

## **Analiza la Sala los efectos de la prórroga ordinaria de un Convenio Colectivo con relación a la cláusula de revisión salarial contenida en el mismo**

16/06/2025

Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social

Sede: Madrid

Sección: 1

Fecha: 28/01/2025

Nº de Recurso: 36/2023

Nº de Resolución: 53/2025

Procedimiento: Recurso de casación

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Tipo de Resolución: Sentencia

### **TRIBUNAL SUPREMO**

#### **Sala de lo Social**

#### **Sentencia núm. 53/2025**

En Madrid, a 28 de enero de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Confederación Española de Transporte en Autobús (CONFEBUS), representada y asistida por el letrado D. Jorge Domínguez Roldán contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid n.º 1030/2022, de fecha 16 de noviembre, recaída en su procedimiento de conflicto colectivo, autos número 757/2022, promovido a instancia del Sindicato Libre de Transportes (S.L.T.) contra Asociación de Empresarios de Transporte en Autocar de Madrid (AETRAM) y la Confederación Española de Transportes en Autobús (CONFEBUS).

Ha comparecido en concepto de recurrido el Sindicato Libre de Transportes representado y asistido por la letrada D.ª Regina Blázquez Cruz, y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.-Por la representación del Sindicato Libre de Transportes se interpuso demanda de conflicto colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que:

“a) Se declare la obligación de las empresas que están dentro del ámbito del Convenio, durante la vigencia prorrogada o ultraactiva del mismo, de aplicar la cláusula de revisión salarial de IPC, prevista en el art. 36 del vigente Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Viajeros por Carretera de los

Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Especiales, Regulares Temporales y Regulares de Uso Especial de la Comunidad de Madrid (Código de Convenio n.º 28012065012003), y, en su mérito, de revisar incrementando todos los conceptos económicos del referido Convenio, y para todas las categorías profesionales, siempre que el IPC supere el 5%.

b) Consecuencia de lo anterior, se declare la obligación de las empresas afectadas por el Convenio Colectivo de incrementar todos los conceptos económicos del Convenio en un 1,5% para el año 2021, así como el derecho de todos los trabajadores afectados al percibo de dichos incrementos en los conceptos económicos de sus nóminas correspondientes al año 2021, con efecto retroactivo, y, por tanto, se declare su derecho al cobro de los atrasos salariales producto de esta revisión salarial para 2021.

c) Se declare la obligación de las patronales codemandadas de aplicar las nuevas tablas salariales

d) del Anexo IV del Convenio resultantes de efectuar el incremento del IPC del 1,5% sobre todos los conceptos que figuran actualmente en dicho Anexo IV del Convenio, resultando las tablas finales de 2021.

e) Se declare la obligación de las empresas afectadas por el Convenio, de aplicar y abonar durante el año 2022, a todos los trabajadores afectados por el mismo, las nuevas tablas salariales ya revisadas en el exceso sobre el IPC del 1,5% del año 2021; y el derecho de los trabajadores a que se les abonen los atrasos correspondientes a sus nóminas de 2022, resultantes de aplicar dicho incremento por la revisión salarial de IPC.

f) Se declare que la revisión salarial del IPC regulada en el art. 36 del Convenio es, asimismo, aplicable en los supuestos de producirse la denuncia del Convenio hasta que se negocie uno nuevo, por un período máximo de tres años”.

SEGUNDO.-Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes, y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.-Con fecha 16 de noviembre 2022 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

“Estimamos la demanda formulada por SINDICATO LIBRE DE TRANSPORTES (SLT), contra la ASOCIACION DEEMPRESARIOS DE TRANSPORTE EN AUTOCAR (AETRAM) y CONFEDERACION ESPAÑOLA DE TRANSPORTEEN AUTOBUS (CONFEBUS), en materia de conflicto colectivo y, en su consecuencia, declaramos:

1.º) la obligación de las empresas incluidas en el ámbito de la Asociación y de la Confederación demandadas, de aplicar durante la prórroga del convenio la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 36, y por tanto, de revisar todos los conceptos económicos en todas las categorías, cuando el IPC supere el 5%

2.º) la obligación de revisar todos los conceptos económicos para 2021, en el 1,5% con efectos desde 01.01.2021 y abono de los correspondientes atrasos salariales

3.º) la obligación de las empresas afectadas por el convenio de establecer nuevas tablas salariales conforme a este incremento del 1,5%

4.º) la obligación de abonar en 2022 las nuevas tablas salariales revisadas con el 1,5%,

5.º) la obligación de aplicar la revisión salarial del artículo 36 del Convenio hasta que las partes negocien un nuevo convenio, o en otro caso, durante el límite máximo de 3 años.”.

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

“PRIMERO.- El presente Conflicto Colectivo afecta a todas las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del sector de Transportes de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Especiales, Regulares Temporales y Regulares de Uso Especial de la Comunidad de Madrid publicado en Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 6 de diciembre de 2017, y tiene por objeto solicitar interpretación de los artículos del Convenio referidos a la vigencia y a la revisión de incrementos salariales conforme a IPC, en concreto del artículo que regula la vigencia, denuncia y duración:

"Art. 3.º.- El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma. No obstante, lo anterior, tendrá carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2017. Los conceptos económicos entrarán en vigor en los términos y momentos contemplados en los respectivos artículos y cláusulas. Su duración será de cuatro años, 2017, 2018,2019 y 2020. Se prorrogará por periodos sucesivos de un año si en el plazo de un mes anterior a la fecha de su vencimiento, o de la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes manifiesta su voluntad en contrario. Del escrito de denuncia se dará traslado por parte de quien la realice a la Dirección General de Trabajo y Empleo de Madrid, así como a las otras partes del convenio. Hasta que se negocie un nuevo Convenio, las cláusulas normativas del presente se prorrogarán de año en año por un período máximo de 3 años, sin que le sea de aplicación la limitación de la vigencia de la prórroga establecida en el artículo 86, apartado 3 in fine del Estatuto de los Trabajadores. Se pacta la adhesión y sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico ( Artículo 83 del ET ) para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo"

En referencia a la revisión salarial, el Artículo 36 dice:

"Para el año 2017 todos los conceptos económicos experimentarán una subida de un 1,75 por 100 sobre la tabla salarial de 2016. - Para el año 2018 todos los conceptos económicos experimentarán una subida de un 2 por 100sobre la tabla salarial de 2017.- Para el año 2019 todos los conceptos económicos experimentarán una subida de un 2 por 100 sobre la tabla salarial de 2018.- Para el año 2020 todos los conceptos económicos experimentarán una subida de un 2,5 por 100 sobre la tabla salarial de 2019.

De superar el IPC un 5 por 100 en cada año de vigencia del convenio, se revisará el exceso sobre dicho porcentaje en todos los conceptos económicos y en todas las categorías profesionales.

Los conductores oficiales de la Comunidad de Madrid tendrán un incremento lineal fijo al salario base que será el siguiente: Para el año 2017 por un importe de 75 euros al mes que equivalen a 1.125 euros anuales. Para el año 2018 por un importe de 55 euros al mes que equivalen a 825 euros anuales. Para el año 2019 por un importe de 55 euros al mes que equivalen a 825 euros anuales. Para el año 2020 por un importe de 60 euros al mes que equivalen a 900 euros anuales.

De superar el IPC un 5 por 100 en cada año de vigencia del convenio, se revisará el exceso sobre dicho porcentaje en todos los conceptos económicos y en todas las categorías profesionales".

SEGUNDO.- El 30 de noviembre de 2020 el SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO LIBRE DE TRANSPORTE (SLT)y el PRESIDENTE DE LA ASOCIACION DE EMPRESARIOS DE TRANSPORTE EN AUTOCAR (AETRAM) tras un Expositivo manifestando que ambas partes suscribieron el convenio colectivo y que el mismo establece que su duración se prorrogará por periodos sucesivos de un año, si en el plazo de un mes anterior a la fecha de su vencimiento, o de la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes manifiesta su voluntad en contrario ACUERDAN:

"PRIMERO.- Que ambas partes consideran que, debido a las circunstancias que concurren en el sector, provocadas por el Covid 19, y dada la situación de los trabajadores en ERTE, así como la inactividad que afecta al sector del transporte discrecional de viajeros, no es el momento apropiado, ni se dan las

condiciones para iniciarlas negociaciones que conduzcan a la firma de un nuevo convenio en este momento.

SEGUNDO.- Dadas las circunstancias referidas, las partes acuerdan no denunciar la terminación del Convenio 2017-2020 y dejar, por tanto, prorrogar dicho Convenio durante un año, tal como se establece en el mismo.

TERCERO.- No obstante, acuerda que, si por cualquiera de ambas partes, en cualquier momento del año 2021, se dieran circunstancias favorables para iniciar las negociaciones del nuevo Convenio, se constituiría la mesa negociadora con independencia de la parte que lo solicitara".

(Doc. 3 del ramo de prueba AETRAM)

TERCERO.- De conformidad con la Disposición Adicional tercera, 1, d), del Convenio, en fecha 9 de febrero de 2022, a solicitud de la parte social la Comisión Paritaria levanta Acta de la reunión que tenía un único punto de orden del día: "Actualización de las tablas salariales según indica el artículo 36 del Convenio Colectivo", Acta en la que figura:

-la parte social traslada que se deben incrementar las tablas salariales según indica el artículo 36. Dicho incremento se corresponde con la diferencia del IPC real de 2021 que es un 6,5%, es decir, un 1,5%

-la parte empresarial indica que no entienden que se deba aplicar el artículo 36 porque el convenio está en prórroga, no siendo por tanto de aplicación dicho incremento salarial.

CUARTO.- El 14 de febrero de 2022 el Sindicato demandante presenta solicitud de intento de Mediación ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, celebrándose el 1 de marzo de 2022 con el resultado de Sin Avenencia.

QUINTO.- En la fecha de celebración de juicio no consta que el Convenio Colectivo del sector de Transportes de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Especiales, Regulares Temporales y Regulares de Uso Especial de la Comunidad de Madrid publicado en Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 6 de diciembre de 2017, haya sido denunciado (Doc. n.º 1 del ramo de prueba de la parte actora)

SEXTO.- El índice interanual del IPC a 31 de diciembre de 2021 es del 6,5% (Doc. 2 del ramo de prueba de la parte actora)"

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de CONFEBUS en el que se alega como único motivo:

“ÚNICO.- Se articula el presente motivo al amparo de lo establecido en el art. 207.e) de la Ley de la jurisdicción social, que permite el examen de las infracciones de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate, por interpretación errónea del art. 36 del Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Especiales, Regulares Temporales y Regulares de Uso especial de la Comunidad de Madrid, publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 6 de diciembre de 2017, en relación el art. 86.2 del Estatuto de los Trabajadores y con lo establecido en los arts. 3, 1281; 1285 y 1286 del Código Civil; sí como la doctrina jurisprudencial establecida por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en las sentencias de 21/01/2003 (RecUD. 1710/2002; 10/06/2009 (Rec. 103/2008); 15/07/2014 (Rec. 220/2013); 18/07/2017 (RecUD. 1532/2015).

El recurso fue impugnado por la representación letrada del Sindicato Libre de Transportes.

SEXTO.- Admitido a trámite el recurso de casación por la Sala, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debe ser desestimado.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 28 de enero de 2025, en cuya fecha tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.-La Confederación Española de Transporte en Autobús (CONFEBUS) ha formulado el presente recurso de casación contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 16 de noviembre de 2022 (Proc. 757/2022) que estimó la demanda formulada por el Sindicato Libre de Transportes (SLT) contra la hoy recurrente y contra la Asociación de Empresarios de Transporte en Autocar(AECAM), estableciendo, entre otros pronunciamientos conexos -transcritos en el antecedente tercero de la presente resolución-, la obligación de todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio de aplicar, durante la prórroga del convenio, la cláusula de revisión salarial prevista en su artículo 36 y, por tanto, la de revisar todos los conceptos económicos para 2021 en el 1,5% de incremento con efectos desde el 1 de enero de dicho año; la obligación de abonar en 2022 las nuevas tablas salariales revisadas con el 1,5% y la de seguir aplicando la cláusula de revisión salarial indicada durante la prórroga del convenio.

2.-CONFEBUS ha articulado su recurso en un único motivo, al amparo del apartado e) del artículo 207 LRJS, denunciando interpretación errónea del artículo 36 del Convenio Colectivo del sector de transporte de viajeros por carretera de los servicios discrecionales y turísticos, regulares especiales, regulares temporales y regulares de uso especial de la Comunidad de Madrid, (BOCM de 6/12/2017) con relación a lo establecido en el artículo 86.2 ET, y en los artículos 3, 1281, 1285 y 1286 CC, así como con la doctrina jurisprudencial de esta Sala contenida en diversas sentencias que identifica y cita expresamente.

La cuestión que se plantea en el recurso es, sencillamente, determinar si durante la prórroga ordinaria del Convenio Colectivo -que se produjo por falta de denuncia porque el convenio no fue denunciado por ninguna de las partes ya que habían llegado al acuerdo de no denunciarlo- sigue vigente la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 36 del Convenio que debe aplicarse durante su prórroga, tal como sostiene la sentencia recurrida; o, si por el contrario, tal como sostiene la recurrente, la cláusula de revisión salarial estaba íntimamente ligada al incremento salarial previsto específicamente para cada año de vigencia del convenio y, por tanto, no puede aplicarse durante la prórroga al no estar previstos incrementos salariales en dicha situación.

El recurso ha sido impugnado de contrario por SLT y ha sido informado por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerarlo improcedente y abogando por la confirmación de la sentencia recurrida.

SEGUNDO.- 1.-El artículo 86.2 ET dispone: "Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes". Se trata de la llamada prórroga ordinaria o prórroga automática del convenio colectivo que se produce, salvo pacto en contrario, de manera instantánea cuando llega la finalización de la vigencia ordinaria del convenio colectivo que no ha sido denunciado, produciéndose tal prórroga sin solución de continuidad y sin que fuera necesaria actividad alguna por las partes. Durante esta prórroga estamos en presencia de auténtica y plena vigencia del convenio en su totalidad, esto es, tanto de las cláusulas normativas como de las obligacionales y de cualquier materia incluida en el convenio. Al contrario de lo que ocurre en la prórroga provisional del convenio, a que se refiere el artículo 86.3ET en los supuestos en que llega el final de su vigencia habiendo mediado denuncia, en los que tal prórroga, salvo pacto en contrario, no comprende las cláusulas convencionales por las que se hubiere renunciado a la huelga durante la vigencia del convenio; en este tipo de prórroga ordinaria la continuidad del convenio no denunciado es total, al punto de que en tal período sigue rigiendo plenamente el principio de no concurrencia de convenios [ STS 958/2021, de 5 de octubre (Rcud. 4815/2018)], así como el contenido íntegro del

convenio, lo que se anuda a la finalidad de garantizar la continuidad y estabilidad normativas y de evitar la aparición de vacíos de regulación y de lagunas, con la dosis de inseguridad jurídica que ello supone ( STS de 15 de septiembre de 1989).

2.-No son muchos los pronunciamientos de esta Sala relacionados con la prórroga ordinaria del Convenio Colectivo y muchos menos si lo que se pretende es analizar los efectos de la prórroga ordinaria con relación a las cláusulas de revisión salarial. Con carácter general, la STS de 21 de enero de 2003 (Rcud. 1710/2002) señaló que, producida la prórroga, ante un convenio colectivo no denunciado, rigen sus cláusulas normativas y obligacionales, pero no ha lugar a incrementar los salarios con el IPC si no estaba expresamente pactado. Y en el supuesto que allí se examinó en el convenio de referencia no existía mandato alguno de revisión o incremento salarial para después de su vigencia inicial, ni siquiera para la propia vigencia ordinaria. Y es que la previsión del artículo 86.2 ET supone la continuación del convenio en su totalidad. Pero sin que ello implique el nacimiento de obligaciones nuevas no contenidas en el texto cuya obligatoriedad se prorroga.

Respecto del otro tipo de prórroga -la ultraactiva del artículo 86.3 ET-,la Sala ha sostenido una posición similar: mantener 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 ultra actividad 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 ( Rcud.1858/2015); entre otras].

3.-En el supuesto que examinamos resulta que, por lo que a los presentes efectos interesa, el artículo 36 del Convenio Colectivo, bajo el título "Revisión Salarial" establece lo siguiente:

"-Para el año 2017 todos los conceptos económicos experimentarán una subida de un 1,75 por 100 sobre la tabla salarial de 2016

-Para el año 2018 todos los conceptos económicos experimentarán una subida de un 2 por 100 sobre la tabla salarial de 2017.

-Para el año 2019 todos los conceptos económicos experimentarán una subida de un 2 por 100 sobre la tabla salarial de 2018.

-Para el año 2020 todos los conceptos económicos experimentarán una subida de un 2,5 por 100 sobre la tabla salarial de 2019.

De superar el IPC un 5 por 100 en cada año de vigencia del convenio, se revisará el exceso sobre dicho porcentaje en todos los conceptos económicos y en todas las categorías profesionales".

Por su parte, el artículo 3 del referido Convenio, bajo el rótulo de "Vigencia, denuncia y duración" establece, por lo que se refiere a la incidencia en este procedimiento respecto a la prórroga ordinaria, lo siguiente: "la duración será de cuatro años, 2017, 2018, 2019 y 2020. Se prorrogará por períodos sucesivos de un año si en el plazo de un mes anterior a la fecha de su vencimiento, o de la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes manifiesta su voluntad en contrario. Del escrito de denuncia se dará traslado por parte de quien la realice a la Dirección General de Trabajo y Empleo de Madrid, así como a las otras partes del convenio". Y por lo que hace referencia a la posible vigencia ultraactiva, después de producida la denuncia añade que: "Hasta que se negocie un nuevo Convenio, las cláusulas normativas del presente se prorrogarán de año en año por un período máximo de 3 años, sin que le sea

de aplicación la limitación de la vigencia de la prórroga establecida en el artículo 86, apartado 3 in fine del Estatuto de los Trabajadores".

TERCERO.- 1.-Partiendo de la especial naturaleza y efectos de la prórroga ordinaria de los convenios colectivos que ha sido analizada y que se desprende de la literalidad del artículo 86.2 ET, en la medida en que el artículo 3 del Convenio no lo contradice ni opta por una solución diferente a la legal, la clave para resolver el recurso –tal como se desprende de los escritos de interposición e impugnación del mismo- es la correcta interpretación del artículo 36 del Convenio en los párrafos señalados en el fundamento anterior. A tal efecto, resulta conveniente reiterar la jurisprudencia de la Sala conforme a la cual ha precisado recientemente su papel en este tipo de recursos en los que se discute la interpretación efectuada por el órgano de instancia. Generalmente, habíamos dicho, siguiendo una antigua línea jurisprudencial, que la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos (y el convenio colectivo participa de tal naturaleza) es facultad privativa de los Tribunales de instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual. ( SSTS de 5 de junio de 2012, Rec. 71/2011; de 15 de septiembre de 2009, Rec. 78/2008, entre muchas otras) Y, también, se había precisado que en materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, en cuyo esclarecimiento se combinan las reglas de interpretación de las normas con las de la interpretación de los contratos, debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos comitentes ( STS de 20 de marzo de 1997, Rec. 3588/1996).

Sin embargo, en los últimos tiempos, hemos matizado dicho criterio, y hemos establecido que frente a la opción de dar por buena, en todo caso, la interpretación efectuada por la sentencia de instancia, la Sala considera que lo que le corresponde realizar en supuestos como el presente, en los que se discute por el recurrente aquella interpretación, 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 artículos 3 y 1281 y ss. CC, tal como las ha venido analizando la Sala en su jurisprudencia (SSTS 904/2020, de 13 de octubre (Rec. 132/2019) y 1135/2020, de 21 de diciembre (Rec. 76/2019); entre otras).

Consecuentemente, en este tipo de recursos, los condicionamientos propios de un recurso extraordinario como el de casación impiden efectuar al resolverlo interpretaciones distintas y alternativas que pueden caber igualmente en la exégesis de los convenios o pactos examinados en aquellos supuestos en los que la interpretación del órgano judicial de instancia ni ha sido arbitraria ni irrazonable, sino que, por el contrario, se ha atendido escrupulosamente a las reglas de interpretación normativamente establecidas en el Código Civil según nuestra propia jurisprudencia y que puede resumirse señalando que 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, Rec. 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, Rec. 1234/2001). Y los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el espiguelo ( STS 4 junio 2008, Rec.1771/2007).

2.-La aplicación de los anteriores criterios al artículo 36 del convenio colectivo conduce a la clara conclusión de que el precepto contiene dos mandatos distintos: el primero, estableciendo un incremento salarial determinado para todos y cada uno de los años de vigencia inicial del convenio colectivo: esto es, para los años 2017 (1,75%); 2018 (2%); 2019 (2%) y 2020 (2,5%). Consecuentemente,

la prórroga del convenio no permite establecer incremento de salarios del convenio porque los mismos habían sido previstos, exclusivamente, para los años de vigencia inicial pactada; y aplicar alguno de ellos para los años en los que el convenio estuvo en prórroga ordinaria implicaría la creación de obligaciones nuevas no previstas en el convenio que se prorroga.

El segundo mandato, que no tiene delimitación temporal alguna, establece que caso de que el IPC supere, en cada año de vigencia del convenio, el 5%, se revisará el exceso de dicho porcentaje en todos los conceptos económicos y en todas las categorías profesionales. Dado que, en este caso, la previsión no va ligada a ningún año concreto, sino que se refiere -sin distinción- a cada año de vigencia del convenio, la sentencia recurrida ha interpretado que esta previsión no está unida de manera directa a los años de vigencia inicial, sino que puede aplicarse mientras el convenio este vigente. Esta interpretación no sólo 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 que esta Sala comparte plenamente por lógica, adecuada y coherente; y, también, porque es la que mejor se adecúa al mantenimiento del equilibrio de intereses que presidió la negociación y firma del convenio colectivo y la posterior decisión de no denunciarlo dejando que entrara en situación de prórroga ordinaria.

CUARTO.-Lo expuesto conduce a la desestimación del recurso, tal como interesa el Ministerio Fiscal, y a la consiguiente confirmación de la sentencia recurrida; sin que la Sala, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 235 LRJS, deba efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas.

## 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 la Confederación Española de Transporte en Autobús (CONFEBUS), representada y asistida por el letrado D. Jorge Domínguez Roldán.
- 2.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 1030/2022, de fecha 16 de noviembre, recaída en su procedimiento de conflicto colectivo, autos número 757/2022.
- 3.- No efectuar alguno sobre imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.