que integran la mesa” [entre otras, SSTS/IV 23 de noviembre de 1993 (recurso 1780/1991), 17 de enero de 2006 (recurso 11/2005), 3 de junio de 2008 (recurso 3490/2006), 1 de marzo de 2010 (recurso 27/2009)].

3. Con carácter general, y en cuanto al momento en que ha de existir y probarse la legitimación, la jurisprudencia social ha establecido que «es el del inicio de las negociaciones del convenio colectivo, esto es, cuando se constituye la mesa negociadora (TS 23 de noviembre de 1993 (recurso 1780/1991), 9 de marzo de 1994, R 1535/1991, 25-5-1996 (recurso 2005/1995), 10 de octubre de 2006 (recurso 126/05), y 23 de noviembre de 2009 (recurso 47/09), entre otras» (SSTS/IV 3 de diciembre de 2009 (recurso 84/2008), 21 de enero de 2010 (recurso 21/2008), 1 de marzo de 2010 (recurso 27/2009), 19 de julio de 2012 (recurso 190/2011), 24 de junio de 2014 (recurso 225/2013) y «hay que excluir de cómputo las variaciones posteriores a la constitución de la comisión negociadora» (STS/IV 23 de noviembre de 1993 (recurso 1780/1991), Pleno, con voto particular). Esta regla que se aplica a los distintos tipos de legitimación anteriormente referidos, pues, como se razonaba en la citada STS/IV 23 de noviembre de 1993, Si el artículo 89.3 ET exige para la aprobación del convenio «el voto favorable del 60% de cada una de las dos representaciones» es evidente que se está remitiendo a la configuración de esas representaciones al constituirse la comisión negociadora (art. 88.1.2.º ET), la cual a su vez ha de tener en cuenta los niveles de representatividad existentes en el momento de iniciarse la negociación,

N P O B

pues es en ese momento en el que ha de fijarse la legitimación inicial del artículo 87.2 ET, que otorga el derecho a participar en la negociación colectiva formando parte de la comisión negociadora (art. 87.5 ET). Es, por tanto, el nivel de representatividad existente en ese momento el que debe tenerse en cuenta a efectos del cómputo de las representaciones previsto en el artículo 89.3 ET. La aplicación del criterio contrario no solo rompe la necesaria correspondencia entre la legitimación inicial y el nivel de representatividad de la comisión negociadora, de una parte, y la determinación de la denominada legitimación decisoria, por otra, sino que [...] resulta contrario a la seguridad jurídica al introducir incertidumbre sobre los niveles de representatividad con un cuestionamiento constante de estos incompatible con el desarrollo normal y estable de un proceso de negociación. Desde esta perspectiva y no constando la fecha del inicio de las negociaciones hay que excluir de cómputo las variaciones posteriores a la constitución de la comisión negociadora [...] En la misma línea interpretativa, y con relación a la específica problemática de si la variación de resultados posterior puede alterar la composición de las mesas negociadoras ya constituidas, la STS/IV 11 de diciembre de 2012 (recurso 229/2011) reitera que dicha cuestión está «ya resuelta por esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo, entre otras en sentencias de 25 de junio de 2006 (recurso 126/05), 21 de enero de 2010 (recurso 21/08) y 1 de marzo de 2010 (recurso 27/09), en el sentido de que, el momento para determinar la legitimación va referido a la fecha de constitución de la Mesa Negociadora y no a otra posterior, pues si atendiese al resultado de posteriores elecciones tratándose del banco social se entraría en una dinámica de incertidumbre sobre los niveles de representatividad incompatible con el desarrollo normal de un proceso de negociación [como recuerdan también, entre otras, las SSTs/IV 25 de noviembre de 2014 (recurso 63/2014), 20 de mayo de 2015 (recurso 6/2014) y 15 de junio de 2015 (recurso 214/2014)].

4. Con respecto al principio de la ineludible e insubsanable exigencia del principio de correspondencia entre la representación social y el ámbito del convenio colectivo, el mismo se proclama y aplica, entre otras, en las SSTs/ IV 7 de marzo de 2012 (recurso 37/2011), 20 de mayo de 2015 (recurso 6/2014), 9 de junio de 2015 (recurso 149/2014) y 10 de junio de 2015 (recurso 175/2014). Fijándose, en esencia, como doctrina de esta Sala que:

a) Para que el convenio colectivo tenga la naturaleza estatutaria y el carácter de norma jurídica de afectación general «obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia» tiene que haber sido negociado cumpliendo las exigencias contenidas sobre la negociación colectiva en el Título III del Estatuto de los Trabajadores [arg. ex artículos 3.1.c y 82.3 ET; SSTs/IV 6 de octubre de 2009 (recurso 3012/2008), 29 de marzo de 2010 (recurso 37/2009)].

b) Ante el empresario los representantes de personal únicamente pueden ejercitar «la representación para la que fueron elegidos» (arg. ex artículo 60.2 ET), y si estaba circunscrita a un concreto centro de trabajo no es extensible, irradiable o ampliable al resto del colectivo de trabajadores de la empresa de distintos centros aunque carecieran de representación unitaria [STS/IV 7 de marzo de 2012 (recurso 37/2011)].

c) El principio de correspondencia entre la representación social y el ámbito del convenio colectivo —y en su aplicación concreta a los comités de empresa y delegados de personal de la empresa—, exige que el ámbito de actuación del órgano de representación de los trabajadores en el ámbito del convenio de empresa ha de corresponderse estrictamente con el de afectación del convenio colectivo y que no afecta a la legitimación —que es una cuestión de orden público— el hecho de que los restantes centros de trabajo de la empresa no tengan representación unitaria, pues la elección de los órganos de representación unitaria de los centros de trabajo compete a los trabajadores de dichos centros y la inexistencia de los mismos no puede producir el efecto de otorgar legitimación a la representación legal de otro centro de trabajo. Este principio ha sido aplicado a la negociación colectiva en las sentencias anteriormente citadas; pero también cabe deducirlo, por analogía de lo resuelto sobre legitimación para promover el proceso de conflicto colectivo, por la jurisprudencia de esta Sala, entre otras, en STS/IV 30 de septiembre de 2008 (recurso 90/2007), declarando que la «regla general se asienta en el principio de correspondencia en virtud del cual —y en su aplicación concreta a los comités de empresa y delegados de personal

de la empresa— el ámbito de actuación del órgano de representación promovente del proceso de conflicto colectivo ha de corresponderse con el de afectación del conflicto mismo y, consecuentemente, con el ámbito de afectación de la sentencia que le ponga término. En el presente caso, el comité de empresa del centro de trabajo que promueve el conflicto carece de legitimación para postular válidamente en el proceso la cuestión que plantea, que afecta a los otros tres centros de trabajo... Es decir, lo que la repetida regla jurídica prohíbe es que la decisión judicial alcance a trabajadores no representados por el comité actuante; que el ámbito del conflicto se fraccione o quede reducido por la sola voluntad del órgano que lo promueve, ya que la representación que se exige en el proceso es la que corresponde a los trabajadores afectados por el mismo» y, en definitiva, que «No afecta a la legitimación —que es una cuestión de orden público— el hecho de que los restantes centros de trabajo de la empresa no tengan representación unitaria, pues la elección de los órganos de representación unitaria de los centros de trabajo compete a los trabajadores de dichos centros y la inexistencia de los mismos no puede producir el efecto de otorgar legitimación a la representación legal de otro centro de trabajo»; o con relación a los legitimados para negociar durante el periodo de consultas en un despido colectivo, aplicando también el principio de correspondencia entre el órgano de representación que interviene en la negociación de empresa y el ámbito del personal afectado, afirmando que «en supuestos de procedimientos de despido colectivo, debe existir correspondencia entre el órgano de representación de los trabajadores que interviene y negocia en el periodo de consultas con la empresa y el ámbito del personal afectado por el procedimiento, con la finalidad de que, caso de llegar a un acuerdo, los representantes que lo suscriban tengan la representatividad suficiente para vincular a los trabajadores del ámbito afectado por el expediente de despido colectivo» [entre otras, STS/IV 25 de noviembre de 2013 (recurso 87/2013)].

5. Finalmente, compartimos la conclusión sentada en la sentencia ahora impugnada en el sentido de que las legitimaciones inicial, deliberativa y plena o decisoria, exigidas por los artículos 87, 88 y 89 ET, constituyen requisitos sucesivos y acumulativos de ineludible cumplimiento, de manera que el presupuesto para alcanzar acuerdos es que se haya producido una negociación con sujetos con legitimación inicial y deliberativa suficientes; dado que la negociación colectiva comporta precisamente que todos los sujetos legitimados, por minoritarios e irrelevantes que sean, tienen derecho a participar en la misma, conforme a lo dispuesto en el artículo 37.1 CE, sin que quepa alcanzar acuerdos por la mayoría, si se ha impedido el acceso a la negociación a quienes correspondía negociar legalmente, puesto que, si se hiciera así, se vaciaría de contenido el principio de representatividad, anudado al de correspondencia entre representación y unidad negociadora, en la negociación colectiva». En este sentido, también, nuestras recientes sentencias de 10 de junio de 2015 (RO. 175/2014) y de 18 de febrero de 2016 (RO 93/2015)» (STS de 25 de enero de 2017, sobre impugnación de convenio).

Séptimo. — Tal doctrina es de aplicación al supuesto que nos ocupa, pues el comité de empresa de un único centro de trabajo (el de Plaza), negocia el convenio colectivo de afectación a todos los demás (que ha quedado mencionados), con vocación de generalidad también a futuro, como se desprende de la literalidad de los artículos impugnados y se ve con claridad respecto de los trabajadores con destino en el centro de trabajo en Opel de Figueruelas, que se abrió en julio de 2016 respecto del texto del convenio colectivo negociado y firmado en enero de 2016. Léase el contenido de los artículos del convenio que nos ocupa relativos al ámbito de aplicación objetivo y subjetivo que se refiere a las relaciones laborales de los centros de trabajo de la empresa en la provincia de Zaragoza.

Como bien se señala en demanda, con cita de lo dicho en STS de 23 de febrero de 2017, si bien la doctrina tradicional era la de declaración de nulidad de la totalidad del convenio por ser un vicio ya concurrente en el momento mismo de la negociación y firma del convenio y por tanto no subsanable, cierto es que aquella resolución judicial aboga en una suerte de cambio o matización de doctrina por la aplicación de ppio favor negotii o conservación del negocio jurídico de modo y manera que la declaración de nulidad afecte solo a los concretos preceptos que merezcan tal calificación, y con la voluntad de garantizar la validez del negocio jurídico (no ignoramos que la posterior

NOTA

STS de 10 de julio de 2017, declara la nulidad total del convenio afectado): la declaración de nulidad total de un convenio colectivo comporta un cúmulo de perjuicios e inconvenientes muy notables para las partes negociadoras, siendo aconsejable y oportuno limitar la nulidad a los aspectos concretos que la merezcan y reconduciendo el resultado de la negociación desarrollada de modo y manera que si la negociación se ha llevado a cabo con los representantes legales de los trabajadores de un centro de trabajo se limite la validez del convenio a dicho centro de trabajo, opción por la que se inclina la gran parte de la doctrina científica y la que se solicita en demanda.

Por todo lo dicho, se estima el primero de los pedimentos formulados en demanda, declarando la nulidad de los siguientes párrafos «el marco normativo que regula las relaciones laborales de los centros de trabajo de la empresa en la provincia de Zaragoza» (art. 1 primer párrafo), «a todos los centros de trabajo que Carreras Grupo Logístico tiene en la provincia de Zaragoza» (art. 1 *in fine*), y «se encuentren adscritos a los diferentes centros de trabajo de la Provincia de Zaragoza de Carreras Grupo Logístico, S.A.» (art. 2 primer párrafo), por vulnerar el principio de correspondencia, en el sentido de declarar que el texto del convenio colectivo publicado en BOPZ de 15 de enero de 2016 solo puede afectar a los trabajadores del centro de trabajo sito en calle Messina, número 2 del polígono Plaza de Zaragoza (en el que entendemos incluido el edificio con entrada por calle Taormina).

Octavo. — La parte actora solicita en el suplico de la demanda la declaración de la nulidad de las siguientes disposiciones convencionales del convenio colectivo Carreras Grupo Logístico, S.A., para su centro de Zaragoza, calle Messina, número 2, publicado en BOPZ de 13 de agosto de 2014, al crear las categorías profesionales que se indican por vulnerar el artículo 84.4 del ET invadiendo competencias exclusivas del II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera (BOE de 29 de marzo de 2012, artículo 6, clasificación profesional) y el artículo 22.1 del ET:

a) Art. 39, III.10.

—Conductor mecánico de nueva incorporación (1.º y 2.º año; 3.º y 4.º año).

—Conductor de nueva incorporación (1.º y 2.º año; y 3.º y 4.º año) . conductor de vehículos ligeros de nueva incorporación (1.º y 2.º año; y 3.º y 4.º año).

b) Art. 39 III.8

—Mozo especializado carretillero de nueva incorporación (1.º y 2.º año; y 3.º y 4.º año).

—Mozo de nueva incorporación (1.º y 2.º año; y 3.º y 4.º año).

Atendiendo a las consideraciones anteriormente expresadas, ningún pronunciamiento cabe hacer al respecto por las dos razones ya expresadas: 1) la administración no puede impugnar un convenio colectivo que ya no está vigente (art. 86.4 del ET: «El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan»), 2) el convenio colectivo publicado en BOPZ de 13 de agosto de 2014 ya no lo está en vigor en 8/2017 (fecha de su impugnación por la Administración) y 3) la propia demanda así indica que el único convenio «al que nos referiremos» es la publicado en BOPZ de 15 de enero de 2016.

Entendemos que huelgan por innecesarias mayores explicaciones, salvo para añadir que dichas categorías profesionales si tan siquiera están en el convenio colectivo posterior publicado en BOPZ de 15 de enero de 2016.

Noveno. — La parte actora solicita en el suplico de la demanda la declaración de nulidad de las siguientes disposiciones convencionales del convenio colectivo Carreras Grupo Logístico, S.A., para su centro de Zaragoza, calle Messina, número 2, publicado en BOPZ de 15 de enero de 2016 al crear las categorías profesionales que se indican por vulnerar el artículo 84.4 del ET invadiendo competencias exclusivas del II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera (BOE de 29 de marzo de 2012, artículo 6, clasificación profesional) y el artículo 22.1 del ET:

a) artículo 39 III.10, manipulador.

b) artículo 39 IV.7, vigilante diurno.

El referido artículo 84 del ET dispone: “1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

N D O B

2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrá en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.

3. Salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 podrán, en el ámbito de una comunidad autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

4. En el supuesto previsto en el apartado anterior, y salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el artículo 83.2, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una comunidad autónoma el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica".

Por lo ya dicho, siendo que no estamos ante un convenio de empresa, y que el mismo no puede tener la prioridad aplicativa que se pretende, se estima este pedimento de la demanda, al crearse estas dos categorías profesionales que no se encuentran en el artículo 6 del II Acuerdo General estatal para las empresas de transporte de mercancías por carretera (BOE de 29 de marzo de 2012), ni tampoco en el convenio colectivo provincial del sector de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Logística de Zaragoza (BOPZ de 22 de febrero de 2014) en relación al artículo 22.1 del ET que dispone que mediante la negociación colectiva o en su defecto mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

El hecho de que en el acuerdo estatal y en el convenio provincial se diga que la clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa no desvirtúa las consideraciones anteriores, en la medida en que ello significa que no supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de cada empresa pero no que se puedan crear por convenios colectivos de ámbito interior al de la empresa otras categorías profesionales diferentes.

Hacemos nuestros los siguientes razonamientos, con carácter general en cuanto a la regla de prioridad aplicativa, y en segundo lugar en cuanto a la creación de nuevas categorías profesionales:

"1. Con el amparo procesal reseñado, la recurrente, en su único motivo de recurso, denuncia infracción del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 87.1 ET y 37.1 CE. El recurrente niega tajantemente la afirmación de

la sentencia recurrida de que el convenio impugnado sea un convenio de centro o centros de trabajo, sosteniendo que se trata de un convenio de empresa que se aplica a una zona geográfica determinada, lo que ni le impide ser considerado convenio de empresa, ni por tanto, impide que se le aplique la preferencia aplicativa a favor de los convenios de empresa que establece el artículo 84.2 ET respecto de determinadas materias.

2. El tradicional principio de no concurrencia de convenios que establecía el artículo 84 ET —según el que un convenio colectivo durante su vigencia no puede ser afectado por convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario negociado conforme al artículo 83.2 ET— fue objeto de una nueva excepción que introdujo el RL 3/2012 y que consta en el apartado 2 del artículo 84 ET relativa a la preferencia aplicativa limitada de los convenios de empresa. En efecto, el actual artículo 84 ET, tras reiterar el principio y la excepción tradicional añade en su apartado segundo que «La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias: a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa. b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos. c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones. d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores. e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa. f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2. Igual prioridad aplicativa tendrá en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1”.

Esta limitada preferencia aplicativa del convenio de empresa ha planteado algunos problemas aplicativos. De entrada, parece claro que se refiere a los convenios colectivos estatutarios y no a los extraestatutarios o a los pactos o acuerdos de empresa. El artículo 84.2 ET, como excepción al principio de no concurrencia de convenios, se aplica a los convenios colectivos regulados en el título III del ET. Ello significa que, vigente un convenio anterior, los sujetos legitimados en el ámbito empresarial podrán negociar un convenio de empresa que una vez firmado, depositado y publicado tendrá preferencia aplicativa en las materias relacionadas en el artículo 84. 2 ET. Si la concurrencia se produce con otro instrumento negocial (convenio extraestatutarios o pacto o acuerdo de empresa), no existirá tal preferencia aplicativa.

Nuestra sentencia de 22 de septiembre de 2016 (rec. 248-15) solucionó otro de los problemas aplicativos que tienen que ver con el recurso que se formula: el de la delimitación del instrumento convencional cuya preferencia aplicativa limitada reconoce la ley. En este sentido, tras afirmar que «el convenio negociado exclusivamente con la representación de los trabajadores de un concreto ámbito geográfico inferior a la empresa carece de la calificación de convenio de empresa», dijimos que «la indicada prioridad aplicativa del convenio de empresa no es extensible a los convenios de ámbito inferior. Coincidimos aquí con los razonamientos de la sentencia recurrida, la cual acertadamente señala que el legislador no ha optado por generalizar la prioridad de los convenios inferiores sobre los de ámbito superior. Entendemos que del juego de los apartados 1 y 2 del artículo 84 ET se desprende que la prioridad del convenio de empresa actúa como excepción a la regla general del apartado 1 y, por ello, como tal excepción ha de ser interpretada en los propios términos utilizados por el legislador. Es más, cuando el apartado 2 indica las materias sobre las que rige tal prioridad lo hace en referencia exclusiva a los convenios de empresa, sin mención alguna a ninguna otro ámbito inferior ni precisión si sobre éstos últimos tendrían repercusión las mismas materias. Ponemos de relieve que en algunas de esas materias se aprecia claramente que es la empresa —y no la unidad inferior— el término de referencia, como ocurre con el salario (apartado a) artículo 84.2 ET) o el sistema de clasificación profesional (apartado d) artículo 84.2 ET)».

N D O M

A ello podemos añadir, por un lado, que cuando el legislador quiso ampliar la referencia aplicativa más allá de los convenios de empresa lo hizo expresamente ampliándola a los convenios «de grupo o grupo de empresas», no haciéndolo respecto de unidades de negociación de ámbito inferior a la empresa; y, por otro, lado que un convenio colectivo cuyo ámbito de aplicación se extiende a los centros de actividad y a los trabajadores que radican y prestan servicios, respectivamente, en el ámbito de una determinada Comunidad Autónoma, no puede considerarse un convenio de empresa si se tiene en cuenta que existen centros de actividades radicados en otras comunidades autónomas y trabajadores que prestan servicios fuera de la comunidad autónoma a la que se circunscribe el convenio discutido.

Tercero. — 1. Conviene recordar que, tal como consta en los indiscutidos hechos probados de la sentencia recurrida, la recurrente Marsegur tenía suscritos en el momento en que se desarrolló el litigio en la instancia al menos dos convenios colectivos: el primero, el denominado convenio colectivo de la empresa Marsegur Seguridad Privada, Sociedad Anónima, para todo el territorio nacional, para los años 2014 a 2024, publicado en el *Boletín Oficial del Estado* de fecha 10 de marzo de 2015. El segundo, el convenio colectivo de Marsegur Seguridad Privada, Sociedad Anónima, para todo el territorio de la Comunidad de Madrid, con vigencia desde el 1 de noviembre de 2014 al 30 de octubre de 2018, publicado en el *Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid* de 7 de marzo de 2015.

Ante esta indiscutida realidad fáctica, resulta evidente que el convenio colectivo aquí impugnado y de cuya preferencia se discute no puede ser considerado, en modo alguno, un convenio colectivo de empresa y que, por tanto, como acertadamente razona la sentencia de instancia, no puede gozar de la preferencia aplicativa limitada que el artículo 84.2 ET reserva exclusivamente a los convenios de empresa y a los de grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1 ET (STS de 9/5/2017, que declara la inaplicación de los artículos concurrentes).

Como la misma parte recurrente pone de relieve, la norma vigente confiere prioridad aplicativa al convenio de empresa en relación a las materias que se indican en el apartado 2 del mencionado artículo 84 ET. Tal prioridad se impone incluso en relación al con el convenio de ámbito superior, como lo es el convenio sectorial estatal. Por ello, ningún reproche de legalidad cabría achacarle al convenio impugnado si su ámbito fuera efectivamente el de la empresa. Ocurre que, como queda patente con la lectura del propio texto del convenio, su ámbito se circunscribe exclusivamente a los trabajadores de la empresa en la Comunidad de Madrid. Y, ciertamente, el convenio se negoció entre la empresa y la representación de los trabajadores de Madrid. Además, en lógica congruencia, la publicación del mismo se llevó a cabo en el *Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid*. Finalmente, es asimismo un hecho conforme el que la empresa extiende su actividad y sus relaciones laborales a otras zonas del territorio nacional. Con tales premisas se hace imposible afirmar que el convenio colectivo pueda ser calificado como convenio “de empresa” ya que su ámbito de afectación es obviamente inferior al del conjunto de las relaciones laborales de la empresa demandada.

Estamos, pues, ante un convenio colectivo de ámbito inferior al de la empresa, en relación al cual no cabe predicar la prioridad aplicativa que se establece en el citado artículo 84.2 ET, la cual solo se impone respecto del convenio de empresa o del convenio colectivo de grupo o de empresas vinculadas.

La definición de convenio de empresa del precepto es coherente con la determinación de la legitimación para negociar del artículo 87 ET, al que congruentemente se refiere el propio artículo 84 ET cuando precisa acudir al concepto de grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas.

Para rechazar el motivo, bastaría, pues, con el argumento ya indicado de que el convenio negociado exclusivamente con la representación de los trabajadores de un concreto ámbito geográfico inferior a la empresa carece de la calificación de convenio de empresa.

Hemos de añadir, no obstante, que la indicada prioridad aplicativa del convenio de empresa no es extensible a los convenios de ámbito inferior. Coincidimos aquí con los razonamientos de la sentencia recurrida, la cual acertadamente señala que el legislador no ha optado por generalizar la prioridad de los convenios inferiores sobre los de ámbito superior.

Entendemos que del juego de los apartados 1 y 2 del artículo 84 ET se desprende que la prioridad del convenio de empresa actúa como excepción a la regla general del apartado 1 y, por ello, como tal excepción ha de ser interpretada en los propios términos utilizados por el legislador. Es más, cuando el apartado 2 indica las materias sobre las que rige tal prioridad lo hace en referencia exclusiva a los convenios de empresa, sin mención alguna a ninguna otro ámbito inferior ni precisión si sobre éstos últimos tendrían repercusión las mismas materias. Ponemos de relieve que en algunas de esas materias se aprecia claramente que es la empresa —y no la unidad inferior— el término de referencia, como ocurre con el salario (apartado a) artículo 84.2 ET) o el sistema de clasificación profesional (apartado d) artículo 84.2 ET).

Lo expuesto nos lleva a rechazar el motivo y negar la naturaleza de convenio de empresa al aquí impugnado (...). La posibilidad de que el convenio impugnado pudiera crear una nueva categoría profesional no contemplada en el convenio sectorial, dada su consideración como convenio de ámbito inferior al de la empresa y, por tanto, en clara concurrencia con el prevalente del sector» (STS de 22 de septiembre de 2016, rec. número 248/2015).

En todo caso, no parece tener mucho sentido la creación de estas categorías profesionales nuevas, como tampoco se estima que pueda tener mayores consecuencias su declaración de nulidad toda vez que lo alegado por la mercantil es que la categoría profesional de manipulador es similar equiparable o similar a la de mozo y la de vigilante diurno a la de guarda del II Acuerdo Estatal.

Décimo. — La Administración demandante solicita en el suplico de su demanda la inaplicación de las siguientes disposiciones convencionales del convenio colectivo Carreras Grupo Logístico, S.A., para su centro de Zaragoza, calle Messina, número 2, publicado en BOPZ de 15 de enero de 2016, que concurren con el Convenio colectivo del sector Transportes de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Logística de Zaragoza (BOPZ de 22 de febrero de 2014):

a) Artículo 15.3 *in fine* en la regulación de las horas extraordinarias contraviene el convenio provincial del sector (art. 14) que establece que se considerarán como tales las que excedan de la jornada semanal, cuando en el impugnado las contempla en cómputo anual.

b) El anexo del convenio referido a las tablas salariales 2016 al vulnerar el convenio provincial del sector (anexo de tablas salariales 2016) al establecer cuantías inferiores en todos los conceptos (salario, plus de calidad, total media/hora, total años, hora extra y hora ordinaria) en las siguientes categorías:

- Conductor mecánico.
- Conductor/conductor repartidor de vehículos ligeros.
- Mozo especializado carretillero.
- Mozo.

Todas las consideraciones expresadas en el anterior fundamento de derecho son de aplicación a este pedimento, en tanto en cuanto la regulación a la que se refiere el articulado en cuestión índice en las materias recogidas en el artículo 84.2 del ET, cuantía del salario base y de los complementos salariales incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa, y la regulación de las horas extraordinarias.

Insistiendo en lo ya dicho, una de las principales novedades que trajo consigo la reforma laboral de 2012, fue la incorporación del principio de prioridad aplicativa al convenio colectivo de empresa sobre el convenio sectorial en las materias que se recogen en el artículo 84.2 del ET. Se pretende en este caso la regulación de dichas materias por un convenio colectivo que no puede ser considerado como convenio colectivo de empresa, por lo que la conclusión ha de ser la inaplicación de lo que no respete la regulación del convenio sectorial.

El convenio colectivo de centro de trabajo no puede establecer retribuciones para sus trabajadores inferiores a las que recoge el convenio sectorial; y no puede establecer el sistema de cómputo de horas extras en condiciones menos favorables para el trabajador.

En relación a ello, véase que en el artículo 14 del convenio colectivo del sector para la Provincia de Zaragoza, dispone que «al objeto de evitar un cómputo tan dilatado para la determinación como la percepción de las horas extras como el anual» se consideran horas extras las que excedan de la jornada semanal que serán pagadas mensualmente. Cabe concluir que el establecimiento de su cómputo referido a la jornada anual es menos favorable para el trabajador.

N P O B

Undécimo. — Nada de lo dicho hasta ahora se ve afectado por dos razones de oposición formulados por la mercantil al solicitar la desestimación de la demanda, cuales son la salvaguarda de la unidad negociadora y que el convenio colectivo fue negociado en un momento de dificultad económica con un compromiso de estabilidad en el empleo y de inversión para la mejora productiva de «los centros de trabajo de Zaragoza» (sic), siendo por lo demás, en su conjunto y en cómputo anual mejor que el convenio provincial, y que respecto de las peticiones de inaplicación del convenio colectivo éstas lo sean hasta el 31 de diciembre de 2016 por falta de concurrencia, al ser dicho momento el de pérdida de la vigencia del convenio Provincial.

Pues bien, “Los problemas en el equilibrio interno de los convenios ha sido ampliamente tratados por la jurisprudencia, cuando se producen la nulidad de artículos del convenio estatutario, por todas STS 21-12-2007 (recurso 1/2007), donde se mantuvo lo siguiente:

“Que ciertamente esa equiparación puede afectar al “equilibrio interno del convenio”, pero tal consecuencia no puede comportar que se impliquen la referida equiparación, sino —en todo caso— que la nueva regulación salarial pueda justificar que se acuda a la denuncia anticipada del convenio [aplicando la doctrina de las SSTC 11/1981, de 8 de abril, FJ 14; 210/1990, de 20 de diciembre, FJ 3; 332/1994, de 19 de diciembre, FJ 3; y 333/1994, de 19 de diciembre, FJ 2. Y la contenida en las SSTS 4 de juli de 1994, rco 3103/93; 14 de enero de 1997, rco 609/96, y 26 de abril de 2007 rco 84/06, con cita de los precedentes de 12 de junio de 1984, 30 de enero de 1085 y 30 de septiembre de 1985] para restablecer el equilibrio alterado.

Lo que es factible, sobre la base de la cláusula *rebus sic stantibus* y pese a los restrictivos precedentes de la Sala respecto de obligaciones colectivamente pactadas [SSTS 19 de marzo de 2001 (recurso 1573/00); y 26 de abril de 2007 (recurso 84/06)], porque la sentencia anulatoria actuaría a manera del *factum principis* admitido en la doctrina unificada en ocasión de decisiones extintivas [SSTS 10/03/99 SG (recurso 2138/98); 5 de octubre de 1999 (recurso 2773/99); y 5 de julio de 2000 (recurso 3115/99)] y porque “por encima de esta situación de equilibrio interno producto del pacto, están las normas de Derecho necesario, y muy señaladamente los principios y derechos constitucionales que constituyen un límite infranqueable a la transacción colectiva” (STC 189/1993, de 14 de junio, FJ 7).

La jurisprudencia, por todas STS 30 de mayo de 2011 (recurso 69/2010), ha cuestionado la tesis del equilibrio del convenio, que debe interpretarse restrictivamente, entendiendo que la nulidad de una cláusula por vulnerar normas de derecho necesario no desequilibra propiamente el convenio, habiéndose defendido también por SAN 2-02-2012, que la nulidad de una cláusula del convenio por vulnerar normas de derecho necesario provocará su expulsión del ordenamiento jurídico, pero no puede provocar mecánicamente la nulidad del convenio en su totalidad.

Por consiguiente, aunque los negociadores del convenio pactaron vincular la totalidad del convenio a la vigencia de la DT 6.^a, descartamos que pueda provocar la nulidad del convenio en su conjunto, por cuanto solo se ha anulado parte de dicha cláusula, porque vulnera nada menos que el artículo 14 CE, en relación con el artículo 17 ET, por lo que no tiene entidad suficiente como para desequilibrar la totalidad del convenio. Ahora bien, como las partes convinieron constituir nuevamente la mesa negociadora del convenio para adecuar o sustituir los preceptos anulados, consideramos pertinente que lo hagan así, sin perjuicio de los derechos que pudieran haberse activado como consecuencia de la nulidad de los preceptos reiterados” (SAN 5 de marzo de 2015, número 36/2015, en Pto. de impugnación de convenio colectivo).

En resumen, esta resolución judicial, cuya argumentación hacemos nuestra, dice que la tesis del equilibrio interno del convenio no puede llevar a ignorar el cumplimiento de las normas de Derecho necesario, advirtiendo por lo demás que en este caso la declaración de nulidad de los mentados incisos de los artículos 1 y 2 del articulado en cuanto al ámbito de afectación, la nulidad del artículo 39.III.10 y artículo 39.IV.7 al crear dos nuevas categorías profesionales y la declaración de inaplicación del artículo 51.3 y de las tablas salariales señaladas no tienen la entidad suficiente para desequilibrar la totalidad del convenio.

Tampoco puede servir de argumento que desvirtúe lo expresado la alegación empresarial de búsqueda de durabilidad en el empleo y de continuidad y/o viabilidad de la mercantil (tampoco lo fue, por ejemplo, en STS de 9/5/2017).

Duodécimo. — Y en cuanto a la solicitud de inaplicación del II convenio colectivo de Carreras Grupo Logístico, S.A., solo “hasta el 31 de diciembre de 2016” momento de pérdida de vigencia del convenio provincial de Zaragoza, por falta de concurrencia, y de plena aplicación de aquél a partir del 1 de enero de 2017, consideramos que no existe tal pérdida de vigencia del convenio Provincial el 31 de diciembre de 2016.

El artículo 4 c) del convenio colectivo provincial dispone que el mismo finaliza su vigencia el 31 de diciembre de 2016, si bien, en caso de no ser denunciado por ninguna de las partes, se prorroga por un periodo igual duración al que se pacta de cuatro años, o bien de mediar denuncia está en régimen de ultraactividad, existiendo un nuevo convenio firmado el 6 de febrero de 2018, con vigencia de 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2019.

Antes de la reforma laboral de 2012 (operada por Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, y Ley 3/2012, de 6 de julio), durante la ultraactividad los convenios no tenían una vigencia ordinaria; el TS vino a determinar que, durante la ultraactividad de los convenios, su vigencia se limitaba a las cláusulas normativas, no a las obligacionales. Sin embargo, ante la nueva redacción del artículo 86.3 del ET ha cambiado el régimen sobre la ultraactividad de los convenios, pues en defecto de pacto, se mantiene su vigencia sin distinguir entre las cláusulas normativas y las cláusulas obligacionales.

Así se explica la SAN de 6 de marzo de 2014, confirmada por la STS de 30 de diciembre de 2015, y posteriormente la SAN de 24 de abril de 2017, que reitera dicha doctrina:

“La regulación de la negociación colectiva en España por el Estatuto de los Trabajadores no ha determinado cuáles hayan de ser los ámbitos de negociación de las diferentes materias, ni en un sentido territorial ni funcional, salvo de forma indirecta por la vía de la regulación de la concurrencia convencional y la prioridad aplicativa en determinados casos de los convenios de ámbito inferior. De esta manera, se ha dejado en manos de los negociadores de un convenio colectivo la delimitación del ámbito personal, funcional y territorial de este, siendo tal delimitación un elemento esencial y primero del contenido de los convenios colectivos (artículo 85.3.b del Estatuto de los Trabajadores). En principio, la validez de dicha decisión de las partes negociadoras está únicamente condicionada por las exigencias de legitimación, representatividad y mayorías de los artículos 87, 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores, exigencias que se proyectan sobre el completo ámbito personal, territorial y funcional del convenio colectivo y no sobre todas y cada una de las partes del mismo. Como sucede en todo ámbito jurídico en el que se opera con sistemas de representación colectiva, en lugar de la representación individual de Derecho privado, la forma de asegurar la representatividad democrática exigible al representante que asume el poder de dictar normas obligatorias para todos sus representados tiene un axioma primero que es el de la determinación del sujeto colectivo. Solamente una vez que este quede fijado podrá decidirse si el representante cumple los requisitos mínimos legales de representatividad, medidos en los parámetros determinados por la norma (votación por un sistema electoral determinado, afiliación, implantación, etc.). Y esa determinación del sujeto resulta especialmente difícil a falta de norma superior que la determine, al convertirse en un axioma previo para la validez de la decisión constituyente.

En el ámbito de la negociación colectiva, la Ley ha optado porque sean los propios sujetos negociadores los que determinen, por una decisión de mutuo acuerdo en el momento de constitución de la mesa negociadora, el sujeto colectivo al que dicen representar, que será el que quede sujeto a los efectos vinculantes del acuerdo que alcancen. Para resolver los posibles conflictos ha optado por un criterio de prioridad temporal, que prohíbe como principio general la concurrencia, de manera que una vez determinado el primer sujeto colectivo, su acuerdo no puede ser afectado (salvo en los casos previstos legalmente) por decisiones constituyentes posteriores de otros ámbitos de negociación.

Este criterio de prioridad temporal deriva del principio *pacta sunt servanda*, puesto que el convenio es, antes que norma, un contrato y si existe un contrato vigente y válido entre dos partes, el mismo ha de ser cumplido y respetado por el término pactado. Solamente cuando esa vigencia acabe será posible que la unidad de negociación caiga bajo el ámbito de otro convenio distinto. Dice el Tribunal Supremo que la finalidad de la previsión del párrafo primero del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores es evitar que en el ámbito de aplicación territorial o funcional, cubierto por un

N P O B

convenio estatutario, se introduzca una nueva regulación negociada que coincida en todo o en parte con alguno de dichos ámbitos (sentencias de 29 de octubre de 1989 (recurso 3441/989), 27 de marzo de 2000 (recurso 2497/00), 3 de mayo de 2000 (recurso 2024/99), 17 de octubre de 2001 (recurso 4637/01), 17 de julio de 2002 (recurso 171/00), 16 de noviembre de 2002 (recurso 1218/01), 20 de mayo de 2003 (recurso 41/02), 8 de junio de 2004 (recurso 100/04) o 5 de marzo de 2008, recurso 23/2007). Esta prohibición de concurrencia persiste, una vez finalizada la vigencia pactada del convenio y durante el período de ultraactividad del mismo, puesto que durante dicho periodo de ultraactividad se mantiene la expectativa de la negociación de un nuevo convenio colectivo y la jurisprudencia ha protegido en tales casos la unidad de negociación preexistente. Claramente, tras el Real Decreto-ley 7/2011, con la finalización de la vigencia pactada del convenio y su denuncia solamente pierden vigencia (salvo que se establezca otra cosa en el convenio colectivo) “las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga”. Por consiguiente, si durante el plazo de ultraactividad establecido legalmente (sin perjuicio de que en el convenio colectivo pudiera establecerse otra cosa) siguen en vigor también las cláusulas obligacionales y además la finalidad de ese periodo es la negociación del nuevo convenio, la conclusión es que la prohibición de concurrencia subsiste durante el periodo de ultraactividad. De ahí que esa protección legal de la unidad de negociación impida, en tanto perdure la prohibición de concurrencia (esto es, si no está pactada otra cosa en el convenio colectivo, durante su periodo de ultraactividad o mientras no se abandone por las partes la unidad de negociación, compleja cuestión que no corresponde resolver ahora), la «secesión» de partes del ámbito del convenio o la caída de una parte de esa unidad negociadora en el ámbito de otro convenio colectivo, anterior o posterior.

Como vemos, la protección legal de la unidad de negociación no se refiere con ello a un convenio aislado, sino a la unidad de negociación delimitada históricamente por la sucesión temporal de diversos convenios colectivos del mismo ámbito, manifestación de la pervivencia en el tiempo de esa unidad y de la negociación colectiva por los sujetos que originalmente decidieron la constitución de la misma.

La legislación, como decimos, no permite, en tanto perviva la unidad de negociación, la secesión de alguna de sus partes. Esto no se produce ni siquiera en el marco del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y ni siquiera tras las reformas legales de los años 2011 y 2012, al haberse introducido la prioridad aplicativa del convenio de empresa con el Real Decreto-ley 7/2011, puesto que en tales supuestos se regulan prioridades aplicativas para supuestos en que se permite la concurrencia de dos convenios de distinto ámbito, pero no supuestos de completa secesión. En tales casos no existe separación de una unidad convencional, sino la aparición de una segunda unidad de negociación en un ámbito inferior y concurrente, a la que se confiere legitimidad, resolviendo los conflictos entre ambas normas en virtud de un principio estricto de competencia *ratione materiae* (SAN de 6 de marzo de 2014 en Pto de impugnación de convenio).

Como se ha señalado, la actividad de la empresa se encuentra dentro del ámbito funcional del convenio colectivo del sector de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza, que fue publicado en BOPZ de 22 de febrero de 2014, con ámbito temporal 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2016, siendo que permanece en régimen de ultraactividad con plena vigencia durante el año posterior tras ser denunciado y durante el curso de las negociaciones que se mantienen con posterioridad hasta que finalmente el 6 de febrero de 2018 se firma el nuevo convenio colectivo con vigencia de 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2019, publicado en BOPZ de 24 de marzo de 2018, sin que haya existido vacío de regulación sectorial que pudiera ser válidamente ocupado por convenio colectivo de otro ámbito inferior.

Decimotercero. — La Administración demandante señala que el convenio colectivo de Carreras Grupo Logístico, S.A., para su centro de Zaragoza calle Messina en cuanto al salario de la categoría profesional de peón (tablas salariales 2016) incumple el SMI para dicho año por lo que su salario base debe fijarse en 655,20 euros/mensuales.

Ciertamente, en la tablas salariales del convenio colectivo BOPZ 15 de enero de 2016 que nos ocupa, para el peón se establece un salario base de 460,61 euros/mes, y un plus de calidad de 242,51 euros/mes, alcanzando un salario mes garantizado de 703,13 euros. Se dice en demanda que el Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre de 2015), que fija el SMI para 2016 en cuanto a los complementos salariales que “al salario mínimo consignado en el artículo 1 se adicionarán sirviendo el mismo

como módulo en su caso y según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales a que se refiere el artículo 26.3 del ET, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo de la producción". Y que los complementos salariales a que se refiere el artículo 26.3 del ET son los «fijados en función de las circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacte», por lo que el referido complemento «plus de calidad» que se regula en el convenio de 2016 entiende que quedaría incluido en este apartado y por tanto no puede tenerse en cuenta como salario computable para alcanzar el SMI.

El salario base es la retribución fija y que se abona al trabajador por unidad de tiempo y obra, y entendemos, a diferencia de lo postulado por la Administración demandante que la definición del "plus de calidad" establecida en el artículo 21 del convenio de 2016 no permite considerarlo como un plus de los del mentado artículo 26.3 del ET (se establece un plus de calidad y cantidad de trabajo en la cuantía que figura en las tablas. Las empresas no podrán reducir o suprimir la percepción de este plus sino como consecuencia de imposición de sanción confirmada su procedencia...).

El salario base no es sinónimo de salario mínimo interprofesional (STSJ de Extremadura de 25 de febrero de 2003, STSJ de Madrid de 26 de abril de 2004, de 14 de abril de 2016 o STSJ de Cataluña de 19 de marzo de 2015). El SMI es la retribución mínima legalmente garantizada para cada trabajador en función de su categoría profesional, de modo y manera que es ajustado a Derecho fijar en la estructura salarial en cuestión un salario base al que se pueda sumar un complemento salarial cuyo percibo esté garantizado y no sometido al cumplimiento de determinadas circunstancias.

Así planteada la cuestión, admitimos las alegaciones de la parte demandada cuando destaca que el salario bruto anual garantizado para el peón y año 2016 es de 10.546,89 euros, superior al SIM anual de 9.172,80 euros.

En este mismo orden de consideraciones, cabe añadir que el convenio provincial de Zaragoza 2013-2016 (BOPZ de 22 de febrero de 2014) recoge igual estructura salarial, estableciendo salario base y complemento de calidad; y así por ejemplo vemos para el aspirante administrativo un salario base de 612 euros o para el botones de 542,57 euros, que evidentemente son inferiores al SMI para 2016. Ninguna objeción consta que se hiciera respecto de las tablas salariales de dicho Convenio Provincial por dicho motivo, como tampoco se debe hacer ahora: porque como ya se ha señalado, la retribución bruta mensual y anual garantizada tras sumar el plus de calidad supera el SMI para dicha anualidad.

Decimocuarto. — La Administración demandante solicita respecto del convenio colectivo de Carreras Grupo Logístico, S.A., para su centro de Zaragoza de calle Messina, declarar nulos (solicita su declaración de ilegalidad en el apartado sexto de la demanda) los siguientes incisos del artículo 41: «en lo no previsto o regulado por el presente convenio» y «en lo no regulado expresamente en el presente convenio...».

Dicho artículo 41 regula normas de derecho supletorio, estableciendo la aplicación supletoria del convenio colectivo Provincial de Zaragoza y del Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera del siguiente modo:

«En lo no previsto o regulado por el presente convenio, serán de aplicación las disposiciones establecidas por el Convenio Provincial del sector Transportes de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Logística de Zaragoza, Huesca (BOPZ de 22 de Febrero de 2014) en especial lo establecido en el Acta de 25 de Marzo de 2013 que se adjunta como anexo al convenio colectivo por el que se pactó el Plan de jubilación parcial del sector del Transporte hasta el 31 de diciembre de 2018.

También será aplicable, en lo no regulado expresamente en el presente convenio el II Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera y demás legislación laboral vigente en cada momento».

La Administración demandante alega que ni el Convenio Provincial (BOPZ de 22 de febrero de 2014) ni el II Acuerdo Estatal (BOE de 29 de marzo de 2012) tiene carácter de norma subsidiaria, sino que son de aplicación directa sobre los trabajadores del centro de trabajo en cuestión.

Pues bien, a nuestro entender, y conforme a lo ya expresado, procede la estimación de este pedimento pues no cabe considerar como normas de derecho supletorio o de aplicación subsidiaria las que deben ser de de aplicación directa y preeminente.

El convenio colectivo provincial y el acuerdo general para las empresas de transporte de Mercancías por carretera son normas con prioridad aplicativa por lo que no resulta admisible que un articulado de un convenio posterior en el tiempo y que es de centro de trabajo (sin prioridad aplicativa reconocida al convenio de empresa) los releguen como normas estatutarias de aplicación subsidiaria, sin que ello quede afectado o desvirtuado por la referencia a la supletoriedad que se recoge en dicho II Acuerdo general según pretende la mercantil Carreras Grupo Logístico, S.A..

Así, ciertamente podemos leer:

Artículo 6. “Negociación colectiva en ámbitos inferiores.

Lo establecido en este II Acuerdo general no podrá afectar en ningún caso a lo dispuesto en los convenios colectivos estatutarios vigentes; la nueva negociación colectiva habrá de ajustarse a lo establecido en este II Acuerdo general, que será de directo cumplimiento y obligada observancia en todas las negociaciones colectivas sectoriales que durante su vigencia se lleven a cabo dentro de su ámbito funcional. Si en virtud de la autonomía negocial que a las partes confiere la ley, el ámbito funcional de la misma excede del de este II Acuerdo general, la acomodación de la nueva negociación colectiva a lo dispuesto en este se entiende referida exclusivamente a la regulación relativa a las empresas dedicadas al transporte de mercancías por carretera y a las actividades auxiliares y complementarias del mismo, incluida la mensajería y la logística.

Dado el carácter de norma supletoria que tiene el presente II Acuerdo general, la regulación contenida en convenios colectivos estatutarios de cualquier ámbito territorial inferior será siempre de aplicación preferente, excepción hecha de las materias recogidas en el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo regular materias no incluidas en este II Acuerdo general. En las materias o aspectos no regulados en los convenios colectivos de ámbito inferior, tanto preexistentes como posteriores a este II Acuerdo general, así como en los casos en que no exista convenio colectivo, los preceptos del II Acuerdo General serán directamente aplicables a las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito funcional.

Allí donde sea posible y exista acuerdo de las partes representativas en dicho ámbito, se podrán establecer convenios sectoriales autonómicos en sustitución de los actuales convenios sectoriales provinciales”.

Pero con carácter previo a la mención de supletoriedad hay que atender a lo dispuesto en el primero de los antedichos párrafos cuando dice que la nueva negociación colectiva habrá de ajustarse a lo establecido en este II Acuerdo general, que será de directo cumplimiento y obligada observancia en todas las negociaciones colectivas sectoriales que durante su vigencia se lleven a cabo dentro de su ámbito funcional, además de que la regla de supletoriedad que prevé exceptúa las materias reguladas en el art 84.4 del ET.

Decimoquinto. — Conforme a lo previsto en el artículo 166 del ET, esta sentencia se ha de comunicar a la autoridad laboral y es inmediatamente ejecutiva, no obstante el recurso que contra ella pueda interponerse; y una vez firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse en todos los ámbitos de la jurisdicción sobre los preceptos convalidados, anulados o interpretados objeto del proceso.

Y «cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y este hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquel se hubiera insertado».

Vistos los artículos citados y demás de general aplicación

Fallo: Que tras desestimar la excepción de prescripción de la acción, y estimando como estimo parcialmente la demanda de impugnación de convenio colectivo por ilegalidad presentada por el Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón, frente a las representaciones integrantes de la comisión negociadora del convenio colectivo publicado en BOPZ de 13 de agosto de 2014 y de la comisión negociadora del convenio colectivo publicado en BOPZ de 15 de enero de 2016, en ambos casos la mercantil Grupo Carreras Logística, S.A., y el comité de empresa elegido el 28 de octubre de 2011, habiendo sido parte el Ministerio fiscal, y llamados como interesados el actual comité de empresa de Grupo Carreras Logística S.A. elegido el 30 de septiembre de 2016, la mercantil Prestalid, S.L.U., y el comité de empresa del centro de trabajo sito en la planta Opel elegido el 18 de abril de 2017:

N o r e s

1. Se declara la nulidad de los incisos “el marco normativo que regula las relaciones laborales de los centros de trabajo de la empresa en la provincia de Zaragoza” (art. 1 primer párrafo), “a todos los centros de trabajo que Carreras Grupo Logístico tiene en la provincia de Zaragoza” (art. 1 *in fine*), y «se encuentren adscritos a los diferentes centros de trabajo de la Provincia de Zaragoza de Carreras Grupo Logístico, S.A.» (art. 2 primer párrafo), declarando que el convenio colectivo publicado en BOPZ de 15 de enero de 2016 —por ser convenio colectivo de centro de trabajo que no de empresa— solo afecta exclusivamente al centro de trabajo de la empresa en calle Messina, número 2 del polígono Plaza de Zaragoza, entendiéndose incluido en el mismo a las instalaciones con entrada en calle Taormina;

2. Se declara la nulidad del artículo 39.III.10 y artículo 39.IV.7 del convenio colectivo publicado en BOPZ de 15 de enero de 2016 que crean las categorías profesionales de manipulador y vigilante diurno respectivamente;

3. Se acuerda la inaplicación del artículo 15.3 *in fine* en la regulación de las horas extraordinarias en su cómputo anual y de las tablas salariales para 2016 para las categorías de conductor mecánico, conductor/conductor repartidor de vehículos ligeros, mozo especializado carretillero y mozo del convenio colectivo publicado en BOPZ de 15 de enero de 2016; y

4. Se declara nulo el inciso siguiente de los párrafos primero y segundo del artículo 41 del convenio colectivo publicado en BOPZ de 15 de enero de 2016: “en lo no previsto o regulado por el presente convenio...” y “en lo no regulado expresamente en el presente convenio...”.

5. No se hace pronunciamiento alguno respecto del contenido del convenio colectivo publicado en BOPZ de 13 de agosto de 2014, desestimando las demás pretensiones contenidas en el Suplico de la demanda, debiendo las partes demandadas estar y pasar por el contenido de la presente resolución.

Procede la publicación del fallo de la presente sentencia en el BOPZ en donde constan publicados los convenios colectivos el 13 de agosto de 2014 y el 15 de enero de 2016 que son objeto de impugnación».

Notifíquese la presente sentencia a la Secretaría General Técnica del Departamento de Economía, Industria y Empleo de la Diputación General de Aragón.

Notifíquese la anterior sentencia a las partes, advirtiéndoles de que contra la misma cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Aragón, que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la presente resolución, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado o representante, al hacerle la notificación de aquella, de su propósito de entablarlo. También podrá anunciarse por comparecencia o por escrito de las partes o de su abogado o representante ante este Juzgado dentro del indicado plazo.