

CASACION núm.: 121/2023

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya

Letrado de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena
Hernández-Gil Mancha

TRIBUNAL SUPREMO Sala de lo Social

Sentencia núm. 389/2025

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D.^a Concepción Rosario Ureste García, presidenta

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D. Juan Martínez Moya

D.^a Isabel Olmos Parés

D. Rafael Antonio López Parada

En Madrid, a 6 de mayo de 2025.

Esta Sala ha visto los recursos de casación interpuestos por Comisiones Obreras de Industria bajo la dirección letrada de D. Eduardo Cohnen Torres y por UGT-FICA bajo la dirección letrada de D^a Elena Comín Hernández, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 19 de Diciembre de 2022, en actuaciones seguidas por UGT-FICA y CCOO Industria de Madrid, contra Asociación Madrileña de Recambios y Accesorios de Automoción (AMARAUTO), sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida Asociación Madrileña de Recambios y Accesorios de Automoción (AMARAUTO) bajo la dirección letrada de D. Ángel Sánchez Escobar .

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Los sindicatos UGT-FICA y CCOO Industria de Madrid formularon demanda ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid sobre conflicto colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare el derecho de todo el personal afectado por el Convenio Colectivo del Sector de Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios de Automóviles de la Comunidad de Madrid a la aplicación de la revisión técnica de las tablas salariales del año 2021, consistente en la actualización de dichas tablas salariales y de todos los conceptos económicos del 4.5% a 31/12/2021 , sin efectos retroactivo, y en consecuencia el derecho de los trabajadores a percibir el salario actualizado del 4.5% a partir del 1/01/2022.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

TERCERO.- Con fecha 19 de Diciembre de 2022, se dictó sentencia por la Audiencia Nacional, cuya parte dispositiva dice: «FALLAMOS: Que desestimando como desestimamos la demanda formulada por Comisiones Obreras, y Unión General de Trabajadores, Federación de Metal Construcción y Afines de Madrid contra Asociación Madrileña de Recambios y Accesorios de Automoción (AMARAUTO), debemos absolver y absolvemos a ésta de los pedimentos de aquella.».



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

«**PRIMERO.-** Asociación Madrileña De Recambios y Accesorios de Automoción (AMARAUTO), Comisiones Obreras, y Unión General de Trabajadores, Federación de Metal Construcción y Afines de Madrid, suscribieron el 3 de junio de 2019 Convenio Colectivo del Sector de Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios de Automóviles de la Comunidad de Madrid, publicado por Resolución de 9 de octubre de 2019 en BOCM número 273 de 16 de noviembre de 2019.

SEGUNDO.- El 23 de septiembre de 2021 Comisiones Obreras, y Unión General de Trabajadores comunicaron a la Asociación Madrileña De Recambios y Accesorios de Automoción la denuncia del Convenio Colectivo del Sector de Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios de Automóviles de la Comunidad de Madrid, proponiendo como materias objeto de negociación todas aquellas que contienen el citado Convenio las que puedan determinar las partes y las que de mutuo acuerdo convengan.

TERCERO.- El 10 de marzo de 2022 se reunieron las partes negociadoras constituyendo la Mesa Negociadora, habiendo presentado la parte sindical documentalmente las pretensiones de negociación, y quedando emplazados para la siguiente reunión de 30 de marzo de 2022.

CUARTO.- Tales pretensiones se plasmaron en un documento denominado Plataforma de Convenio Colectivo para el Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios de Automóviles de la Comunidad de Madrid en el que figura como "condiciones económicas" lo siguiente:

Año 2022: 3% de incremento

Año 2023: 3% de incremento

Año 2024: 3% de incremento

Año 2025: 3% de incremento

Revisión salarial según el IPC real de cada año

Garantía durante la vigencia del Convenio de que ninguna categoría estará por debajo de 17.000 euros anuales, incluido las aprendices.

QUINTO.- El 1 de junio de 2022 Comisiones Obreras, y Unión General de Trabajadores presentaron ante la Comisión Paritaria del Convenio solicitud para la celebración de una reunión en la que se pudiera abordar y firmar las tablas del Convenio con el incremento consensuado del Convenio Colectivo anterior.

SEXTO.- El 12 de julio de 2022 Comisiones Obreras, y Unión General de Trabajadores presentaron ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid solicitud de mediación que se celebró el 1 de agosto de 2022 sin alcanzar acuerdo. ».

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de UGT-FICA y CCOO Industria de Madrid, siendo admitido a trámite por esta Sala.

El recurso ha sido impugnado por Asociación Madrileña de Recambios y Accesorios de Automoción (AMARAUTO).

SEXTO.- Transcurrido el plazo concedido para la impugnación del recurso, se emitió informe por el Ministerio Fiscal, en el sentido de considerar que el recurso debe ser desestimado. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos.

SÉPTIMO.- Por Providencia de fecha 26 de Marzo de 2025 y por necesidades del servicio se designó como nuevo Ponente al Magistrado Excmo. Sr. D. Juan Martinez Moya, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 6 de Mayo de 2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Cuestión controvertida y resumen de antecedentes

1.- La cuestión suscitada en el presente procedimiento de conflicto colectivo promovido por los sindicatos UGT-FICA y CCOO Industria frente a la Asociación Madrileña de Recambios y Accesorios de Automoción (AMARAUTO) versa sobre la interpretación de una cláusula de revisión salarial contenida en el Convenio colectivo del Sector de Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios de Automóviles de la Comunidad de Madrid, publicado en el BOCM de 16 de noviembre de 2019, con duración pactada hasta el 31 de diciembre de 2021, que fue denunciado. Los demandantes solicitan que se proceda a la actualización de las tablas salariales del año 2021 con el IPC real y se apliquen a partir del 1 de enero de 2022, sin efecto retroactivo, lo que se traduce en el derecho de las

personas trabajadoras a percibir el salario actualizado del 4.5% a partir de dicha fecha.

2.- La sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 19 de diciembre de 2022, ha desestimado la pretensión de los sindicatos demandantes, con fundamento en una interpretación literal de la cláusula (art. 3) del mencionado, y denunciado, Convenio colectivo. En síntesis, fundamenta la desestimación de la demanda argumentando: a) que el incremento añadido para el caso de un IPC superior a aquél estaba limitado solo para los años 2019, 2020 y 2021, sin carácter retroactivo; y b) que no era posible extender los incrementos pactados a periodos de tiempo diversos de los previstos porque fue esa voluntad de las partes negociadoras, manifestada no solo por la asociación empresarial demandada sino también por la parte sindical en los actos de negociación posterior contenidos en su propuesta negociadora para el nuevo convenio colectivo, que fijaban unas condiciones de revisión salarial incluyendo los años 2022 a 2025, propuesta que se realizó antes de formular la reclamación e la que trae causa este proceso.

3.- Ambos sindicatos demandantes formalizan sendos recursos de casación contra la citada sentencia. Aceptando el marco fáctico que fija la resolución de instancia, los recurrentes estructuran sus recursos del siguiente modo:

a) Tanto CCOO Industria de Madrid como UGT-FICA, por el cauce del apartado e) del artículo 207 LRJS, plantean un motivo que tiene como nota común la denuncia de infracción de los artículos 2 y 3 del Convenio colectivo del Sector de Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios de Automóviles de la Comunidad de Madrid en relación con los artículos 1281 y 3.1 del Código civil.

b) El sindicato CCOO añade un segundo motivo, también por el apartado e) del art. 207 LRJS, reprochando a la sentencia infracción del artículo 3 del Convenio colectivo indicado, citando los artículos 1113 y siguientes del Código civil.



Solicitan la revocación de la sentencia de instancia y que se dicte otra, estimatoria de la demanda en los términos ya expuestos.

4.- La asociación empresarial demandada ha presentado sendos escrito de impugnación oponiéndose a los recursos de casación. Solicita la confirmación de la sentencia de instancia.

5.- El Ministerio Fiscal en su informe interesa la estimación del recurso, y en consecuencia, de la demanda de conflicto colectivo.

SEGUNDO.- Marco fáctico de la cuestión planteada y preceptos controvertidos del Convenio colectivo

1.- El contexto en el que se promueve el conflicto colectivo tiene como escenario la suscripción del Convenio colectivo del Sector de Comercio de Recambios -Neumáticos y Accesorios de Automóviles de la Comunidad de Madrid, publicado en el BOCM el 9 de octubre 2019.

2.- Son preceptos controvertidos en su interpretación los siguientes artículos del citado convenio colectivo:

El artículo 2 sobre la vigencia, duración y denuncia:

«La totalidad de las cláusulas del presente Convenio entrarán en vigor, con carácter retroactivo, desde el 1 de Enero de 2019 hasta el 31 de Diciembre de 2021.

El presente Convenio deroga en su totalidad la prórroga firmada por las partes con vigencia del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2018 Duración.

La duración del presente convenio será de tres años, prorrogándose el contenido normativo del mismo hasta la publicación de un nuevo convenio. Denuncia. La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, debiendo formularse por escrito ante el organismo que en ese momento sea competente, con exposición razonada de las causas determinantes de su revisión.

Al objeto de evitar, en la medida de lo posible, dilaciones innecesarias en la negociación del nuevo convenio, ambas partes se comprometen a que en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la denuncia del presente Convenio, quede constituida formalmente la correspondiente Comisión Negociadora.



Durante el periodo que medie entre la denuncia y la entrada en vigor del siguiente convenio colectivo se mantendrá en vigor en su totalidad el presente Convenio Colectivo. Al término de su vigencia se entenderá prorrogado de año en año, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado en forma.»

El Artículo 3. Salarios Incremento y mejora de las retribuciones:

«— A 1 de enero de 2019 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2018 en un 2,0 por 100.

— A 1 de enero de 2020 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2019 en un 2,0 por 100.

— A 1 de enero de 2021 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2020 en un 2,0 por 100. Así mismo todos los conceptos económicos tendrán el mismo incremento que el salario.

Abono. El abono de las nuevas retribuciones que se pacten tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2019. En caso de que el IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística cada uno de los años de vigencia del presente convenio se situara en un nivel superior al 2,0% en el año 2019, 2020 y 2021, se efectuará una actualización salarial cada uno de los años, sin carácter retroactivo, equivalente a la diferencia entre el IPC real y las cantidades anteriormente indicadas, sobre todos los conceptos a los que se aplicó el incremento pactado.

Esta revisión no tendrá efectos retroactivos.»

3.- El Convenio colectivo fue denunciado, habiéndose iniciado la negociación del nuevo Convenio. Conforme al hecho probado tercero de la sentencia, en la propuesta figuraban como «condiciones económicas» lo siguiente: Año 2022: 3% de incremento; año 2023: 3% de incremento; año 2024: 3% de incremento; año 2025: 3% de incremento. Revisión salarial según el IPC real de cada año.

4.- En fecha 1 de junio de 2022 los sindicatos demandantes presentaron ante la Comisión Paritaria del Convenio solicitud para la celebración de una reunión en la que se pudiera abordar y firmar las tablas del Convenio con el incremento consensuado del Convenio Colectivo anterior. Y en fecha 12 de julio de 2022 presentaron solicitud ante el Instituto Laboral de la Comunidad

de Madrid solicitud de mediación que se celebró el 1 de agosto de 2022 sin alcanzar acuerdo.

TERCERO.- Decisión de la Sala. Revisión de la tabla salarial del año 2021. Estimación de los recursos

1.- Como avanzamos, la sentencia recurrida rechazó que existiera obligación derivada del Convenio colectivo de 2019, de fijar «tablas retributivas del año 2022» conforme a las previsiones de revisión salarial establecidas en dicho Convenio colectivo, ya denunciado, cuyo ámbito temporal concluía el 31 de diciembre de 2021, habiéndose iniciado la negociación del nuevo Convenio.

Justifica la desestimación contextualizando el conflicto en un problema de aplicabilidad de las reglas de ultraactividad del convenio y de interpretación literal de los incrementos retributivos pactados en el convenio colectivo que terminó su vigencia en diciembre de 2021. A estos efectos considera que la previsión del artículo 3 es normativa y de naturaleza salarial, sujeta a las reglas de ultraactividad previstas en el artículo 86 ET y jurisprudencia que lo interpreta, sosteniendo que durante el periodo que media entre la denuncia y la entrada en vigor del siguiente convenio colectivo se mantendrá en vigor en su totalidad el convenio colectivo. Agrega que de la literalidad del artículo 3 sobre la regulación de las revisiones salariales se desprende una limitación temporal vinculada a los tres años de vigencia del convenio que determina no solo los incrementos en cada uno de los años sino también especifica que el incremento añadido para el caso de un IPC superior a aquél está previsto también para esos años (2019, 2020 y 2021), en los que «se efectuará una actualización salarial cada uno de los años, sin carácter retroactivo». Concluye afirmando que la voluntad de las partes negociadoras, a tenor de los preceptos invocados, no fue extender los incrementos pactados a periodos de tiempo diversos de los previstos en el convenio.

2.- Frente a esta posición, los sindicatos recurrentes entienden que realmente lo que se trata es de aplicar la diferencia entre el IPC real del año 2021, que



se conoce en 2022, (6.5% según la demanda, hecho conforme) y el 2% que fija como límite a rebasar el art 3 del convenio, por lo que el incremento a practicar a las retribuciones del año 2021 sería el del 4%. Añaden que el año 2021 está incluido en el art 3 del convenio, y que se trata de una actualización de las cuantías de 2021 aunque sean conocida en 2022. Subrayan que en ningún caso tratan de fijar nuevas tablas salariales para el año 2022, cuestión que será objeto de negociación en el próximo convenio colectivo. Piden la actualización de las tablas salariales del año 2021 con el IPC real con efectos a partir del 1 de enero de 2022, sin efectos retroactivos.

3.- Este motivo del recurso, así planteado, que reitera la pretensión rectora de la demanda de conflicto, va a ser estimado en virtud de los razonamientos que pasamos seguidamente a exponer.

4.- La sentencia de instancia pone el foco esencial en los efectos ultraactivos del convenio colectivo. Realiza una interpretación literal del clausulado que recoge la regulación de los incrementos retributivos concluyendo que estaban sujetos a una limitación temporal .

5.- En el presente caso, el convenio colectivo fue denunciado y está en vía de negociación otro convenio colectivo. En estos casos de prórroga provisional, la ultraactiva (art. 86.3 ET), más frecuente que los de prórroga ordinaria previstos en el art. 86.2 ET, la STS Social 53/2025 de 28 de enero rec 36/2023 ha puntualizado que «las cláusulas de incremento o revisión salarial se mantienen mientras dure la situación de ultraactividad, pero señalando que tal continuidad es inaplicable respecto de cláusulas de las que inequívocamente se desprenda su pactada limitación temporal, aún a pesar de la previsión contenida en el art. 86.3 in fine respecto de que en defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del Convenio, porque la vigencia del contenido normativo se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio, optando por la improcedencia de actualizar las tablas salariales en aquellos supuestos en los que la cláusula de revisión está prevista, únicamente, para el período de vigencia ordinaria del convenio, pese a tratarse de cláusulas normativas insertas en convenios con ultraactividad ilimitada [SSTS de 29 de enero de 2013 (Rec. 49/2012); 937/2016 de 8 de noviembre (Rec. 102/2016) y 231/2018, de 1 de marzo (Rcd. 1858/2015); entre otras].»

6.- Tratándose de un problema de interpretación de convenio colectivo que ha llevado a cabo, en el caso, una Sala de lo Social de TSJ en el ámbito autonómico, interpretación puesta en entredicho en sede casacional, resulta pertinente recordar nuestra doctrina en materia de interpretación los convenios colectivos y acuerdos o pactos de empresa que poseen eficacia general. Así, recordamos en nuestra STS 272/2025 de 2 de abril rec 4/2023 que : «[e]n la STS IV de 3 de julio de 2024, rec. 249/2022, recordamos los criterios cristalizados acerca de la exégesis de los contratos y demás negocios jurídicos (y el convenio colectivo participa de tal naturaleza), que venimos diciendo: «[...] frente a la opción de dar por buena, en todo caso, la interpretación efectuada por la sentencia de instancia, en supuestos como el presente, en los que se discute por el recurrente aquella interpretación, nuestra labor consiste en verificar que la exégesis del precepto convencional efectuada por la sentencia recurrida se adecúa a las reglas de interpretación que se derivan de los 3 y 1281 y ss. CC, tal como las ha venido analizando la Sala en la reiterada jurisprudencia a la que de inmediato se hará referencia [Entre otras: SSTS 904/2020, de 13 de octubre de 2020 (rcud. 132/2019); 1135/2020, de 21 de diciembre de 2020 (rcud. 76/2019); y 532/2021, de 14 de mayo de 2021 (rcud. 183/2019)]».

En relación a la cuestión relativa a la interpretación de los Convenios Colectivos, como lo recordamos también en nuestra sentencia núm. 1213/2023, de 21 de diciembre (rcud. 43/2021): «es doctrina constante de esta Sala [reiterada, entre otras en las SSTS 904/2020, de 13 de octubre de 2020 (rcud.132/2019); 1135/2020, de 21 de diciembre de 2020 (rcud. 76/2019) y 862/2022, de 26 de octubre (rcud. 28/2021)] que, atendida la singular naturaleza mixta de los convenios colectivos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), la interpretación de los mismos debe hacerse utilizando los siguientes criterios: La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes (arts. 3.1 y 1281 CC; STS 13 octubre 2004, rcud. 185/2003). La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 1285 CC). La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC). La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 y 1283 CC). No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable (STS 9 abril 2002, rcud. 1234/2001). Y los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el "espigueo" (STS 4 junio 2008, rcud. 1771/2007)».

La conclusión a que nos lleva nuestra doctrina en materia de interpretación es doble como hemos destacado en nuestra sentencia 261/2025 de 1 de abril rec 215/2023, puesto que: «a) no puede dotarse a la interpretación efectuada en instancia del carácter de una presunción cuasi-automática de corrección y de ser ajustada a derecho, so pretexto de la proximidad del juzgador de instancia a la prueba practicada y su mayor objetividad sobre el inevitable subjetivismo de las partes afectadas; y b) debe aceptarse que la conclusión interpretativa alcanzada por el órgano de instancia puede ser analizada a la luz de los criterios hermenéuticos aplicables para contrastar si han sido bien utilizados”

7.- La Sala, acogiendo la tesis de los recursos, no comparte el enfoque interpretativo contenido en la sentencia de instancia sobre el que hace descansar su respuesta a la pretensión aplicativa deducida en la demanda de conflicto.

La clave a la cuestión planteada, conforme a los criterios de interpretación normativa expuestos, tiene su referente en la aplicación de los artículos 2 y 3 del convenio colectivo, y la literalidad de sus términos. Con relación al conflicto colectivo planteado tales preceptos están vinculados tanto a la concreta pretensión, temporalmente contraída al impacto del IPC en la tabla salarial del año 2021, anualidad, por lo demás, comprendida en esos preceptos, como a los efectos de la ultraactividad (art. 86.3 ET) y contenido normativo de dichas previsiones convencionales.

8.- Delimitado así el escenario normativo y temporal del debate suscitado, el siguiente paso obliga a examinar el alcance del transcrito artículo 3 del convenio colectivo. Éste contiene dos mandatos distintos que operan en tiempos o momentos aplicativos diferentes:

(a) Primer momento aplicativo. Se produce cuando establece un incremento salarial determinado para todos y cada uno de los años de vigencia inicial del convenio colectivo. Conforme al artículo 3 del Convenio Colectivo:

«— A 1 de enero de 2019 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2018 en un 2,0 por 100.

— A 1 de enero de 2020 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2019 en un 2,0 por 100.

— A 1 de enero de 2021 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2020 en un 2,0 por 100.»

En particular, con relación al último año, el 2021, que es el cuestionado en el conflicto colectivo, al ser aplicable el incremento retributivo desde el 1 de enero de 2021, lógicamente, como sostienen los recurrentes, operaría de manera provisional. Conforme a estas previsiones no cabría aplicar ninguno de ellos para el año 2022 (y siguientes) en los que el convenio pasó a estar en prórroga provisional, por ultraactividad. Hacerlo implicaría crear obligaciones nuevas no previstas en el convenio que se prorroga de esta manera.

(b) Segundo momento aplicativo. El segundo mandato del precepto convencional concierne al abono de las nuevas retribuciones. El artículo 3 dispone que «en caso de que el IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística cada uno de los años de vigencia del presente convenio se situara en un nivel superior al 2,0% en el año 2019, 2020 y 2021, se efectuará una actualización salarial cada uno de los años, sin carácter retroactivo, equivalente a la diferencia entre el IPC real y las cantidades anteriormente indicadas, sobre todos los conceptos a los que se aplicó el incremento pactado. Esta revisión no tendrá efectos retroactivos.»

Para este segundo escenario, la previsión se refiere -sin distinción- a cada año de vigencia del convenio.

La sentencia recurrida ha interpretado que esta previsión va ligada de manera directa a los años de vigencia inicial y no la tiene en consideración al entender que no era posible extender los incrementos pactados a periodos de tiempo diversos de los previstos, porque fue esa voluntad de las partes negociadoras, apuntando tanto a los actos de la asociación empresarial de oponerse a la misma como también en la posición de los sindicatos cuyos actos de negociación posterior expresados en su propuesta negociadora para



el nuevo convenio colectivo fijaba unas condiciones de revisión salarial que incluye los años 2022 a 2025, propuesta que se realizó – sigue diciendo la sentencia - antes de interesar la fijación de las tablas salariales del año 2022 según el Convenio ya denunciado.

9.- La Sala no puede compartir esta interpretación que ofrece la sentencia de instancia. No sólo no es acorde con los principios hermenéuticos que rigen la aplicación de los convenios colectivos, tal como han sido reiteradamente establecidos por esta Sala y se han transcrito anteriormente; sino que, además, se trata de una interpretación sobre la que esta Sala discrepa porque ese segundo mandato convencional se proyecta en el modo de operar el incremento retributivo con relación al último año de vigencia de las tablas salariales correspondientes al 2021, una vez que se conoce el IPC real de ese año. Es un mecanismo de reajuste del incremento real del IPC sobre la tabla salarial de 2021 cuya revisión estaba pactada.

No se está pidiendo una nueva tabla salarial para el año 2022, que será objeto, en su caso, de eventual negociación del próximo convenio colectivo, sino la actualización de las tablas del año 2021 con el IPC real que se aplicará, como no puede ser de otra forma, a partir del 1 de enero de 2022, sin efectos retroactivos.

El tenor de la cláusula controvertida sirve para fijar, la posibilidad de negociar un criterio «potencial» de gestión del impacto del IPC en las Tablas salariales, y no escapa a la cláusula normativa aplicable por efecto de la ultraactividad a la tabla salarial del 2021 por impacto del IPC de ese año que solo se puede conocer una vez que ha finalizado el mismo. La literalidad del precepto impone que por ese mecanismo se actualice en un momento posterior y de manera definitiva – el provisional ya operó a principio de año – en la tabla salarial de 2021, segmento temporal pactado de revisión de tablas salariales.

En opinión de la Sala, está es la interpretación más lógica, adecuada y coherente que en modo alguno colisiona, ni con la interpretación literal del precepto cuestionado ni tampoco con los conceptos del funcionamiento de la



ultraactividad de un convenio colectivo y los efectos que produce la denuncia de un convenio colectivo.

10.- En definitiva, a diferencia de lo que consideró la sentencia recurrida, el mecanismo de abono derivado del impacto del IPC que regula el artículo 3 del Convenio colectivo resultaba plenamente aplicable al estar referido a la revisión de la tabla salarial del año 2021, periodo comprendido en la regulación del convenio colectivo denunciado.

Los razonamientos precedentes han de traducirse en la estimación de los recursos de casación formalizados por los sindicatos que presentaron la demanda de conflicto colectivo. El personal afectado por el Convenio colectivo del Sector de Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios de Automóviles de la Comunidad de Madrid, publicado en el BOCM de 16 de noviembre de 2019, tiene derecho a que se aplique la revisión de la tabla salarial de año 2021, consistente en la actuación de dichas tablas salariales y en sus conceptos económicos del 4,5% a 31 de diciembre de 2021 sin efecto retroactivo, y debe declarar el derecho de los trabajadores a percibir el salario actualizado del 4,5% a partir del 1 de enero de 2022, condenando a la asociación demandada a estar y pasar por dicha declaración.

CUARTO.- Conclusión y pronunciamientos accesorios

1.- De conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, la sentencia de instancia debe ser revocada, y estimada la demanda en los términos expuestos según lo solicitado, lo que nos exonera de analizar el segundo motivo del recurso planteado por el sindicato CCOO, que, sin perjuicio de poder estar planteando una cuestión no debatida en la instancia, tiene por misión fundamental, por otras razones jurídicas – lo que no deja de ser una descomposición artificial de la controversia jurídica- sostener la pretensión que ya se ha estimado por otro motivo.

2.- No ha lugar a efectuar pronunciamiento alguno sobre costas, en atención a lo previsto en el art. 235.2 de la LRJS .



FALLO

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

1º. Estimar los recursos de casación interpuesto por la Letrada Doña Elena Comín Hernández, en nombre y representación del sindicato UGT-FICA, y por el Letrado D. Eduardo Cohnen Torres en representación de CCOO Industria contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 842/2022, de 19 de diciembre, procedimiento de conflicto colectivo 724/2022.

2º. Casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 842/2022, de 19 de diciembre, procedimiento de conflicto colectivo 724/2022, seguido en virtud de demanda presentada por los sindicatos UGT-FICA y CCOO Industria contra Asociación Madrileña de Recambios y Accesorios de Automoción (AMARAUTO) y, en consecuencia, estimar la demanda de conflicto colectivo, declarando que el personal afectado por el Convenio colectivo del Sector de Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios de Automóviles de la Comunidad de Madrid, publicado en el BOCM de 16 de noviembre de 2019, tiene derecho a que se aplique la revisión de la tabla salarial del año 2021, consistente en la actualización de dichas tablas salariales y en sus conceptos económicos en sus conceptos económicos del 4,5% a 31 de diciembre de 2021 sin efecto retroactivo, declarando el derecho de las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito del mencionado Convenio colectivo a percibir el salario actualizado del 4,5% a partir del 1 de enero de 2022, condenando a la asociación demandada a estar y pasar por dicha declaración.

3º.- No hacer pronunciamientos sobre las costas.

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

Así se acuerda y firma.