

EDJ 2006/364935

Tribunal Supremo Sala 4ª, S 10-10-2006, rec. 133/2005

Pte: García Sánchez, Juan Francisco

Resumen

Estima el TS el rec. de casación interpuesto por la mercantil demandada contra sentencia que declaró la nulidad de la tabla salarial contenida en el Convenio Colectivo de empresa. Explica la Sala que en el supuesto enjuiciado la diferencia retributiva que pudiera existir entre los empleados antiguos y los de nuevo ingreso no obedece de manera exclusiva a la contemplación de tal fecha de ingreso, pues no existe una doble escala salarial para unos y otros trabajadores, sino al respeto, a título personal y como condición más beneficiosa, de determinadas retribuciones que no figuran pactadas en el nuevo convenio, y esto es lo que constituye la justificación o el elemento de razonabilidad exigido para la desigualdad de trato por la doctrina jurisprudencial, siendo lo único que sucede que, por aplicación del principio de modernidad, acogido en el art. 82,4 ET, el Convenio Colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél, lo que supone que la autonomía de la voluntad de los negociadores se ha manifestado así, y ha de respetarse, siempre que lo convenido no vulnere preceptos de superior rango.

NORMATIVA ESTUDIADA

Ley 1/2000 de 7 enero 2000. Ley de Enjuiciamiento Civil LEC

art.218

RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores

art.25 , art.82 , art.85

CE de 27 diciembre 1978. Constitución Española

art.14

ÍNDICE

ANTECEDENTES DE HECHO	3
FUNDAMENTOS DE DERECHO	6
FALLO	9

CLASIFICACIÓN POR CONCEPTOS JURÍDICOS

CONTRATO DE TRABAJO

TRABAJADOR

Derechos en la relación de trabajo

No discriminación

En materia salarial

Situaciones no discriminatorias

SALARIO

Fijación del salario

Salario fijado en convenio colectivo

CONVENIO COLECTIVO

VIGENCIA

Derogación del convenio anterior

En general

INCONGRUENCIA

EXTRA PETITUM

Sentencia congruente

FICHA TÉCNICA

Favorable a: Empresa/Empresario; Desfavorable a: Sindicato

Procedimiento:Recurso de casación

Legislación

Aplica art.218 de Ley 1/2000 de 7 enero 2000. Ley de Enjuiciamiento Civil LEC

Aplica art.25, art.82, art.85 de RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores
Aplica art.14 de CE de 27 diciembre 1978. Constitución Española
Cita art.97.2, art.161, art.205.c, art.205.e, art.213.c de RDLeg. 2/1995 de 7 abril 1995. TR Ley de Procedimiento Laboral
Cita art.4.2, art.17, art.22, art.86.4 de RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores
Cita art.24 de CE de 27 diciembre 1978. Constitución Española

Jurisprudencia

Resuelve el recurso interpuesto contra STSJ Madrid Sala de lo Social de 30 mayo 2005 (J2005/139617)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Derechos en la relación de trabajo - No discriminación - En materia salarial - Situaciones no discriminatorias STS Sala 4ª de 7 julio 2005 (J2005/140032)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Derechos en la relación de trabajo - No discriminación - En materia salarial - Situaciones no discriminatorias STS Sala 4ª de 28 abril 2005 (J2005/76861)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - SALARIO - Fijación del salario - Salario fijado en convenio colectivo, CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Derechos en la relación de trabajo - No discriminación - En materia salarial - Situaciones no discriminatorias STC Sala 2ª de 4 marzo 2004 (J2004/6839)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Derechos en la relación de trabajo - No discriminación - En materia salarial - Situaciones no discriminatorias STS Sala 4ª de 19 octubre 2003 (J2003/187310)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - SALARIO - Fijación del salario - Salario fijado en convenio colectivo, CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Derechos en la relación de trabajo - No discriminación - En materia salarial - Situaciones no discriminatorias STC Sala 1ª de 20 mayo 2002 (J2002/18845)

Cita en el mismo sentido sobre INCONGRUENCIA - EXTRA PETITUM - Sentencia congruente STC Sala 2ª de 2 octubre 2000 (J2000/28778)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Derechos en la relación de trabajo - No discriminación - En materia salarial - Situaciones no discriminatorias STS Sala 4ª de 17 mayo 2000 (J2000/11793)

Cita en el mismo sentido sobre INCONGRUENCIA - EXTRA PETITUM - Sentencia congruente STC Sala 1ª de 27 marzo 2000 (J2000/3833)

Cita en el mismo sentido sobre INCONGRUENCIA - EXTRA PETITUM - Sentencia congruente STC Sala 1ª de 27 marzo 2000 (J2000/3832)

Cita en el mismo sentido sobre INCONGRUENCIA - EXTRA PETITUM - Sentencia congruente STC Sala 2ª de 29 noviembre 1999 (J1999/36639)

Cita en el mismo sentido sobre INCONGRUENCIA - EXTRA PETITUM - Sentencia congruente STC Sala 1ª de 13 enero 1998 (J1998/9)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - SALARIO - Fijación del salario - Salario fijado en convenio colectivo, CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Derechos en la relación de trabajo - No discriminación - En materia salarial - Situaciones no discriminatorias STC Sala 2ª de 12 enero 1998 (J1998/2)

Cita en el mismo sentido sobre INCONGRUENCIA - EXTRA PETITUM - Sentencia congruente STC Sala 1ª de 4 diciembre 1997 (J1997/8338)

Cita en el mismo sentido sobre INCONGRUENCIA - EXTRA PETITUM - Sentencia congruente STC Sala 2ª de 16 septiembre 1996 (J1996/5123)

Cita en el mismo sentido sobre INCONGRUENCIA - EXTRA PETITUM - Sentencia congruente STC Sala 2ª de 10 junio 1996 (J1996/3057)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Derechos en la relación de trabajo - No discriminación - En materia salarial - Situaciones no discriminatorias STS Sala 4ª de 23 septiembre 1993 (J1993/8209)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Derechos en la relación de trabajo - No discriminación - En materia salarial - Situaciones no discriminatorias STS Sala 4ª de 17 octubre 1990 (J1990/9434)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - SALARIO - Fijación del salario - Salario fijado en convenio colectivo, CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Derechos en la relación de trabajo - No discriminación - En materia salarial - Situaciones no discriminatorias STC Sala 1ª de 19 octubre 1989 (J1989/9284)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - SALARIO - Fijación del salario - Salario fijado en convenio colectivo, CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Derechos en la relación de trabajo - No discriminación - En materia salarial - Situaciones no discriminatorias STC Sala 2ª de 10 octubre 1988 (J1988/493)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - SALARIO - Fijación del salario - Salario fijado en convenio colectivo, CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Derechos en la relación de trabajo - No discriminación - En materia salarial - Situaciones no discriminatorias STC Sala 2ª de 9 marzo 1984 (J1984/34)

Versión de texto vigente null

En la Villa de Madrid, a diez de octubre de dos mil seis.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud del recurso de casación interpuesto por, representada y defendida por "S., S.A." y otros representado por la Procuradora Sra. Caro Bonilla contra la Sentencia dictada el día 30 de mayo de 2005 por la Sala de

lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el Proceso 6/2005 EDJ 2005/139617 , seguido sobre impugnación de convenio colectivo, a instancia del SINDICATO DE PERIODISTAS DE MADRID contra los expresados recurrentes.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de recurrido, SINDICATO DE PERIODISTAS DE MADRID representado por la Procuradora Sra. Gramade López.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. JUAN FRANCISCO GARCÍA SÁNCHEZ.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- D^a Inés mediante escrito de 11 de marzo de 2005, presentó demanda ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el que ésta, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare: Nulo y sin efecto el CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "S., S.A." (código número 2812712), inscrito mediante Resolución de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid de fecha 9 de marzo de 2004 (B.O.C.M. de fecha 1 de abril de 2004, número 78) y suscrito por la comisión negociadora del mismo en fecha 30 de junio de 2003, y, SUBSIDIARIAMENTE, para el supuesto de no ser estimada la total nulidad del Convenio Colectivo impugnado, interesamos declare Nulos y sin efecto los artículos 26,18,31,36,37, el capítulo 6 y la tabla salarial del Anexo II del citado Convenio.

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

TERCERO.- Con fecha 30 de mayo de 2005 EDJ 2005/139617 se dictó sentencia, en la que consta el siguiente fallo:

"Estimamos en parte la demanda rectora de autos, promovida por el Sindicato de Periodistas de Madrid, a la que se adhirieron D. Óscar y D. Pedro Jesús, contra la empresa "S., S.A." y los integrantes de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo impugnado que siguen: D. Ismael, D. Luis Pablo, D. Fermín, D. José Enrique, D^a Eva, D^a Blanca, D. Domingo y D. José Luis, siendo también parte el Ministerio Fiscal, en materia de impugnación de convenio colectivo y, en su consecuencia, debemos declarar y declaramos la nulidad del artículo 26 y de los artículos 31 a 38, ambos inclusive, del Capítulo 6, al igual que del Anexo I y de la tabla salarial contenida en el Anexo II, todos ellos del Convenio Colectivo de la empresa "S., S.A." firmado en 30 de junio de 2003 y publicado en el diario oficial de esta Comunidad de 1 de abril de 2004, merced a Resolución de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer de 9 de marzo anterior, quedando facultadas las partes negociadoras de dicha norma convencional para instar de la otra la inmediata renegociación del Convenio Colectivo en cuestión, condenando a todos los codemandados a estar y pasar por estas declaraciones, así como por todas las consecuencias que de las mismas se derivan, a quienes debemos absolver y absolvemos del resto de pedimentos deducidos en su contra en la demanda."

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

1º.- En fecha 9 de enero de 2003 se constituyó la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa "S., S.A." -codemandada en autos-, dedicada a la actividad de agencia de prensa, inscrita en la Seguridad Social con el núm. 000 y con domicilio en esta capital, CALLE000 núm. 001, que en mayo de 2004 contaba con una plantilla de 93 trabajadores, proceso negociador que se prolongó hasta el 30 de junio de 2003, data en que las partes firmaron dicho Convenio Colectivo, absteniéndose de hacerlo los dos representantes con que el Sindicato de Periodistas de Madrid, parte actora en autos, contaba en el banco social de la citada Comisión Negociadora -folios 195, 308 y 369-, la cual estaba compuesta en representación de la empresa por D. José Manuel, D. Darío, D. Luis Pablo y D. Juan Antonio, mientras que por parte de los trabajadores los representantes eran D^a Diana, quien posteriormente fue sustituida por D^a Bárbara, D. José Ignacio, D. Cornelio, D. Óscar y D. Pedro Jesús.

2º.- Con motivo de escrito presentado en 3 de octubre de 2003 ante la Dirección General de Trabajo de la entonces Consejería de Trabajo de esta Comunidad por los Delegados Sindicales de la Organización demandante en "S., S.A.", en el que solicitaban que la Autoridad Laboral procediera a su impugnación de oficio -folios 180 a 189-, ésta se dirigió a los mismos en comunicación datada el día 27 de ese mes, que dice así -folio 192-: "En relación con su escrito que tuvo entrada con fecha 3 de octubre de 2003 en el Registro de esta Dirección General, en el que manifiestan que, a su parecer, el Convenio Colectivo presentado por la Empresa "S., S.A." vulnera la legalidad vigente, se les significa que esta Dirección General ha requerido a la Comisión Negociadora de dicho Convenio para que modifique el art. 10 del mismo. No obstante, si una vez modificado dicho artículo y acordado el registro del Convenio por esta Dirección General, entienden que alguno de sus aspectos conculca la legalidad, puede ser impugnado por las partes legitimadas y por el cauce procesal previsto en el art. 161 de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 (" , habiendo formulado ambos representantes sindicales nueva petición en el mismo sentido en fecha 29 de diciembre de 2003 -folios 190 y 191-.

3º.- En reunión de la Comisión Negociadora celebrada en 3 de marzo de 2004, en la que también participaron los dos miembros pertenecientes al Sindicato actor, se acordó la modificación del artículo 10 del Convenio, que quedó redactado así -folio 349-: "Todo trabajador de "S., S.A." habrá de realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro de las funciones propias de su categoría profesional. La Dirección de la empresa, siempre que las necesidades laborales lo aconsejen, podrá crear nuevos Grupos o Categorías Profesionales según el procedimiento previsto por el artículo 22.1 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 " , redacción que antes del cambio era ésta -folio 270-: "Todo trabajador de "S., S.A." habrá de realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro de las funciones propias de su Categoría Profesional. La Dirección de la empresa, siempre que las necesidades laborales lo aconsejen, podrá crear nuevos Grupos o Categorías Profesionales".

4º.- En Resolución de 9 de marzo de 2004, la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer de esta Comunidad acordó en relación con el Convenio impugnado -folio 345-:

1º.-Inscribir dicho Convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2º.-Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el "Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid", diario en el que, finalmente, fue publicado en 1 de abril de ese mismo año -folios 23 a 31-, siendo la vigencia convenida de 1 de enero de 2003 a 31 de diciembre de 2005, ambos inclusive.

5º.- El párrafo segundo del artículo 2 de la norma pactada de constante cita dispone:"El presente convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que, la autoridad o jurisdicción competente, en ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad a su contenido (sic), que debe ser uno e indivisible en su aplicación".

6º.- Por su parte, el párrafo quinto de su artículo 18, relativo a horarios, prevé que:"A requerimiento de la empresa y previa comunicación a los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley".

7º.- En el acta de la reunión de la Mesa Negociadora celebrada en 2 de junio de 2003 consta lo siguiente -folio 368-:"La Dirección manifiesta su interés en que el convenio sea lo más consensuado posible, por lo que cree necesario que se traslade a los compañeros el porqué de los cambios. Cree que el concepto de multimedia no está asumido por la Redacción y pone de manifiesto la situación convulsa de los medios de comunicación actuales. En su opinión, un "no" al convenio no ayudaría a definir la "S., S.A." de futuro, la cual se concretaría en la negociación futura con el accionista de un Plan Cuatrienal. Los representantes de los trabajadores insisten en algunos aspectos solicitados en las asambleas realizadas con los trabajadores, entre ellos, la creación de una Comisión Mixta que defina las categorías laborales una vez aprobado el convenio.

La Dirección se compromete a contestar en 24 horas, pero deja claro que por su parte la negociación está prácticamente cerrada. La Dirección solicita formalmente al Comité de Empresa explicar personalmente en Asamblea de Trabajadores los motivos del convenio que ha propuesto. Los delegados aceptan. Pendiente de concretar fecha para la intervención de Ismael ante la Asamblea (...)"

8º.- El artículo 21 de la norma convencional combatida, atinente al trabajo en domingos, sábados y festivos, que, sin embargo, la demanda confunde reiteradamente por error material con el 31, establece:"Los trabajadores de "S., S.A.", tendrán la obligación de prestar sus servicios en sábados, domingos o festivos cuando las necesidades laborales así lo aconsejen.

A) Trabajo en domingo: Todo el personal de "S., S.A.", que excepcionalmente y por necesidades del servicio trabaje en domingo percibirá en función del tiempo trabajado la siguiente compensación económica: Realización de media jornada: 60,10 euros. Realización de la jornada completa: 120,20 euros. Además de la compensación económica prevista se tendrá derecho a un día libre de descanso por cada cuatro domingos trabajados. El cómputo de los domingos será acumulativo y podrá realizarse en años diferentes. Quedan exceptuados de las compensaciones anteriores las personas que hayan sido especialmente contratadas para trabajar en domingo.

b) Trabajo en sábados: Todo el personal de "S., S.A.", que excepcionalmente y por necesidades del servicio trabaje en sábado tendrá derecho al descanso proporcional no disfrutado durante la semana siguiente.

c) Trabajo en festivos: Todo el personal de "S., S.A.", que excepcionalmente y por necesidades del servicio trabaje en festivos tendrá derecho a un descanso equivalente a dos días laborables libres por cada festivo íntegramente trabajado".

9º.-El artículo 26 del aludido Convenio, referente a las categorías profesionales, sienta:"La clasificación del personal en categorías profesionales es meramente enunciativa, no limitativa, y en modo alguno presupone la obligación de tener provistas todas las categorías reflejadas cuando la organización del trabajo y las necesidades de la empresa no lo requieran. Las categorías profesionales de "S., S.A.", aparecen relacionadas en el Anexo I de este Convenio. Asimismo, y para mayor claridad, se ha incluido en la clasificación profesional la adscripción de las diferentes categorías en sus áreas organizativas de referencia. Una categoría profesional será equivalente a otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello fuese necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

Atendiendo a lo anterior y a las titulaciones académicas o profesionales precisas para desempeñar la prestación laboral, la dirección de la empresa podrá acordar la movilidad funcional interna entre categorías equivalentes dentro de "S., S.A.", figurando en el Anexo I al Convenio, dentro del área de información, las categorías de Redactor Jefe, Jefe de Sección, Redactor N1, Redactor N2, Redactor N3 y Redactor N4, mientras que en la de comunicación constan las de Responsable Comunicación, Técnico Comunicación N1, Técnico Comunicación N2, Técnico Comunicación N3 y Técnico Comunicación N4. En el área técnica existen las categorías de Responsable Técnico, Técnico SSII N1, Técnico SSII N2, Técnico SSII N3 y Técnico SSII N4, en tanto que en la de publicidad las categorías profesionales son: Responsable Publicidad, Técnico Publicidad N1, Técnico Publicidad N2, Técnico Publicidad N3 y Técnico Publicidad N4. De igual forma, en cada una de las áreas de administración, documentación y diseño/maquetación se establece una categoría de Responsable y otras cuatro de Técnico con los niveles 1, 2, 3 y 4. Amén de ello, las categorías que restan son las de Auxiliar, Ordenanza y Telefonista.

10º.- Ninguna de las categorías citadas en el precedente ordinal aparece definida en cuanto a requisitos de titulación y funciones que integran su contenido en el Convenio Colectivo impugnado.

11º.- En el anterior Convenio de empresa para los años 2000 a 2002, las categorías profesionales existentes eran éstas: Redactor Jefe, Jefe de Sección, Redactor Libre Disposición, Redactor, Ayudante de Redacción, Editor, Jefe de Administración, Ayudante de Documentación, Jefe Técnico, Ayudante Técnico, Auxiliar, Traductor, Oficial Administrativo, Secretaria de Redacción, Auxiliar Administrativo, Ordenanza, Telefonista y Colaborador -folio 230-

12°.- La norma paccionada previgente disponía en su artículo 45, relativo a los incrementos salariales, que -folio 225-:"El incremento salarial durante la vigencia del presente Convenio será el estipulado por Fundación ONCE para todo su grupo de empresas".

13°.- Con tal motivo, los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de aplicación de aquella norma colectiva experimentaron un aumento salarial de un 4 por 100 en 2001 y de otro 4 por 100 en 2002, incrementos que, sin embargo, no se proyectaron sobre las retribuciones básicas y complementarias entonces vigentes, que permanecieron iguales, sino que pasaron a integrar un denominado complemento personal absorbible para cada empleado, que en las nóminas aparece bajo el epígrafe "per. comp. abs. 01", el cual comenzó a abonarse en abril de 2001 incluyendo el aumento de ese año, mientras que en mayo de 2002 se le incorporó el incremento remunerativo correspondiente a este último ejercicio -folios 198, 231 a 242, 246 a 258 y 374 a 376-.

14°.- El apartado 5 de la Circular 6/2001, de 18 de abril, de "Grupo F., S.A." -folios 374 a 376-, grupo al que pertenece la mercantil codemandada, en materia de revisión salarial para 2001, previene que:"Los conceptos salariales donde se deberán reflejar los incrementos retributivos resultantes, serán en complementos personales compensables y absorbibles, cantidades a cuenta de convenio, o cualesquiera otros de análoga naturaleza".

15°.- El artículo 31 de la vigente norma pactada para los años 2003 a 2005, que atañe al incremento salarial pactado, prevé lo que sigue:"Durante la vigencia del presente convenio, el incremento salarial será el estipulado por Fundación ONCE para todo su grupo de empresas, reflejándose (...) en la tabla salarial que se adjunta mediante la actualización de los conceptos de salario base, plus convenio y plus de convenios anteriores".

16°.- En el Anexo II al Convenio en vigor se incluye la tabla salarial para 2003, siendo el incremento salarial experimentado de un 3, 6 por 100, si bien éste, por lo antes dicho, incidió de forma exclusiva sobre las cuantías de los conceptos salariales a 31 de diciembre de 2000 -folios 30 y 31-.

17°.- El artículo 37 del Convenio impugnado prevé el abono de dos pagas extraordinarias, una de vacaciones y la otra de diciembre, fijando su importe en "la suma de los conceptos de salario base y plus convenio que el trabajador haya percibido en el mes anterior a su devengo", mientras que el artículo siguiente, referido a la paga de beneficios, prescribe que:"El personal en plantilla percibirá una paga de beneficios correspondiente a una mensualidad del año anterior calculada teniendo en cuenta los conceptos de salario base y plus convenio del trabajador, que será abonada en el primer trimestre de cada año".

18°.- Tales pagas extraordinarias, con arreglo a los artículos 46 y 47 de la norma paccionada vigente en los años 2000 a 2002 -folio 225-, se cifraban en una mensualidad del salario ordinario y fijo que el trabajador tuviese reconocido, concepto que el artículo 36 definía así:"Se entiende por Salario Ordinario y Fijo la retribución anual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada normal de trabajo y fijada según las funciones específicas y requisitos exigidos a cada puesto".

19°.- Para paliar la disminución en la cuantía de las gratificaciones extraordinarias a partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo combatido, la empresa distribuyó mensualmente a partir de julio de 2003 las diferencias económicas resultantes en el complemento personal absorbible de los trabajadores que lo tenían asignado -folios 243 a 245 y 258 a 260-.

20°.- El Convenio Colectivo de empresa para los años 2000 a 2002 contemplaba en sus artículos 41 y 42 dos pluses diferentes, el de titulación y el de libre disposición y plena dedicación, definiendo el primero del siguiente modo -folio 223-:"Plus de Titulación. Plus del art. 48 del Estatuto de la Profesión Periodística (Plus de Titulación). El Plus de Titulación se establece en la cuantía de 17.922.-pesetas al mes. Este complemento se abonará exclusivamente a los periodistas titulados por las Facultades de Periodismo o que estén en posesión del diploma de la Escuela Oficial de Periodismo que les faculta para el ejercicio activo de su profesión, o con un título universitario superior asimilable, siempre que este título tenga relación directa y los conocimientos teóricos que aporte sean precisos para su buen hacer a su puesto de trabajo".

A su vez, el segundo de tales complementos se definía así:"Plus de Libre Disposición y Plena Dedicación. Tendrán régimen de libre disposición y plena dedicación los trabajadores que, previo pacto con la Empresa, además del cometido específico que tienen asignado, estén a disposición de la Dirección en todo momento para cubrir las necesidades del servicio de carácter eventual. El personal acogido a este régimen no podrá ser obligado a trabajar una jornada superior a siete horas al día. Este horario podrá realizarlo el trabajador de manera continuada, o bien en dos turnos y corresponderá a la Empresa, de acuerdo con las necesidades del servicio, determinar cuál de estas modalidades deberá cumplir el trabajador, previo informe preceptivo pero no vinculante de los representantes legales de los trabajadores, cuando cualquier cambio pueda afectar al trabajador con carácter permanente.

El trabajador que tenga voluntariamente convenido con la Empresa el régimen de libre disposición y plena dedicación, podrá renunciar a dicho régimen comunicándolo a la Dirección con una antelación de quince días y pasará a desempeñar la jornada de carácter general establecida como norma en el presente Convenio, con el salario correspondiente a esta última. Para 2000 este Plus será el establecido a continuación: Plus Libre Disposición para: Redactor Jefe, 71.690.-Jefe de Sección, 71.690.-Redactores, 71.690.-Editor, 71.690.-Ayudante Redacción, 71.690.-Ayudante Documentación, 71.690.-Jefe Departamento Técnico, 75.786.- Oficiales Administrativos, 13.723.-Traductor, 26.218".

21°.- La norma colectiva objeto de impugnación procedió a la eliminación de ambos complementos salariales, el de titulación, y el de libre disposición y plena dedicación, previendo lo que sigue en su artículo 36:"Plus de convenios anteriores. El plus de convenios anteriores se corresponde con las cantidades que venían percibiendo hasta la fecha los trabajadores de "S., S.A.", por los conceptos de plus de titulación y plus de libre disposición, los cuales desaparecen desde la firma de este convenio y quedan integrados en el nuevo plus. En consecuencia, cualquier trabajador adscrito a una de las categorías profesionales que dan derecho a percibir este plus de convenios anteriores estará siendo compensado por los conceptos antes mencionados. Este plus de convenios anteriores será abonado en doce mensualidades en función de las cuantías establecidas en la tabla salarial adjunta del Anexo II según categorías profesionales".

22º.- En dicha tabla salarial únicamente se asigna el devengo del plus de convenios anteriores a quienes ostenten las categorías de Responsables de los distintos Departamentos, Redactor Jefe, Jefe de Sección, Redactor N1 y N2, y los demás Técnicos de las diferentes áreas catalogados como N1 y N2, no percibiéndolo, empero, los conceptuados como N3 y N4, ni los Auxiliares, Ordenanzas y Telefonistas -folios 30 y 31-.

23º.- Pese a no ser necesario, en fecha 4 de agosto del pasado año se celebró intento de conciliación en sede administrativa que resultó sin avenencia, merced a demanda extrajudicial de conciliación suscitada el día 21 de julio anterior -folio 22-."

QUINTO.- Contra expresada resolución se interpuso recurso de casación a nombre de "S., S.A." y recibidos y admitidos los autos en esta Sala por su Procuradora Sra. Caro Bonilla en escrito de fecha 19 de diciembre de 2005, se formalizó el correspondiente recurso, autorizándolo y basándose en:

Primero.- Al amparo del art. 205 apartado c) de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 , se alega la infracción de los arts. 97.2 de la LPL EDL 1995/13689 y 218.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil EDL 2000/77463 con incidencia en el art. 24 de la Constitución EDL 1978/3879 .

Segundo.- Al amparo del art. 205 apartado e) de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 , se alega la infracción de los arts. 82.4 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475, así como la jurisprudencia que se cita.

SEXTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar el recurso IMPROCEDENTE, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El proceso de origen se inició ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en virtud de demanda formulada por el Sindicato de Periodistas de Madrid contra la empresa "S., S.A." y contra los integrantes de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de la mencionada empresa, publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 1 de abril de 2004. Postulaba el sindicato actor, de manera principal, que se declarara la nulidad total del mencionado Convenio y, con carácter subsidiario, la declaración de nulidad de determinados preceptos del mismo, por entender el demandante que conculcaban la legalidad. La demanda fue estimada parcialmente por Sentencia de 30 de mayo de 2005 EDJ 2005/139617 , rechazando la Sala la petición principal y declarando, en cambio, la nulidad de los arts. 26, y 31 al 38, ambos inclusive, así como el Anexo I y la tabla salarial contenida en el Anexo II.

Contra dicha resolución EDJ 2005/139617 ha interpuesto la parte demandada el presente recurso de casación común o tradicional, que articula en dos motivos: en el primero de ellos, conducido por el apartado c) del art. 205 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL EDL 1995/13689) , sostiene la nulidad de la resolución combatida porque, en su opinión, es incongruente como consecuencia de haber declarado la nulidad del Anexo I del Convenio, sin que tal nulidad le hubiera sido expresamente solicitada; y el segundo motivo, encauzado a través del apartado e) del propio precepto procesal, se orienta a combatir el fondo de lo resuelto, con base en que la parte recurrente defiende la tesis de que ninguno de los preceptos convencionales anulados ha infringido norma legal o reglamentaria alguna.

SEGUNDO.- En el primer motivo del recurso cita la parte recurrente como infringidos los arts. 97.2 de la LPL EDL 1995/13689 y 218.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil EDL 2000/77463 (LECv), con incidencia en el art. 24 de la Constitución EDL 1978/3879 , pues dice que se le ha producido indefensión al conceder el Tribunal al actor algo que éste no le había pedido expresamente, cual es la nulidad del Anexo I del Convenio litigioso.

Entre la abundante doctrina del Tribunal Constitucional acerca del concepto de incongruencia, con incidencia en el derecho de defensa, baste con citar la STC 227/2000 de 2 de octubre (Sala 2ª) EDJ 2000/28778 , en cuyo segundo fundamento se razona en los siguientes términos: La que hemos llamado incongruencia "extra petitem" se produce cuando el órgano judicial concede algo no pedido o se pronuncia sobre una pretensión o una causa de pedir que no fue oportunamente deducida por los litigantes, e implica un desajuste o inadecuación entre el fallo o la parte dispositiva de la resolución judicial y la causa del pedir o el "petitem" (SSTC 98/1996, de 10 de junio, FJ 2 EDJ 1996/3057 ; 220/1997, de 4 de diciembre, FJ 2 EDJ 1997/8338 ; 9/1998, de 13 de enero, FJ 2 EDJ 1998/9 ; 215/1999, de 29 de noviembre, FJ 3 EDJ 1999/36639 ; 85/2000, de 27 de marzo, FJ 3 EDJ 2000/3833 ; 86/2000, de 27 de marzo, FJ 4 EDJ 2000/3832).

Ahora bien, la incongruencia "extra petitem" sólo tiene relevancia constitucional y lesiona el art. 24.1 CE EDL 1978/3879 en la medida en que provoque indefensión al defraudar el principio de contradicción. Solo si la Sentencia modifica la "causa petendi" o el "petitem" alterando la acción ejercitada, se habría dictado sin oportunidad de debate, ni defensa, sobre las nuevas posiciones en que el órgano judicial sitúa el "thema decidendi" (STC 98/1996, FJ 2 EDJ 1996/3057).

En este punto, debe recordarse que el órgano judicial únicamente está vinculado por la esencia de lo pedido y discutido en el pleito, y no por la literalidad de las concretas pretensiones ejercitadas, tal y como hayan sido formalmente solicitadas por los litigantes, de forma que no existirá la incongruencia "extra petitem" cuando el Juez o Tribunal decida o se pronuncie sobre una pretensión que, aunque no fue formal o expresamente ejercitada, estaba implícita o era consecuencia inescindible o necesaria de los pedimentos articulados o de la cuestión principal debatida en el proceso (STC 9/1998, FJ 2 EDJ 1998/9). En otras palabras, lo constitucionalmente decisivo desde las coordenadas procesales esenciales que exige el art. 24 CE EDL 1978/3879 , es si el sujeto ha podido alegar y probar lo que estimase por conveniente en relación con todos los aspectos esenciales del conflicto en el que se halla inmerso y que van a ser objeto de pronunciamiento judicial. Y ello sucederá claramente en relación con los aspectos expresa y formalmente suscitados por las partes y con los que lógica o legalmente se hallan anudados a ellos, pero también podrá suceder con pretensiones implícitas de tal naturaleza que hagan "razonablemente previsible" su inclusión en el contenido del fallo (STC 144/1996, de 16 de octubre, FJ 4 EDJ 1996/5123).

En el presente caso, la Sala de instancia fue perfectamente consciente de que en la petición subsidiaria de la demanda no estaba comprendida -expresamente, al menos- la petición de nulidad del Anexo I del Convenio, pero consideró procedente anularlo porque estaba, a su juicio, tan íntimamente relacionado con el art. 26 (cuya nulidad sí se pedía de forma expresa, y fue concedida), que resultaban inseparables; y por ello razonó en la parte final del 8º fundamento de su sentencia (la impugnada) en el sentido de que tal decisión no suponía incurrir en incongruencia. Pero es que, además, no puede perderse de vista el hecho de que la petición principal de la demanda consistía en la anulación de la totalidad del convenio, de tal suerte que, en cualquier caso, la resolución combatida concedió menos (y nunca más) de lo que el actor había pedido. Por ello, la decisión impugnada ha sido plenamente congruente -incluso en el aspecto meramente procesal, atinente a la legalidad ordinaria- con la materia que fue objeto de debate.

No se ha producido, pues, ningún tipo de indefensión a la parte recurrente, que desde el primer momento supo lo que en su contra se solicitaba, y pudo perfectamente rebatir los argumentos de la demanda, como ha podido ahora argumentar y sostener lo que ha creído oportuno manifestar en su escrito de recurso para defender su tesis. Por consiguiente, este primer motivo debe decaer.

TERCERO.- En el segundo motivo del recurso se denuncia infracción de los arts. 82.4 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 (ET) y de la jurisprudencia que se cita. Se sostiene, en esencia, que la resolución combatida EDJ 2005/139617 no ha tenido en cuenta el principio de modernidad que consagran los citados preceptos legales.

Para mayor claridad, hemos de examinar separadamente, por un lado lo relativo al art. 26 del Convenio en relación con su Anexo I, y por otro, en conjunto, el resto de los preceptos convencionales anulados por la resolución recurrida EDJ 2005/139617, pues los unos y los otros constituyen sendos grupos bien diferenciados.

El art. 26 forma parte del Capítulo V del Convenio, dedicado dicho Capítulo a la "Clasificación Profesional", y los dos primeros párrafos del precepto -que son los que aquí interesan- son del siguiente tenor:

"La clasificación del personal en categorías profesionales es meramente enunciativa, no limitativa, y en modo alguno presupone la obligación de tener provistas todas las categorías reflejadas cuando la organización del trabajo y las necesidades de la empresa no lo requieran. Las categorías profesionales de "S., S.A." aparecen relacionadas en el Anexo I de este Convenio. Asimismo y para mayor claridad, se ha incluido en la clasificación profesional la adscripción de las diferentes categorías en sus Áreas Organizativas de referencia".

En cuanto al Anexo I, al que expresamente se remite el transcrito art. 26, se limita a enunciar las diversas categorías profesionales dentro de cada Área, pero circunscribiéndose meramente al enunciado de tales categorías, sin definir en qué consiste el cometido de cada una de ellas, y sin hacer tampoco mención alguna a los requisitos, características, formación, conocimientos o titulación necesarios para estar adscrito a cada una de tales categorías profesionales. Esta circunstancia, unida al hecho de que, a pesar de haber existido inicialmente algún intento de negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores para nombrar una Comisión Mixta que se ocupara de definir, en forma suficiente, tales categorías, ello no obstante, no llegó nunca a crearse tal Comisión, fue éste el fundamento que sirvió de apoyo a la Sentencia recurrida para declarar la nulidad del artículo y Anexo de referencia.

Sin embargo, no puede decirse que con esta forma de proceder se haya conculcado el art. 22 del ET EDL 1995/13475, pues se ha cumplido, en principio, el mandato contenido en su apartado 1 ("mediante la negociación colectiva.....se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores"), al consignar cuántas y cuáles son las categorías profesionales que integran la plantilla de la empresa. Es cierto que habría sido deseable llevar a cabo una mayor concreción, en el sentido de definir de manera suficiente en qué consiste el contenido de cada una de las categorías que se mencionan, así como haber hecho referencia bastante a los requisitos, características, formación, conocimientos o titulación necesarios para estar adscrito cada trabajador a cada una de tales categorías profesionales; pero también es verdad que estas concreciones y especificaciones podrán llevarse a cabo, si fuere necesario, a través del correspondiente "acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores" al que alude el citado apartado 1 del art. 22 del ET EDL 1995/13475, tal como ya se intentara en alguna ocasión anterior.

Por ello, no puede compartirse en este punto el criterio de la Sala "a quo", de lo que se deduce la procedencia de mantener incólumes el precepto convencional y Anexo que nos ocupan.

CUARTO.- Los demás preceptos convencionales anulados -arts. 31 al 38, encuadrados en el Capítulo VI, y Anexo II- se refieren todos ellos a la "Estructura Salarial".

El art. 31 establece el incremento salarial, remitiéndose al Anexo II.

El art. 32 establece y enumera los distintos conceptos salariales.

El art. 33 señala cuál es el salario base, remitiéndose asimismo a la Tabla Salarial del Anexo II.

El art. 34 establece el llamado Plus de Convenio.

El art. 35 establece y define el Plus de Antigüedad

El art. 36 señala que el Plus de Convenios Anteriores se corresponde con las cantidades que venían percibiendo hasta la fecha los trabajadores de "S., S.A." por los conceptos de Plus de Titulación y Plus de Libre Disposición, los cuales desaparecen desde la firma de este Convenio y quedan integrados en este nuevo plus. En consecuencia, cualquier trabajador adscrito a una de las categorías profesionales que dan derecho a percibir este Plus de Convenios Anteriores estará siendo compensado por los conceptos antes mencionados.. Este Plus de Convenios Anteriores será abonado en doce mensualidades en función de las cuantías establecidas en la Tabla salarial adjunta del Anexo II según categorías profesionales.

El art. 37 establece, como pagas extraordinarias, una "de vacaciones" a satisfacer en junio, y otra que se devenga en diciembre.

El art. 38 establece una paga de beneficios.

Finalmente, el Anexo II contiene la Tabla Salarial para el año 2003 y a partir del 17 de junio de 2004.

La Sala de instancia, aceptando en cuanto a todos estos preceptos convencionales la tesis del sindicato actor, ha decretado la nulidad de todos ellos, por entender que los mismos vulneran el principio de igualdad consagrado en los arts. 14 de la Constitución española EDL 1978/3879 (CE) y 17 del ET EDL 1995/13475, y para ello se apoya en que, en su opinión, el nuevo convenio es muy desfavorable con respecto al anterior, y esta circunstancia trae como consecuencia, a criterio de los juzgadores, que los trabajadores de nuevo ingreso resultan perjudicados con respecto a los que ya formaban parte de la plantilla en el momento de aprobación de este convenio.

Sin embargo, no podemos compartir este criterio, por las razones que a continuación expondremos.

QUINTO.- Aun cuando no pueda afirmarse con rotundidad que así sea (pues para ello sería preciso examinar comparativamente todos y cada uno de los preceptos del Convenio ahora impugnado y todos y cada uno del anterior, llevando a cabo, además, las necesarias operaciones aritméticas), sí puede entenderse como posible que los trabajadores que entren a formar parte de la plantilla de la empresa tras la vigencia de este Convenio puedan percibir, en conjunto y en cómputo anual, unos emolumentos globales inferiores a los que corresponden a los homólogos en categoría profesional que ya antes estuvieran al servicio de la empleadora, pues ha de tenerse en cuenta que, conforme al párrafo segundo del art. 3º de la norma convencional que nos ocupa, "en todo caso, se respetarán aquellas condiciones económicas personales que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, excedan de lo previsto en el presente Convenio".

Sin embargo, esto no es, por sí solo, determinante de que se haya producido una desigualdad de trato entre unos y otros trabajadores en atención exclusivamente a su fecha de ingreso en la empresa. Se trata, simplemente, de respetar, en calidad de condición más beneficiosa y a título meramente personal, los emolumentos que determinados trabajadores venían percibiendo con arreglo al convenio anterior, con el fin de no perjudicar, de manera transitoria, a estos empleados mientras se opera la absorción de tales complementos retributivos.

En primer lugar, conviene poner de manifiesto que no siempre la diferencia de retribución en atención a la fecha de ingreso en la empresa supone vulneración del principio de igualdad. Con referencia a la doctrina del Tribunal Constitucional, y también a la de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo en la materia, en nuestra Sentencia de 7 de julio de 2005 (rec. 101/04) EDJ 2005/140032 se razona (F.J. 3º) en los siguientes términos: Dijimos en nuestra sentencia de 17 de mayo de 2000 (rec. núm. 4500/1999) EDJ 2000/11793, citando las de 17 de octubre de 1990 EDJ 1990/9434 y 23 de septiembre de 1993 EDJ 1993/8209, que "el artículo 14 de la Constitución Española EDL 1978/3879 comprende dos prescripciones que han de ser diferenciadas: la primera, contenida en el inciso inicial de ese artículo, se refiere al principio de igualdad ante la ley y en la aplicación de la ley por los poderes públicos; la segunda se concreta en la prohibición de discriminaciones y tiende a la eliminación de éstas en cuanto implican una violación más cualificada de la igualdad en función del carácter particularmente rechazable del criterio de diferenciación aplicado".

En este sentido también hemos dicho, recogiendo doctrina del Tribunal Constitucional, que la discriminación consiste en utilizar un factor de diferenciación que merece especial rechazo por el Ordenamiento, porque para establecer la diferencia de trato se toman en consideración condiciones que históricamente han estado ligadas a formas de represión o de segregación de determinados grupos de personas.- De lo expuesto hemos de concluir -al igual que hicimos en las sentencias de 19 de octubre de 2003 (rec. núm. 2869/2002) EDJ 2003/187310 y 28 de abril de 2005 (rec. núm. 72/2004) EDJ 2005/76861 - que la condición de ser personal de nuevo ingreso no es de suyo bastante para entender que se trata de un propio criterio de discriminación o, dicho de otro modo, que se halla incluida en la referencia del art. 14 in fine de la Constitución EDL 1978/3879, al aludir a "cualquier otra condición o circunstancia de carácter personal o social", tras relacionar los criterios, definidores de situaciones que pueden ser discriminatorias -nacimiento, raza, sexo, religión, opinión- que más explícitamente, y sin apartarse de los criterios expresados en dicho art. 14 CE EDL 1978/3879, se mencionan en los arts. 4.2.c) y 17.1 ET EDL 1995/13475.

Y en el 5º fundamento de nuestra reseñada Sentencia se hace constar, con referencia ya a la negociación colectiva, lo siguiente: En lo que se refiere concretamente a la negociación colectiva, en relación con el principio de igualdad, la STC 27/2004, de 4 de marzo EDJ 2004/6839, dice que "en el convenio colectivo, aunque han de respetarse las exigencias indeclinables del derecho a la igualdad y la no discriminación, éstas no pueden tener el mismo alcance que en otros contextos, pues en el ámbito de las relaciones privadas, en el que el convenio colectivo se incardina, los derechos fundamentales, y entre ellos el de igualdad, han de aplicarse matizadamente, haciéndolos compatibles con otros valores que tienen su origen en el principio de la autonomía de la voluntad (SSTC 177/1988, de 10 de octubre, FJ 4 EDJ 1988/493; 171/1989, de 19 de octubre, FJ 1 EDJ 1989/9284; 6 2/1998, de 12 de enero FJ 2 EDJ 1998/2)".

Añade dicha sentencia EDJ 2004/6839 que "en consecuencia, ni la autonomía colectiva puede, a través del producto normativo que de ella resulta, establecer un régimen diferenciado en las condiciones de trabajo, sin justificación objetiva y sin la proporcionalidad que la medida diversificadora debe poseer para resultar conforme al art. 14 CE EDL 1978/3879, ni en ese juicio pueden marginarse las circunstancias concurrentes a las que hayan atendido los negociadores, siempre que resulten constitucionalmente admisibles". Y afirma que ello es así si se advierte que en nuestro Ordenamiento "el convenio colectivo, al menos en la más importante de sus manifestaciones, alcanza una relevancia cuasi-pública", tanto porque se negocia por entes o sujetos dotados de representación institucional cuanto porque, una vez negociado, "adquiere eficacia normativa, se incardina en el sistema de fuentes del Derecho y se impone a las relaciones de trabajo incluidas en su ámbito sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización ni necesitar el complemento de voluntades individuales".

Por lo que se refiere a la equiparación salarial, (...) dice la STC 119/2002 EDJ 2002/18845, ya citada, que "la exigencia de igualdad retributiva no es absoluta en nuestro Derecho", y que -de conformidad con doctrina precedentemente expuesta-"desde una perspectiva estrictamente constitucional conviene recordar ahora el menor alcance de la protección del derecho fundamental alegado en casos en los que juegue abiertamente el principio de autonomía de la voluntad, a falta de un principio jurídico del que derive la necesidad de igualdad de trato entre los desigualmente tratados (por todas, STC 34/1984, de 9 de marzo EDJ 1984/34)", aparte la circunstancia de que en todo caso "tampoco sufrirá el derecho fundamental a la igualdad si la disparidad establecida supera el test de razonabilidad antes descrito", es

decir, "que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida".

SEXTO.- Pero, aparte de lo anteriormente expuesto como resumen de la doctrina jurisprudencial en la materia, hay que poner aquí de manifiesto que la Sentencia recurrida EDJ 2005/139617, para llegar a la conclusión de que el Convenio litigioso conculca en materia retributiva el principio de igualdad, constitucional y legalmente consagrado, ha tenido en cuenta, con carácter casi exclusivo, el hecho de que determinados conceptos retributivos, que se contenían en el Convenio anterior, han sido suprimidos en el nuevo; y así lo demuestra el hecho de que -abundando una vez más en el encomiable esfuerzo argumental que adorna toda la resolución- se razona ampliamente en su fundamento 14º, incluso con datos aritméticos, en pro de la demostración de que aquellos trabajadores que han ingresado en la empresa ya bajo la vigencia del Convenio actual, perciben una retribución total en cuantía inferior a la de los más antiguos, sobre todo teniendo en cuenta que a los últimamente expresados se les respetan, a título personal (sin perjuicio de resultar absorbibles), las posibles diferencias, por virtud de lo que consta en el ya citado art. 3º convencional.

Sin embargo, -tal como ya antes hemos apuntado- la diferencia retributiva que pudiera existir entre los empleados antiguos y los de nuevo ingreso no obedece de manera exclusiva a la contemplación de tal fecha de ingreso (pues no existe una doble escala salarial para unos y otros trabajadores), sino al respeto, a título personal y como condición más beneficiosa, de determinadas retribuciones que no figuran pactadas en el nuevo convenio, y esto es lo que constituye la justificación o el elemento de razonabilidad exigido para la desigualdad de trato por la doctrina jurisprudencial a la que antes hemos aludido.

Lo único que sucede, pues, es que, por aplicación del llamado "principio de modernidad", acogido en el apartado 4 del art. 82 del ET EDL 1995/13475 ("el convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio") y en el mismo ordinal del art. 86 ("el convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a éste último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan"), la regulación del Convenio anterior ha venido a ser sustituida por la del nuevo. Esto supone, simplemente, que la autonomía de la voluntad de los negociadores se ha manifestado así, y ha de respetarse, siempre que lo convenido no vulnere preceptos de superior rango, debiendo entenderse que tal autonomía se orienta a la finalidad de no "petrificar" los pactos anteriores, sino facilitar la evolución de la materia convencional, adaptándola a las circunstancias del momento en que cada convenio se gesta.

SÉPTIMO.- Sentado lo anterior, es visto que la Sentencia recurrida, al anular los preceptos que formaban parte de este segundo grupo, ha infringido los citados arts. 82.4 y 86.4 del ET EDL 1995/13475, por lo que procede estimar este segundo motivo del recurso, con las consecuencias previstas en el art. 213.c) de la LPL EDL 1995/13689, esto es, resolver el debate en el sentido de que no procede la anulación de los preceptos y Anexos que la Sala anuló, lo que comporta el deber de desestimar la demanda. Asimismo y por aplicación de lo dispuesto en los arts. 214.1 y 233.1 del propio Texto procesal, ha de acordarse la devolución del depósito a la parte recurrente, y no procede llevar a cabo ningún pronunciamiento condenatorio en materia de costas.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLO

Estimamos el recurso de casación interpuesto por "S., S.A." y otros contra la Sentencia dictada el día 30 de mayo de 2005 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el Proceso 6/2005 EDJ 2005/139617, seguido sobre impugnación de convenio colectivo, a instancia del SINDICATO DE PERIODISTAS DE MADRID contra los expresados recurrentes. Casamos la Sentencia recurrida, anulando sus pronunciamientos, y resolvemos el debate planteado en el sentido de desestimar íntegramente la demanda. Devuélvase a la parte recurrente el depósito que constituyó para recurrir en casación. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisdiccional de procedencia, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la Colección Legislativa, lo pronunciamos, mandamos y firmamos. Aurelio Desdentado Bonete.- Luis Fernando de Castro Fernández.- José Luis Gilolmo López.- Benigno Varela Autran.- Juan Francisco García Sánchez.

Publicación.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Juan Francisco García Sánchez hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

Fuente de suministro: Centro de Documentación Judicial. IdCendoj: 28079140012006101220