



Roj: **STS 2903/2018** - ECLI: **ES:TS:2018:2903**

Id Cendoj: **28079140012018100653**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **26/06/2018**

Nº de Recurso: **153/2017**

Nº de Resolución: **673/2018**

Procedimiento: **Auto de aclaración**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 1177/2017,**
STS 2903/2018

CASACION núm.: 153/2017

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 673/2018

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

Dª. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D. Luis Fernando de Castro Fernandez

Dª. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

En Madrid, a 26 de junio de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por los sindicatos Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios-CC.OO.) representados y defendidos por el Letrado Sr. García Rodríguez y la Letrada Sra. Caballero Marcos, contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 4 de abril de 2017, en autos nº 61/2017, seguidos a instancia de dichos recurrentes contra la empresa Ibérica de Droguería y Perfumería SAU (BODYBELL), sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido en concepto de recurrida la empresa Ibérica de Droguería y Perfumería SAU (BODYBELL), representada y defendida por el Letrado Sr. López González.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Los sindicatos Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios-CC.OO.) interpusieron demanda de conflicto colectivo del que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Tras exponer los hechos

y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare: a) Reconocer que el acuerdo de 15 de octubre de 2014 ya no está vigente a partir del 31 de diciembre de 2016. b) Que reconozca el derecho de los trabajadores de que a partir del 1 de enero de 2017 se les aplique lo establecido en el art. 59 del convenio, lo que supone que a los trabajadores que estén en suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de las retribuciones percibidas por el trabajador por un periodo máximo de quince meses. c) Abonar a los trabajadores que hayan estado en esta situación desde el 1 de enero de 2017 las diferencias que pudieran corresponderles. Condenando a la empresa demandada a estar y pasar por tal declaración.

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 5 de abril de 2017 se dictó sentencia, en la que consta el siguiente fallo: «Desestimamos la demanda de conflicto colectivo, promovida por UGT y CCOO, por lo que absolvemos a la empresa IBÉRICA DE DROGUERÍA Y PERFUMERÍA, SAU de los pedimentos de la demanda».

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

«1º.- UGT y CCOO ostentan la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal y acreditan la mayoría de los representantes de los trabajadores en la empresa IBERDROPER.

2º.- IBERDROPER regula sus relaciones laborales por el Convenio Colectivo Estatal de Comercio Minorista de Droguerías, herboristerías y perfumerías, publicado en el BOE de 2-10-2014. - Dicho convenio entró en vigor el 1-12-2012 y concluyó su vigencia el 31-12-2016.

3º.- El convenio citado fue denunciado en su momento y se está negociando en la actualidad.

4º.- El 15-10-2014 IBERDROPER, UGT y CCOO alcanzaron un acuerdo de inaplicación del convenio, que obra en autos y se tiene por reproducido.

En su apartado segundo se convino lo siguiente: "En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional se mantendrá el complemento a cargo de la empresa previsto en el Convenio Colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristería y perfumerías publicado en el Boletín Oficial del Estado en fecha 2 de octubre de 2014. En caso de enfermedad común y accidente no laboral el complemento a cargo de la empresa con efectos a partir del 1 de noviembre de 2014, consistirá exclusivamente en:

Un 10% de la base mensual de cotización del trabajador del día cuarto al decimoquinto (ambos inclusive) de la baja, proporcional a los días referidos. Es decir, durante tales días, la empresa abonará al trabajador en concepto de subsidio por incapacidad temporal una cantidad equivalente al 70% de su base mensual de cotización, proporcional a los días en que el trabajador se encuentre de baja.

* Un 20% de la base mensual de cotización del trabajador del día decimosexto al vigésimo (ambos inclusive) de la baja, proporcional a los días referidos. Es decir durante tales días, la empresa abonará al trabajador en concepto de subsidio por incapacidad temporal una cantidad equivalente al 80% de su base mensual de cotización, proporcional a los días en que el trabajador se encuentre de baja.

Un 25% de la base mensual de cotización del trabajador a partir del día vigésimo primero de la baja. Es decir, a partir de entonces, y durante el periodo previsto por el convenio colectivo de aplicación (15 meses de cobertura), la empresa abonará al trabajador en concepto de subsidio una cantidad equivalente al 100% de su base mensual de cotización, proporcional a los días en que el trabajador se encuentre de baja".

En el apartado cuarto, titulado vigencia temporal del acuerdo, se pactó lo siguiente:

"La vigencia temporal del presente Acuerdo será coincidente con la vigencia temporal del Convenio Colectivo Estatal de Comercio Minorista de droguerías, herboristería y perfumerías, publicado en el BOE de 2-10-2014".

5º.- El 22-12-2016 UGT y CCOO comunicaron por escrito a la empresa, que debía reponer a los trabajadores el complemento de situación de incapacidad temporal, regulado en el convenio colectivo, por cuanto la vigencia del Acuerdo de 15-10-2014 concluyó con el propio convenio. - La empresa contestó negativamente mediante escrito que obra en autos y se tiene por reproducido.

6º.- El 20-01-2017 se reunió la Comisión Mixta del Convenio Sectorial, levantándose acta que obra en autos y se tiene por reproducida, donde UGT y CCOO defendieron que no era aplicable el acuerdo de 15-10-2014, oponiéndose la representación empresarial.



7º.- El 20-02-2017 se intentó la mediación ante el SIMA, que concluyó sin acuerdo. Se han cumplido las previsiones legales».

QUINTO.- Contra la expresada resolución se preparó recurso de casación a nombre de los sindicatos Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios-CC.OO.). En escrito de fecha 24 de mayo de 2017, formalizó el correspondiente recurso, basándose en el siguiente motivo: Al amparo del art. 217.e) LRJS, por infracción del art. 82.3 ET en relación con el art. 37.1 CE.

SEXTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.

SÉPTIMO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 26 de junio actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Antecedentes y términos del debate.

Se debate acerca del derecho a percibir un complemento por incapacidad temporal (IT) previsto en convenio colectivo cuya aplicación se ha visto afectada por diversas vicisitudes. Pese al carácter estatal del convenio aplicado, el litigio solo afecta a la empresa Ibérica de Droguería y Perfumería S.A.U. ("Bodybell").

No aparecen hechos polémicos en la base del presente litigio, pero sí discrepancias acerca de las consecuencias que posee la compleja sucesión de acontecimientos y, sobre todo, del alcance que posee el Acuerdo de inaplicación de convenio existente. Reproducidos más arriba sus antecedentes y los hechos que la sentencia recurrida considera aprobados, procede ahora recordar y ordenar los relevantes.

1. Convenio colectivo aplicado.

En el BOE núm. 239, de 2 de octubre de 2014 se publica el Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías, (código de convenio nº 99100145012014). Aparece suscrito por la Federación Nacional de Asociaciones de Herbolietética (FENADIHER), en representación de las empresas del sector; por el lado de los trabajadores firman la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO (FECOHT-CCOO) y la Federación Estatal de Servicios a la movilidad y el consumo de UGT (SMC-UGT).

Se trata del convenio aplicable a la empresa donde se desarrolla el conflicto. Son tres las previsiones que debemos examinar detenidamente antes de resolver el recurso de casación presentado: dos sobre aspectos temporales (vigencia y denuncia) y una sobre la cuestión sustantiva (complemento por IT), aunque la discusión real se centra en las primeras.

A) El artículo 4º del convenio aparece rubricado como "Ámbito temporal" y su tenor es el siguiente:

"El Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2012 y extenderá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2016, con independencia de su fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado".

B) El artículo 5º, ubicado en el apartado de disposiciones generales, disciplina la "Denuncia y renovación del convenio colectivo", siendo su texto el siguiente:

"Denuncia: Estarán legitimadas para formularla las mismas representaciones que lo estén para negociar, de acuerdo con el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores y deberán comunicarlo a las otras representaciones por correo certificado, con acuse de recibo, y con un mes de anticipación a la fecha de término de vigencia del convenio.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Si la negociación entre las partes superase el plazo máximo de dos años a contar desde la fecha máxima en que debe constituirse la Comisión Negociadora, las partes podrán adoptar el acuerdo de prorrogar su contenido mientras continúe la negociación o en caso de bloqueo, se someterán a los procedimientos establecidos en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial) o norma que lo sustituya. Mientras dure la misma, permanecerá igualmente vigente el texto de este convenio".

C) El derecho sobre el cual se litiga aparece contemplado en el artículo 59 ("Complemento en situación de incapacidad temporal") del modo siguiente:

"En caso de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de las retribuciones percibidas por el trabajador por un periodo máximo de quince meses.

Durante la vigencia de este convenio, no se incluirá en el cálculo de las retribuciones para este complemento el importe de las percepciones no salariales sujetas a cotización".

2. Acuerdo de inaplicación del convenio.

Con fecha 15 de octubre de 2014 la empresa, UGT y CCOO alcanzan un acuerdo de inaplicación del convenio. Respecto del mismo interesa atender a su ámbito temporal y al tenor de lo pactado respecto del complemento por IT.

A) El acuerdo de inaplicación parcial del convenio colectivo estatal a la empresa aborda en su apartado cuarto la propia vigencia. Veamos su tenor

"La vigencia temporal del presente Acuerdo será coincidente con la vigencia temporal del Convenio Colectivo Estatal de Comercio Minorista de droguerías, herboristería y perfumerías, publicado en el BOE de 2-10-2012".

B) Por otro lado, en el apartado segundo del acuerdo de inaplicación aparece regulado el complemento por IT en condiciones distintas (por más restrictivas) a las del artículo 59 del Convenio estatal.

3. Conflicto colectivo promovido.

Con fecha 21 de febrero de 2017 los sindicatos UGT y CCOO presentan demanda de conflicto colectivo referido a la totalidad de la plantilla de la empresa.

Sostienen que ha finalizado la vigencia del convenio colectivo estatal, como lo prueba que ya éste constituida la mesa de negociación del nuevo. Eso significa que a partir de enero de 2017 pierde su vigencia el acuerdo de descuelgue y que debe aplicarse en sus propios términos el artículo 59 del convenio estatal.

Exponen que el acuerdo de inaplicación fue suscrito para el tiempo de vigencia del convenio estatal y el mismo finalizó el 31 de diciembre de 2016. La situación de ultraactividad no comporta vigencia sino una transición de uno a otro convenio.

4. La SAN 50/2017 , recurrida.

Mediante su sentencia 50/2017 de 5 de abril, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional desestima la demanda presentada.

Pone de relieve que 1º) el convenio fue denunciado en tiempo y forma, constituyéndose, a continuación, la comisión negociadora; 2º) el propio convenio estatal prevé que mantendría su vigencia durante los dos años siguientes a su denuncia; 3º) si el convenio está vigente, lo está también el Acuerdo controvertido.

5 . Recurso de casación.

Con fecha 29 de mayo de 2017, debidamente asistidos y representados, los demandantes interponen recurso de casación, desarrollado en único motivo.

Consideran vulnerados los preceptos sobre alcance de la inaplicación del convenio (art. 82.3 ET), en relación con los derechos constitucionales de libertad sindical (art. 28.1 CE) y negociación colectiva (art. 37.1 CE)

Reiteran los argumentos de la demanda. Consideran que el acuerdo de inaplicación ya no está vigente porque lo que prevé es el cese de sus efectos al término de la vigencia inicial del convenio estatal de 2014 y no cuando entre en vigor el posterior. Recuerdan asimismo que estamos ante una institución que debe interpretarse de manera restrictiva.

Interesa que revoquemos y casemos la sentencia de instancia, estimando en sus propios términos la demanda presentada.

6. Informe del Ministerio Fiscal.

Con fecha 28 de septiembre de 2017 el representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta emite el Informe contemplado por el art. 214.1 LRJS .

Por las razones expuestas en la sentencia recurrida, el Fiscal se pronuncia a favor de la improcedencia del recurso. Recuerda asimismo la necesidad de respetar la opción interpretativa de los convenios o acuerdos colectivos que haya asumido el juzgador de instancia salvo que resulte manifiestamente errónea.

SEGUNDO.- Alcance temporal del convenio colectivo.

1. Las previsiones legales y su alcance.

Los convenios colectivos disciplinados por el ET poseen una vigencia temporal que depende de ellos mismos en lo sustancial. La regla principal se encuentra en la embocadura del artículo 86.1 : "corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio".

Para el caso que ahora afrontamos (convenio colectivo denunciado, negociaciones para la renovación abiertas) cobra especial relevancia la previsión del artículo 86.3 ET : "La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio".

Además del respeto a lo pactado en el propio convenio colectivo, el último párrafo del artículo 86.3 ET prescribe que "Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación".

Nuestra doctrina ha concedido valor a las previsiones del propio convenio colectivo a la hora de establecer el régimen de aplicación más allá del tiempo para el que inicialmente fue pactado. La STS 894/2016 de 26 octubre (rec. 184/2015) resume las conclusiones alcanzadas:

1) El "pacto en contrario" que el ET pide para que no finalice la ultra actividad de un año puede estar en el propio convenio colectivo. 2) Son válidas las cláusulas de ultra actividad indefinida contenidas en convenio anterior a la Reforma Laboral. 3) El convenio previo a la Ley 3/2012 y que contiene cláusula de ultra actividad ilimitada mantiene su vigencia hasta que los sujetos legitimados suscriban uno nuevo.

2 . Examen del Convenio Colectivo Aplicado .

Expuesto más arriba el tenor de las disposiciones del convenio colectivo aplicado en el caso, recordemos ahora lo siguiente.

Por un lado, su duración inicial se cifra en un periodo que arranca el 1 de enero de 2012 y finaliza el 31 de diciembre de 2016 (art. 4º). Por otro lado, se disciplina el modo en que ha de constituirse la nueva comisión negociadora y se fijan previsiones para el caso de que "la negociación" se prolongue más de dos años, destacando que *"mientras dure la misma, permanecerá igualmente vigente el texto de este convenio "*.

No cabe duda, pues, de que la regulación contenida en el propio convenio colectivo (en opción reiteradamente legitimada por nuestra doctrina) conduce a considerar plenamente vigente el contenido del convenio colectivo más allá del 31 de diciembre de 2016 y durante un plazo de dos años.

Conclusión evidente es que cuando se promueve el conflicto colectivo las previsiones del convenio estatal gozan de plena vigencia. Es claro que entre ellas se encuentran las del artículo 59, sobre complemento por IT.

TERCERO.- Alcance temporal del Acuerdo de inaplicación.

El recurso, en línea con los planteamientos de la demanda, denuncia la vulneración del artículo 28.1 CE ("Todos tienen derecho a sindicarse libremente") y del artículo 37.1 CE ("La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios"), pero de manera incidental respecto del artículo 82.3 ET (sobre alcance temporal del descuelgue).

El punto central de discusión se halla en el alcance temporal que quepa atribuir al Acuerdo de 15 de octubre de 2014.

1. Las previsiones legales sobre vigencia del descuelgue.

La regulación directa del llamado "descuelgue" se encuentra en el artículo 82.3 ET . Los fragmentos que ahora interesa disponer lo siguiente:

A) El punto de partida no es otro que la conocida eficacia general y valor normativo de lo pactado: "Los Convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia".

B) De manera excepcional, la Ley permite que "cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción" sea posible "inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa".

La STS 15 septiembre 2015 (rec. 218/2014) recuerda que, como ponen de relieve las SSTC 119/2014 y 8/2015 , estamos ante un mecanismo excepcional, legitimado "ante el riesgo de que el mantenimiento de tales condiciones pueda poner en peligro la estabilidad de la empresa y, con ello, el empleo".

C) Respecto del alcance temporal que pueda tener el descuelgue, habida cuenta de que opera sobre un concreto convenio colectivo, la Ley dispone que "no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa".

De este modo, el legislador no fija una duración mínima sino una máxima. Este tope absoluto, por tanto, debe desplegar su virtualidad con independencia de que el acuerdo (o laudo) de descuelgue lo establezca o no.

2 . El Acuerdo de descuelgue en Bodybell.

El pacto alcanzado por empresa y sindicatos para proceder a la inaplicación parcial del convenio colectivo dispone que su duración "será coincidente con la vigencia temporal del Convenio Colectivo Estatal de Comercio Minorista de droguerías, herboristería y perfumerías, publicado en el BOE de 2-10-2014".

La sentencia recurrida sostiene que como el convenio sectorial está vigente, no queda más remedio que rechazar la demanda; solo si el convenio no estuviera vigente perdería validez el acuerdo de descuelgue.

Los sindicatos recurrentes, sin embargo, entienden que la vigencia a que se remite el Acuerdo de inaplicación es la inicialmente pactada por el convenio, sin comprender la fase de ultraactividad.

Por las razones que seguidamente exponemos, vamos a desestimar el recurso.

3 . La interpretación de los convenios y acuerdos colectivos

Recordemos -en primer término- alguna de nuestras afirmaciones en torno a la interpretación de los convenios y acuerdos colectivos:

a).- Que tal interpretación de los contratos está presidida por tres principios fundamentales: el principio de la voluntad o búsqueda de la voluntad real de los contratantes que aparece en el art. 1281 CC como «la intención evidente de los contratantes» y en el art. 1283 CC cuando dispone que los términos de un contrato no deben entenderse comprendidas cosas diferentes «de aquellas sobre las que los interesados se propusieron contratar»; el principio de buena fe, que comprende el de la confianza, reflejado en el art. 1288 CC cuando dispone que «la interpretación de las cláusulas oscuras de un contrato no deberá favorecer a la parte que hubiese ocasionado la oscuridad»; y el principio de conservación de los contratos, que implica que lo lógico es considerar que las declaraciones efectuadas en un contrato se han hecho para conseguir un efecto jurídico determinado, lo que implica que las declaraciones deben ser interpretadas en el sentido más adecuado para que produzca el efecto buscado por las partes (art. 1284 CC en relación con el art. 1281 CC)» (así, las SSTs 15/03/16 -rcud 39/15 -; 15/09/16 -rcud 816/15 -; 832/2017, de 24/10/17 - rcud 3221/15 -; y 157/2018, de 15/02/18 - rcud 3960/15 -).

b).- Que aunque el primer canon hermenéutico en la exégesis del negocio jurídico colectivo es el sentido propio de sus palabras -la literalidad de sus cláusulas- [arts. 3.1 y 1281 del Código Civil], no obstante no cabe olvidar que tal interpretación «ha de combinar los criterios de orden lógico, finalístico, gramatical e histórico, junto con el principal de atender a la intención de los contratantes, pues la prevalencia del componente gramatical, en tanto que expresivo -en principio- de la voluntad de las partes, ha de ceder ante interpretaciones lógicas que pongan de manifiesto la discordancia entre la literalidad y la presumible voluntad de los pactantes» (recientes, SSTs 698/2017, de 21/09/17 -rco 205/16 -; 755/2017, de 03/10/17 -rco 202/16 -; 787/2017, de 11/10/17 -rcud 443/16 -; 177/2018, de 21/02/18 -rco 50/17 -; y 326/2018, de 20/03/18 -rco 76/17 -).

4. Consideraciones específicas.

A) El Convenio Colectivo estatal a que venimos aludiendo se firma el 1 de julio de 2014, aunque su vigencia se retrotrae a 1 de enero de 2012 y se publica en el BOE el 2 de octubre de 2014.

Cuando unos días después (15 de octubre) se alcanza del Acuerdo de inaplicación es claro que el mismo opera sobre el entramado construido en el convenio estatal para fijar su eficacia temporal: retroactividad importante ("con independencia de su fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado" aclara el artículo 4º) y previsión de que tras los dos años de vigencia siga aplicándose mientras se desarrollan las negociaciones del nuevo.

Si el Acuerdo de inaplicación despliega sus efectos durante un tiempo *coincidente con la vigencia temporal del Convenio Colectivo* y ésta la mantiene, tiene razón la sentencia recurrida, al igual que el Ministerio Fiscal, cuando considera que la pretensión sindical no puede prosperar.

B) La situación del convenio estatal tras su denuncia es jurídicamente clara: se encuentra vigente y sigue siendo una norma. Al final del artículo 5º del Convenio Estatal se indica que mientras dura la nueva negociación "permanecerá igualmente vigente el texto de este convenio".

Es difícil atribuir a ese resultado una naturaleza diversa a la que el contenido del convenio ha tenido hasta final de 2016. Su artículo 4º indica que " *extenderá su vigencia*" hasta esa fecha .

Permanecer vigente y extender la vigencia son locuciones que no parecen comportar diferencias significativas.

C) Siempre es compleja la tarea de indagar la voluntad de las partes de un negocio jurídico (máxime de alcance colectivo). De ahí que la atención al texto y contexto de lo pactado resulten palancas interpretativas de primer orden.

Los recurrentes sostienen que no quisieron superponer la vigencia del Acuerdo de descuelgue a la del convenio colectivo (que es lo permitido por el ET) sino mejorar ese resultado y referirla al 31 de diciembre de 2016. Desde luego, eso era perfectamente posible, pero el tenor de lo reflejado en el Acuerdo dista de ser claro; además, tanto la empresa cuanto el juzgador de instancia sostienen lo contrario.

Puesto que el convenio estatal dispone un término final claro en su artículo 4º, el Acuerdo de inaplicación hubiera podido referirse o a esa fecha, o a ese precepto, o a un concepto similar ("periodo inicial de vigencia"), para así reflejarlo. Al no haberlo hecho así más bien se alcanza la conclusión contraria, de acuerdo con lo que hemos expuesto.

D) En suma: consideramos acertada la interpretación que de las previsiones del Acuerdo de inaplicación del convenio colectivo ha realizado la Audiencia Nacional, a la vista de su redacción, de lo previsto por el convenio de referencia y por el propio ET.

CUARTO.- Desestimación.

De conformidad con el Informe del Ministerio Fiscal, debemos desestimar el recurso y declarar la firmeza de la sentencia recurrida.

El artículo 217.1 LRJS dispone que "si el recurso fuese desestimado y el recurrente hubiese tenido que consignar en metálico la cantidad importe de la condena o asegurar la misma y constituir el depósito, el fallo dispondrá la pérdida de las consignaciones a las que se dará el destino que corresponda o el mantenimiento de los aseguramientos prestados hasta que se cumpla la sentencia o se resuelva, en su caso, la realización de los mismos y la pérdida del citado depósito", lo que no es aplicable a nuestro caso.

Tampoco debemos imponer las costas a los recurrentes vencidos puesto que los apartados 1 y 2 del artículo 235 así lo prescribe, excepcionando la regla general, para los sindicatos o los procesos de conflicto colectivo.

FALLO

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

- 1) Desestimar el recurso de casación interpuesto por los sindicatos Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios-CC.OO.) representados y defendidos por el Letrado Sr. García Rodríguez y la Letrada Sra. Caballero Marcos.
- 2) Declarar la firmeza de la sentencia 50/2017 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 4 de abril de 2017, en autos nº 61/2017, seguidos a instancia de dichos recurrentes contra la empresa Ibérica de Droguería y Perfumería SAU (BODYBELL), sobre conflicto colectivo.
- 3) No adoptar acuerdo alguno sobre imposición de costas a los recurrentes vencidos.

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

Así se acuerda y firma.