



Roj: **SAN 784/2024 - ECLI:ES:AN:2024:784**

Id Cendoj: **28079240012024100030**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **28/02/2024**

Nº de Recurso: **311/2023**

Nº de Resolución: **25/2024**

Procedimiento: **Impugnación convenio colectivo**

Ponente: **JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

**MADRID**

**SENTENCIA: 00025/2024**

**AUDIENCIA NACIONAL**

**Sala de lo Social**

**Letrada de la Administración de Justicia**

**D<sup>a</sup> MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

**SENTENCIA N<sup>o</sup> 25/2024**

**Fecha de Juicio:** 14/02/2024

**Fecha Sentencia:** 28/02/2024

**Tipo y núm. Procedimiento:** IMPUGNACION DE CONVENIOS 311/2023

**Ponente:** D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

**Demandante/s:** COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA, FEDERACIÓN DE INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE UGT

**Demandado/s:** IBERDROLA SA, IBERDROLA ESPAÑA, S.A.U., IBERDROLA RENOVABLES ENERGÍA SAU, IBERDROLA INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN SAU, IBERDROLA ENERGÍA INTERNACIONAL SAU, IBERDROLA CLIENTES INTERNACIONAL SAU, IBERDROLA RENOVABLES INTERNACIONAL SAU, IBERDROLA GENERACIÓN SAU, IBERDROLA CLIENTES ESPAÑA SAU, IBERDROLA GENERACIÓN NUCLEAR SAU, IBERDROLA GENERACIÓN TÉRMICA SLU, IBERDROLA CLIENTES S.A., IBERDROLA OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO SAU, I-DE, REDES ELÉCTRICAS INTELIGENTES SAU, IBERDROLA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS DE REDES SAU, UNIÓN SINDICAL OBRERA, SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA ENERGÍA, ASOCIACIÓN DE TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE LA ENERGÍA COLECTIVO DE CUADROS

**Interesados:** EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA, CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

**MINISTERIO FISCAL**

**Resolución de la Sentencia:** ESTIMATORIA PARCIAL

**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

-

GOYA 14 (MADRID)

**Tfno:** 914007258

**Correo electrónico:**



Equipo/usuario: MAD

**NIG:** 28079 24 4 2023 0000320

Modelo: ANS105 SENTENCIA

**IMC IMPUGNACION DE CONVENIOS 0000311 /2023**

Procedimiento de origen: /

**Ponente Ilmo. Sr.:** D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

**SENTENCIA Nº 25/2024**

**ILMO. SR.PRESIDENTE:**

D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

**ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:**

D. RAMÓN GALLO LLANOS

D<sup>a</sup> ANA SANCHO ARANZASTI

En MADRID, a veintiocho de febrero de dos mil veinticuatro.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

**EN NOMBRE DEL REY**

Han dictado la siguiente

**SENTENCIA**

En el procedimiento IMPUGNACION DE CONVENIOS 0000311/2023 seguido por demanda de COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA (Letrado D. Eduardo Cohnen Torres), FEDERACIÓN DE INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE UGT (Letrado D. Enrique Lorenzo Pardo) contra IBERDROLA SA, IBERDROLA ESPAÑA, S.A.U., IBERDROLA GENERACIÓN SAU, IBERDROLA CLIENTES ESPAÑA SAU, IBERDROLA GENERACIÓN NUCLEAR SAU, IBERDROLA GENERACIÓN TÉRMICA SLU, IBERDROLA CLIENTES S.A., IBERDROLA OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO SAU, I-DE, REDES ELÉCTRICAS INTELIGENTES SAU, IBERDROLA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS DE REDES SAU, IBERDROLA RENOVABLES ENERGÍA SAU, IBERDROLA INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN SAU, IBERDROLA ENERGÍA INTERNACIONAL SAU, IBERDROLA CLIENTES INTERNACIONAL SAU, IBERDROLA RENOVABLES INTERNACIONAL SAU, (Letrada D<sup>a</sup> Angela Quevedo Chaperó), UNIÓN SINDICAL OBRERA (Letrada D<sup>a</sup> Julia Bermejo Derecho), SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA ENERGÍA (Letrado D. Carlos Manrique de Torres), ASOCIACIÓN DE TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE LA ENERGÍA COLECTIVO DE CUADROS (Letrado D. Pablo Urbanos Canonea); como partes interesadas: EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA y CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES. Con la intervención del MINISTERIO FISCAL (Ilmo. Sr. D. Manuel Campoy Miñarro) sobre IMPUG.CONVENIOS. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr. D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ.

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.-** Según consta en autos, el día 11/12/2023 se presentó demanda por los sindicatos COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA y FEDERACIÓN DE INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE UGT sobre IMPUG.CONVENIOS.

**Segundo.-** La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 14/02/2024 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes de prueba.

**Tercero.-** Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto de 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.

**Cuarto.-** Se ratifica CCOO en la demanda, indica que en el Anexo I del convenio se fija una tabla salarial que puesta en relación con la DA7<sup>a</sup> evidencia la existencia de una doble escala, pues a los contratados antes del 1-1-21 se les mantienen los salarios vigentes a esa fecha actualizados. Se trata de una medida no justificada no razonable e indefinida y que provoca un diferente trato no estático sino dinámico. A la vista de la documental aportada por la demandada el sindicato actor considera que podría alegar como causas de justificación de la doble escala el incremento de empleo, lo que no estaría relacionado y además se trata de un incremento inferior



a años pasados, siendo la realidad es que la demandada considera que tiene salarios fuera de mercado lo que pretende corregir no siendo para ello razonable la medida que afectaría al personal de nueva contratación. Tampoco estamos ante un supuesto de discriminación por edad por lo que no serían de aplicación las STJUE al respecto.

UGT se ratifica también en la demanda invocando la STS de 1-10-2019.

CGT y ELA se adhieren a la demanda.

IBERDROLA se opone, señala que es inadecuado articular como impugnación de convenio el tercer apartado del suplico que sería materia de conflicto, cita STS de 15-6-21. Está conforme con hechos 1,2,3, 7 y 8.

Niega que exista una doble escala salarial, solo hay una la del anexo I del VIII convenio, sin perjuicio de la garantía de derechos adquiridos para el personal ingresado con anterioridad por lo que la controversia no estará en la tabla salarial sino en la DF7<sup>a</sup>. El anexo I no establece diferencia alguna de trato, refiere el significado del salario individual reconocido SIR, de la escala de ingreso y del salario de calificación indicando que un trabajador que reciba el salario de ingreso conforme el anexo I del convenio puede alcanzar un SIR superior a los que mantienen el salario de ingreso del convenio anterior. El VIII convenio ha establecido con carácter general nuevos valores para el salario de ingreso y de calificación respetando los derechos consolidados en curso de los que ingresaron antes de 1-1-21, lo que encaja en las previsiones de la STS de 18-12-20. Además considera que estaríamos ante una diferencia de trato razonable basada en el contexto económico negativo, los salarios de la empresa superiores a los de los competidores, que se justifica además por el incremento de empleo y por las STJUE de 14-2-19 y 20-10-22 en relación con el principio de igualdad de trato, que como se ha indicado tras el periodo de promoción de ingreso pueden los trabajadores afectados por la tabla del VIII convenio alcanzar remuneraciones superiores a los contratados antes de 1-1-21. Que en caso de que se vulnerase el principio de igualdad debería anularse toda la DF7<sup>a</sup> no de modo parcial.

SIE se opone a la demanda se trataba de garantizar los derechos adquiridos de los contratados con anterioridad al nuevo convenio y además este convenio introduce otras mejoras que lo hacen en conjunto más beneficioso, tales como seguro médico, plan de pensiones, prima seguro de vida, variables por objetivos etc. Se pretende con la demanda vulnerar la libertad sindical pues se intenta alterar lo negociado y se pretende convertir lo que es una garantía de derechos limitada en una regla general. Considera que la tercera parte del suplico no es consecuencia lógica de la nulidad solicitada y piensa que la controversia debe ser resuelta por los negociadores.

ATYPE se opone a la demanda por las mismas razones y alega que el convenio viene a respetar los derechos consolidados de los contratados con anterioridad, señala que el SIR que alcance un nuevo contratado puede ser superior al salario de ingreso conforme el anterior convenio. Los contratados antes del convenio tenían unas reglas para alcanzar el salario de calificación que no se pueden alterar.

uSo se opone, indica que ELA debió ser demandada no simplemente llamada como interesada. indica que la tercera parte del suplico no encaja en la modalidad procesal de impugnación de convenio, considera que sólo piden nulidad de una parte de la DF7<sup>a</sup> cuando debían interesar su totalidad, que el convenio se publicó en 2021 y es en 2024 cuando ejercitan la acción en lo que considera constituye un conflicto de intereses cara a la negociación del nuevo convenio.

CCOO y UGT se oponen a la inadecuación de procedimiento del punto 3º del suplico pues es la consecuencia lógica de la nulidad de la DF7<sup>a</sup>.

El MINISTERIO FISCAL considera que se debe estimar, que el apartado 3º del suplico no se corresponde con la modalidad procesal empleada y en cuanto a la nulidad pretendida imperaría el principio de conservación del convenio por lo que en su caso procedería anular toda la DF7<sup>a</sup> con lo que se respetaría la voluntad negociadora de las partes.

Resultando así se declaran los siguientes

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** Por Resolución de 18 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, se registra y publica en el BOE de 2-3-2021 el VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo que fue suscrito con fecha 16 de diciembre de 2020, de una parte por los designados por la Dirección del Grupo en su representación, y de otra por las secciones sindicales de S.I.E., ATYPE-CC y U.S.O., en representación de los trabajadores afectados.

Su contenido, cuyos aspectos más relevantes luego se detallarán, se da por reproducido, obrando al D2.



**SEGUNDO.-** A dicho VIII convenio le precedió el VII Convenio colectivo de Iberdrola publicado en el BOE de 9-8-2017 y suscrito en este caso por la Dirección del Grupo en su representación, y de otra, por las secciones sindicales de UGT, SIE, ATYPE-CC, CC.OO., USO, y CGT, en representación de los trabajadores.

Su contenido, cuyos aspectos más relevantes luego se detallarán, se da por reproducido, obrando al D3.

**TERCERO.-** En la reunión de 6-10-2020 de la comisión negociadora del VIII convenio IBERDROLA propuso una serie de medidas para ajuste del gasto, entre ellas la adecuación de los salarios del personal de nuevo ingreso a los salarios de mercado. Por ello se ajustan las tablas de los salarios de ingreso reduciendo el importe IO un 15% y el SBC final un 20%.

En la reunión del 26-10-2020 D7, IBERDROLA aclara que tal como se establece en la DF7ª todos los valores y conceptos ...para el personal con fecha de alta anterior al 1-1-21, se aplican tomando como referencia los importes recogidos en las tablas de 2020 con la actualización establecida en la DF6ª para cada uno de los años de vigencia del VIII CCIG.

Esta aclaración sobre los salarios de los contratados antes del 1-1-21 también figura en la reunión de la comisión paritaria del VIII convenio de 26-10-21.

Los negociadores alcanzaron el preacuerdo que obra al D8 y se da por reproducido.

IBERDROLA informa a la plantilla del preacuerdo alcanzado, señalando entre otras cuestiones que en un entorno competitivo es necesario referenciarse al mercado, adecuando los SALARIOS DE INGRESO para las nuevas contrataciones. En este sentido se reduce en un 10% los salarios de ingreso y consolidados (SOLO PARA LOS NUEVOS EMPLEOS a partir de 2021), quedando aún así con condiciones superiores al mercado. Se actualizan las tablas conforme la fórmula del EBITDA

Se han cumplido las previsiones legales.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Los hechos se declaran probados atendiendo a los siguientes elementos de convicción:

- hecho 1º: convenio al D2
- hecho 2º: convenio al D3
- hecho 3º: de los documentos a los D6, D133, D57 y D8

**SEGUNDO.-** Por el cauce de impugnación de convenios los sindicatos CCOO y UGT pretenden que:

- Se declare la nulidad e ilegalidad de la tabla de salarios fijos que contiene el Anexo 1 del VIII Convenio Colectivo Iberdrola Grupo.
- Se declare la nulidad e ilegalidad de la entradilla de la disposición final séptima: «Garantía para el personal con fecha de alta anterior al 1 de enero de 2021»; y del siguiente fragmento de la misma: «con fecha de alta anterior al 1 de enero de 2021».
- Se declare la aplicabilidad, a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio impugnado, de la tabla salarial a que se refiere la disposición final séptima, actualizada conforme previene la disposición final sexta.

IBERDROLA, sindicatos demandados y MINISTERIO FISCAL, cuestionan que por la modalidad procesal de impugnación de convenios se pueda solicitar una declaración como la contenida en el tercer apartado del suplico por considerar que excede de su ámbito material.

El art. 163.1 LRJS dispone que el objeto de esta modalidad es la impugnación de convenios colectivos estatutarios, o laudos sustitutivos, por considerar que se conculca la legalidad vigente o se lesiona el interés de terceros, lo que no impide, conforme el art., 163.4, la impugnación de los actos que se produzcan en su aplicación, a través de los conflictos colectivos o individuales posteriores que pudieran promoverse por los legitimados para ello, fundada en que las disposiciones contenidas en los mismos no son conformes a Derecho

Ello unido a que el objeto propio de esta modalidad es la depuración, adecuación a la legalidad del producto convencional, sus efectos se limitan a la expulsión como norma del ordenamiento laboral, pero sin generar directamente otras consecuencias para los trabajadores de su ámbito y sin perjuicio de que tal sentencia cause cosa juzgada en las pretensiones que colectiva o individualmente puedan suscitarse.

En este sentido procede que citemos la STS de 11-3-2021 recc 105/19 en la diferenciación que realiza de los ámbitos materiales de las modalidades procesales de impugnación de convenios y conflictos colectivos.



Por ello se estima la inadecuación de la tercera pretensión del suplico a la modalidad procesal empleada y sin perjuicio, como se acaba de señalar de las consecuencias que de ello pudieran derivar para los trabajadores, de estimarse esta demanda.

**TERCERO.-** Se alega como cuestión procesal que ELA no debió ser traída a la demanda como interesada sino como parte, lo que resulta irrelevante desde el momento en que comparece, se adhiere a la demanda y con ello adquiere condición de parte. Art. 13.3 LEC.

**CUARTO.-** Se alega también como cuestión procesal que estamos ante un conflicto de intereses que se pretende proyectar a la negociación colectiva del convenio que sustituya al VIII aún vigente.

No es conflicto de intereses desde el momento en que no nos encontramos en un procedimiento de conflicto colectivo sino de pretendida ilegalidad de un convenio cuyo resultado de estimarse la demanda será el apartamiento de la norma convencional del ordenamiento.

Ello no quita para que evidentemente el resultado de la sentencia que se dicte pueda emplearse por las partes como refuerzo de su posición en el marco de una futura negociación del convenio, pero estas son las consecuencias lógicas que derivan de la intervención judicial solventando disputas y del rechazo de las partes en liza a alcanzar soluciones compartidas.

**QUINTO.-** La determinación del salario en IBERDROLA se encuentra estrechamente vinculada al sistema de ingreso y promoción.

Las normas que regulan este sistema de ingreso y promoción se contienen en los art. 25 a 27 que se transcriben:

Artículo 25. Ingreso del personal.

1.El personal ingresará con las condiciones que se establecen en el presente Convenio. Las condiciones económicas correspondientes serán las fijadas en las Escalas que figuran en el Anexo 1. Excepcionalmente, la Empresa podrá aplicar en el ingreso condiciones económicas superiores a la inicial de la escala de ingreso, en función de la experiencia, formación, especialización o circunstancias específicas del candidato.(...)

Artículo 26. Principios generales de promoción.

Con el fin de estimular el desarrollo personal de la persona trabajadora para conseguir nuevas competencias, que le capaciten para el desarrollo de nuevas funciones y el logro de mejores resultados, conforme lo requieran las necesidades de adaptación de la Empresa, se establecen las siguientes promociones:

a) Promoción de ingreso: La promoción de ingreso regula el paso del Salario de un nivel a otro de la Escala de Ingreso hasta alcanzar el Salario Base de Calificación, según lo regulado en este Convenio.

(...)

Artículo 27. Promoción de ingreso.

1. Es la promoción que se produce por el paso desde el Salario de la escala de ingreso hasta alcanzar los valores de la escala de Salarios Base de Calificación, según el escalón en el que la persona trabajadora esté encuadrada. Esta promoción se alcanza con el transcurso del tiempo al adquirirse la capacitación, experiencia, integración y desempeño requeridos.

2. El tiempo que deberá transcurrir para que se produzca el paso de la escala de ingreso hacia la escala de salario base de calificación se establece en 6 años para los Técnicos Cualificados y para los escalones C y D. Para los escalones E y F será de 5 años. El incremento anual al que se tendrá derecho será el importe de 1/6 o 1/5 de la diferencia, según los casos, entre los valores de la escala de ingreso y la escala de salario base de calificación.

3. Es posible alcanzar esta promoción en un tiempo inferior al estipulado, mediante evaluación profesional individual. En tal caso, los incrementos anuales serían duplicados.

**SEXTO.-** La determinación del salario se regula en los arts. 40 a 43.

El art. 40 establece la estructura salarial que se compone de tres conceptos:

- El SIR del art. 40

- Los complementos que se añaden en función de las circunstancias personales y trabajo realizado.

- Las escalas de referencia:

o Para el salario de ingreso



o Para la promoción de ingreso

o Para el salario base de calificación.

En el Anexo I del convenio se establece la tabla de los salarios base de calificación, SBC, de cada grupo profesional, el salario de ingreso de cada uno de dichos grupos en función de un porcentaje sobre el SBC establecido en el art. 43 del convenio y su promoción anual conforme el art.27.1 del convenio.

Técnicos TTCC

N09 TTCC

N10 Escaló n

C Escaló n

D Escaló n

E Escaló n

F

% del SBC. 55% 49% 49% 53% 53% 55% 55%

Salario de Ingreso. 25.644,82 € 22.053,34 € 19.785,09 € 19.192,10 € 17.597,45 € 16.733,85 € 15.333,53 €

I1. 29.141,84 € 25.878,92 € 23.217,19 € 22.028,67 € 20.198,33 € 19.472,12 € 17.842,65 €

I2. 32.638,86 € 29.704,50 € 26.649,30 € 24.865,24 € 22.799,21 € 22.210,39 € 20.351,77 €

I3. 36.135,88 € 33.530,08 € 30.081,41 € 27.701,81 € 25.400,09 € 24.948,66 € 22.860,89 €

I4. 39.632,90 € 37.355,66 € 33.513,51 € 30.538,37 € 28.000,97 € 27.686,93 € 25.370,01 €

I5. 43.129,92 € 41.181,24 € 36.945,62 € 33.374,94 € 30.601,85 €

Salario Base de Calificación SBC. 46.626,94 € 45.006,82 € 40.377,73 € 36.211,51 € 33.202,73 € 30.425,19 € 27.879,13 €

Todo ello de acuerdo con el art. 43 que establece la escala de ingreso indicando:

La escala de ingreso define el Salario Individual Reconocido correspondiente a los diferentes escalones o el colectivo de Técnicos del grupo profesional de Técnicos Cualificados referido en el apartado a) del artículo 9 para el personal que se incorpore a la Empresa, hasta que, alcanzados los requisitos de capacitación, experiencia, integración y desempeño, se alcancen los valores indicados en la escala de salarios base de calificación vigente en cada momento.

El salario de ingreso estará referido a los siguientes porcentajes sobre el salario base de calificación:

- Colectivo de Técnicos del grupo profesional de Técnicos Cualificados referido en el apartado a del artículo 9: 55%.

- Escalones N09 y N10: 49%.

- Escalones C y D: 53%.

- Escalones E y F: 55%

Y con el art. 42 que señala:

Escala de calificación (SBC).

Corresponde al salario fijado para cada escalón o para el colectivo de Técnicos del grupo profesional de Técnicos Cualificados establecido en el apartado a) del artículo 9 y será el salario mínimo garantizado para el personal de plantilla una vez completado el periodo de promoción de ingreso y está integrado en el SIR. Sus valores se indican en Anexo 1.

Durante la vigencia temporal del presente Convenio (2021-2024), esta escala se revisará anualmente con el porcentaje resultante de la parte consolidada de la fórmula de la Disposición Final Sexta.

En consecuencia, los trabajadores de IBERDROLA acceden en el momento de su incorporación a la empresa a los salarios de ingreso establecidos en la tabla de salarios de su grupo y van ascendiendo anualmente a los niveles superiores fijados en dicha tabla, hasta completar el periodo de promoción de ingreso que conforme el art. 27 es de 6 años para los técnicos cualificados y de cinco años para el resto de grupos.



A su vez, el art. 41 del convenio define el llamado salario individual reconocido SIR como:

la parte de remuneración atribuida y consolidada individualmente a cada persona trabajadora en función de su historial profesional y, junto con el complemento de antigüedad en la Empresa, será la referencia para las aportaciones y prestaciones de riesgo en el Subplan A del Sistema de Previsión Social Complementaria pactado.

El S.I.R. absorbe, compensa y sustituye a todos los conceptos retributivos establecidos en los anteriores Convenios Colectivos, así como cualquier otro que viniera satisfaciendo la Empresa por cualquier causa y que no se declare expresamente vigente en este Convenio.

Sobre el S.I.R. se aplicarán los incrementos que se pacten en Convenio Colectivo.

La retribución anual del Salario individual reconocido incluye las gratificaciones extraordinarias y se abona en 14 mensualidades.

Por otra parte, en los arts. 44 a 55 se regulan diversos complementos retributivos y pluses que de acuerdo con el art. 40 II del convenio son los complementos que se añaden en función de las circunstancias personales y trabajo realizado y que también conforman la remuneración total (el llamado SIR del art. 41), que no entran en el debate, aun cuando algunos de ellos: plus de disponibilidad del art. 53, especial dedicación en renovables energías del art. 54 o complemento del centro de operaciones renovables del art. 55 se establezcan en un porcentaje del 5% sobre el salario base de calificación.

En definitiva, tan compleja normativa se concreta en lo siguiente:

- El convenio diseña en su tabla salarial el salario de ingreso y el salario base de calificación.
- El salario base de ingreso es un porcentaje según cada grupo profesional del salario base de calificación y a este último se accede en plenitud ascendiendo anualmente a los niveles superiores fijados en dicha tabla, hasta completar el periodo de promoción de ingreso que conforme el art. 27 es de 6 años para los técnicos cualificados y de cinco años para el resto de grupos
- Por otra parte los trabajadores en función de sus condiciones personales y del trabajo que realizan pueden cobrar los distintos complementos salariales fijados en el convenio, arts. 44 a 55
- Con independencia de ello en el art. 41 se define el SIR salario individual reconocido que integra todos los conceptos retributivos que recibe el trabajador por aplicación del convenio, también por tanto los complementos salariales de los art. 44 a 55, así como otras cuantías que pudieran haberse pactado individualmente entre IBERDROLA y cada trabajador en su caso. Dicho SIR tiene la finalidad de servir de referencia para establecer las aportaciones al plan de pensiones.

**SÉPTIMO.-** Tras diseccionar en estos dos precedentes fundamentos la normativa convencional que regula la promoción y las retribuciones, estamos en condiciones de fijar el núcleo central de esta controversia que viene determinado por el hecho de que la DF7ª del VIII convenio establece:

Disposición final séptima. Garantía para el personal con fecha de alta anterior al 1 de enero de 2021.

Para el personal con fecha de alta anterior al 1 de enero de 2021 se mantendrán, a todos los efectos, las tablas de ingreso y de SBC vigentes a 31 de diciembre de 2020 actualizadas para cada año conforme a la disposición final sexta.

Las tablas de ingreso y de salario base de calificación en 2020, fijadas en el convenio VII GRUPO IBERDROLA eran las siguientes:

TTSS Escalón A Escalón B Escalón C Escalón D Escalón E Escalón F Escalón G Escalón H

% del SBC 55% 49% 49% 53% 53% 55% 55% 55% 55%

Salario de Ingreso 28.240,08 € 24.285,15 € 21.787,34 € 21.134,34 € 19.378,31 € 18.427,33 € 16.885,28 € 15.483,48 € 14.193,86 €

I1 32.091,00 € 28.497,88 € 25.566,78 € 24.257,97 € 22.242,40 € 21.442,71 € 19.648,33 € 18.017,14 € 16.516,49 €

I2 35.941,92 € 32.710,61 € 29.346,21 € 27.381,60 € 25.106,49 € 24.458,09 € 22.411,37 € 20.550,80 € 18.839,12 €

I3 39.792,84 € 36.923,34 € 33.125,65 € 30.505,23 € 27.970,58 € 27.473,47 € 25.174,42 € 23.084,46 € 21.161,76 €



14 43.643,76 € 41.136,07 € 36.905,09 € 33.628,86 € 30.834,67 € 30.488,85 € 27.937,46 € 25.618,12 € 23.484,39 €

15 47.494,68 € 45.348,80 € 40.684,52 € 36.752,49 € 33.698,76 €

Salario Base de

Calificación SBC 51.345,60 € 49.561,53 € 44.463,96 € 39.876,12 € 36.562,85 € 33.504,23 € 30.700,51 € 28.151,78 € 25.807,02 €

Comparadas las tablas de 2020 con las de 2022 se aprecia con claridad que el SBC era en 2020 de 1.345,60 euros para el grupo de salarios más elevados los técnicos superiores y de 30.700,51 euros para el escalón F de menores salarios, mientras que en 2021, los SBC son de 46.626,94 euros para los técnicos y de 27.879,13 para el escalón F.

En el resto de grupos intermedios entre el de técnicos y escalón F, los SBC de las tablas de 2020 son también y siempre superiores a los BC de las tablas de 2022.

Se ha producido por tanto en las tablas salariales del VIII convenio una reducción retributiva frente a las tablas del VII convenio, tal como además ha venido a reconocer IBERDROLA en las reuniones de negociación de convenio, de comisión paritaria y en la información proporcionada a los trabajadores y que hemos referido en el HP3º.

**OCTAVO.-** Se define la doble escala salarial como la existencia de niveles retributivos diferenciados como consecuencia de la diversa fecha de ingreso, STS 1-10-2019 rec 2417/18.

Y resulta también uniforme el criterio jurisprudencial que veta esa posibilidad, cuando la citada doble escala carece de justificación objetiva y razonable que salve ese diferente trato que en otro caso resultaría contrario al principio de igualdad, STS de 15-6-2021 rec. 69/20 y las en ella citadas.

La jurisprudencia del TS consagra por tanto el principio de igualdad de trato en materia retributiva basándose para ello en el acervo doctrinal construido desde el TC en sentencias como las 119/02, 27/04 y 112/07. Dicho principio se fundamenta en la eliminación para un mismo trabajo o trabajo al que se atribuye igual valor un diferente trato salarial que no atienda a una justificación razonable, lo que no ocurre en términos generales cuando la diferencia retributiva se fundamenta en la distinta fecha de ingreso o de antigüedad en la empresa.

Y por otra parte el TS se ha basado además en la positivización normativa del principio de igual retribución por trabajo de igual valor establecido en el art. 28 ET, STS de 1-10-2019 rec 2417/18 y las en ella citadas.

En conclusión y siguiendo lo dicho por esta STS:

C) En resumen, los postulados de nuestra doctrina en casos como el ahora examinado, son los siguientes:

La doble escala salarial cuando se establece por un convenio colectivo estatutario, que, a diferencia de lo que ocurre con los acuerdos privados o las decisiones empresariales ( STC 34/1984 ), es un instrumento de regulación que se inserta en el ordenamiento jurídico, conculca el principio constitucional de igualdad, si la diferencia de trato que se establece no tiene una justificación objetiva y razonable.

Esa justificación podría estar constituida por la garantía de los derechos adquiridos para los trabajadores que, de acuerdo con el régimen convencional aplicable con anterioridad, tuvieran reconocidos o en curso de reconocimiento los correspondientes conceptos.

Sin embargo, esa garantía de los derechos adquiridos no se concibe de forma dinámica, como mantenimiento de un régimen jurídico que puede determinar la aplicación en el tiempo de cantidades variables o actualizadas, sino que de forma estática, que tiene que limitarse a conservar los derechos ya reconocidos a los trabajadores en el momento en que se produce el cambio normativo, sin que se establezcan "dos regímenes de antigüedad diferentes y abiertos al futuro".

D) Por tanto, no puede incurrir el Convenio Colectivo en el establecimiento de diferencias en el trato de los trabajadores, a menos que tales diferencias sean razonables, objetivas, equitativas y proporcionadas, estando el convenio colectivo facultado para establecer determinadas diferencias en función de las particulares circunstancias concurrentes en cada caso, sin que cuando se trata de la retribución del trabajo quepan las generalizaciones, de manera que el principio general a tener en cuenta es el de igual retribución a trabajo de igual valor, como ordena el art. 28 del ET , y en principio está desprovista de toda fundamentación razonable la inclusión en el convenio colectivo de diferencias salariales en atención únicamente a la fecha de la contratación.

E)



(...)

Pero "es rechazable una cláusula de diferenciación que no se limita a conservar una determinada cuantía retributiva ya percibida, sino que instaura, sin que -se insiste- conste justificación, un cuadro doble de complemento de antigüedad con elementos de cálculo dinámicos en cada uno de sus componentes, destinados por tanto a perpetuar diferencias retributivas por el mero hecho de la fecha de ingreso en la empresa".

F) No menos importante es la conclusión relativa a la carga probatoria cuando se cuestiona la validez de una doble escala: "es la empresa la que ha de acreditar que en el momento actual siguen concurriendo circunstancias que justifiquen adecuadamente el mantenimiento de esa desigualdad retributiva en razón de la fecha de ingreso, lo que en modo alguno se ha conseguido, ni, como ya hemos dicho, es bastante a tal efecto la mera y genérica invocación a una política de mantenimiento del empleo que se no se plasma en datos y actuaciones concretas, específicas y singulares que pudieren servir de causa para mantener una diferencia retributiva que resulta por ello contraria al derecho a la igualdad, art. 14 CE y 17 ET".

**NOVENO.-** Evidenciada la existencia de una doble escala salarial consistente en que a los ingresados antes del 1-1-2021 se le aplican las tablas de 2020 fijadas en el VII convenio y a los ingresados desde esa fecha se les aplican las tablas del VIII convenio y siendo así que corresponde a la parte demandada la acreditación de razones objetivas que justifiquen ese trato dispar para no tacharlo de discriminatorio procede que entremos al análisis de razones vertidas al respecto en el acto de juicio.

De las diversas expuestas analizamos en primer lugar la que podríamos considerar más relevante por cuanto también ha sido la profusamente analizada por la jurisprudencia sobre estas controversias: la relativa a la posible justificación de un trato dispar fundada en la garantía de los derechos adquiridos para los trabajadores que, de acuerdo con el régimen convencional aplicable con anterioridad, tuvieran reconocidos o en curso de reconocimiento los correspondientes conceptos, en este caso la tabla salarial del VII convenio más favorable que la tabla del VIII.

La posible justificación de esa garantía como fundamento del trato dispar se hace depender en toda la jurisprudencia en si el trato más favorable genera una ventaja estática en preservación de esos derechos pasados o se trata de una ventaja dinámica, entendiendo por tal aquella que perviviría hacia el futuro

Así la STS 5-3-2019 rec 1468/18, citada en otras posteriores, señaló:

No se trata por tanto de un complemento con una cuantía estable y consolidada, como se argumenta en la sentencia de contraste (<<... habiendo fijado estos nuevos convenios una nueva estructura salarial que no es doble y discriminatoria sino igual para todos los trabajadores, con independencia de que hubieren acordado respetar, manteniéndolas, las percepciones salariales consolidadas en virtud de una regulación anterior >>), sino que el complemento que solo percibe un grupo de trabajadores se va revalorizando anualmente e incluso incrementando en caso de ascensos de nivel, y con repercusión no únicamente en la cuantía salarial, sino también a efectos de prestaciones y mejoras de la acción protectora de la seguridad social pactadas en los convenios colectivos, sin que por parte de la empleadora, con posible reflejo en los hechos probados, se aporten indicios para intentar una justificación objetiva y razonable de la diferencia de trato en de unos u otros trabajadores en atención a la fecha de ingreso en la empresa

Si acudimos al VIII convenio, cuyo ámbito temporal se extiende desde el 1-1-2021 al 31-12-2024 podemos apreciar que en su DF6ª se establece la cláusula de revisión salarial en la que, tras precisar la metodología de cálculo de dicha revisión, se establece:

Las tablas de referencia (Escala de Ingreso y SBC) se revisarán, con la parte consolidada resultante de la aplicación de la fórmula anterior, para cada año de vigencia de Convenio una vez auditadas las cuentas de la Compañía y se aplicará con efectos del 1 de enero del año anterior.

Excepción aplicable al personal en escala de promoción de ingreso: La revisión del SIR de estas personas trabajadoras, hasta que finalice el periodo de promoción de ingreso y alcance el SBC, será por aplicación directa, con efectos de 1 de enero de cada año (o de la fecha de ingreso, si ésta es posterior al 1 de enero) de los nuevos valores actualizados para el nivel de la escala de ingreso en el que esté encuadrado en ese momento.

Por lo tanto, el mantenimiento, conforme la DF7ª, de las tablas del VII convenio para los ingresados antes del 1-1-2021 no conlleva tan sólo la preservación del nivel retributivo y de su promoción en la escala en los términos allí establecidos, sino que se revisa anualmente hacia el futuro en todo el periodo temporal de aplicación del VIII convenio, hasta el 31-12-2024.



Por tanto, la excepción justificable a la regla de dispensa de igual trato salarial, no encuentra fundamento en la preservación de un derecho adquirido, ni siquiera en trance de adquisición, sino que se proyecta hacia el futuro estableciendo dos escalas salariales cuya justificación no se nos parece razonable.

Y a todo ello se une en este caso un argumento adicional en favor de la posición de la parte actora y es que, a la vista de las reuniones y manifestaciones empresariales habidas en el marco de la negociación del VIII convenio, que relatamos en el HP3º, la justificación dada para establecer unas tablas salariales a la baja no es otra que la necesidad de acomodarlos a los salarios de las empresas de la competencia y a un contexto económico negativo.

Si es esta la razón económica que subyace, menos se entiende que este recorte salarial sólo se imponga a una parte de la plantilla.

**DÉCIMO.-** Se alega por otra parte que la reducción de las tablas salariales permite la asunción del compromiso de 500 nuevas contrataciones.

Tal argumento ya fue analizado y rechazado en las STS 28-11-2018 rco 193/2015 y de 21-10-14 rec 308/2013

"Tampoco es asumible el argumento de que el convenio ha previsto ciertas medidas de fomento de empleo, para justificar el trato diferenciado a los grupos de los trabajadores pues, como declaró la sentencia de esta Sala de 18 de diciembre de 1997, para que la diferencia o desigualdad sea constitucionalmente lícita, no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue sino que es indispensable, además, que las consecuencias jurídicas que resulten de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, de manera que la relación entre la medida adoptada, el resultado que se produce y el fin pretendido superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional, evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos, juicio de proporcionalidad que en este caso concreto no se logra"

A lo que añadiríamos que, si bien por mor de incrementar empleo se reducen salarios, esta consecuencia deberá aplicarse a toda la plantilla y no sólo a las nuevas contrataciones, salvo mantener un trato discriminatorio injustificado.

**DÉCIMO PRIMERO.-** Se invocan dos STJUE de 14-2-19 y 20-10-22 en relación con el principio de igualdad de trato por razón de edad.

Su aplicación al caso ha sido rechazada por la STS de 1-10-19 en los términos que transcribimos a continuación:

La expuesta STJUE de 14 febrero de 2019 (enlazando con lo resuelto por STJUE 22 diciembre 2008, C-443/07, Centeno Mediavilla, respecto de función pública eurocomunitaria) analiza la cuestión desde la perspectiva de la discriminación. En concreto, de la producida por razón de edad, ante la presunción aducida de que quienes ingresen últimamente son los menores, y llega a conclusión contraria (pues la minoración se sufre con independencia de la mayor o menor edad, de igual modo que el mejor salario se conserva prescindiendo de tal dato). Sin embargo, eso no significa que sea preciso revisar la doctrina nacional que hemos expuesto.

Primero, porque se trata de conclusiones alcanzadas desde perspectivas diversas. Igualdad y no discriminación son caras de la misma moneda, pero poseen perfiles propios.

Segundo, porque, aunque su valoración pueda realizarse desde premisas algo diversas a las que usualmente asumimos en nuestras decisiones, también el TJUE exige una justificación objetiva y razonable para validar el doble nivel remunerador en cuestión.

Tercero, y muy importante, porque la propia Directiva en que el TJUE basa su doctrina acoge el habitual principio de norma mínima y permite una visión más protectora para quienes trabajan. Su artículo 8º, en efecto, dispone lo siguiente:

1. Los Estados miembros podrán adoptar o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las previstas en la presente Directiva.
2. La aplicación de la presente Directiva no constituirá en ningún caso motivo para reducir el nivel de protección contra la discriminación ya garantizado por los Estados miembros en los ámbitos cubiertos por la misma.

**DÉCIMO SEGUNDO.-** Se alega que no existiría discriminación por cuanto cualquier trabajador al que se aplique la tabla del VIII convenio puede alcanzar el SIR del art. 41 superior al que alcance un trabajador al que se aplica la DT7ª.

Esa posibilidad efectivamente existe, pero teniendo en cuenta que el SIR se compone de todas las remuneraciones que se obtengan por cada trabajador de forma individual, es evidente que entre sus componentes se encuentran tanto el salario de ingreso como el salario base de calificación en cualquiera de



sus tramos, de modo que esos salarios de ingreso y de calificación, de existir las dos tablas en liza, distintos serán para los contratados antes y después del 1-1-2021, sin perjuicio de que otros componentes de su retribución y en concreto la acordada contractualmente de forma individual pueda hipotéticamente dar lugar a remuneraciones superiores para algunos contratados después de 2021 frente a algunos contratados antes de esa fecha.

Ello no es obstáculo para apreciar un trato discriminatorio dinámico entre los dos colectivos.

**DÉCIMO TERCERO.-** También se manifiesta que las nuevas tablas del VIII convenio deben analizarse teniendo en consideración la existencia de otra serie de mejoras contempladas en el mismo convenio, tales como seguro médico, plan de pensiones, prima seguro de vida, variables por objetivos etc.

Sin rechazar esta hipótesis, igual que ocurre con el compromiso de incremento de empleo, lo irrazonable es que estas mejoras se pretendan justificar con la reducción salarial para sólo una parte de la plantilla.

**DÉCIMO CUARTO.-** Se alega por último que de estimarse la demanda ésta debería anular toda la DF7ª y no los incisos que se solicitan.

La pretensión no es admisible por razones de congruencia dado que esa anulación en tales términos no se solicita, por lo que nuestro pronunciamiento sólo podrá ser de estimación en los términos solicitados o de desestimación.

Y tal pronunciamiento, estimatorio, vinculado al que también se solicita de anulación de las tablas salariales del anexo del VIII convenio es el que resulta coherente con la reparación que subyace tras haberse reconocido una situación discriminatoria: reparación a mejor, no a peor, generalizando el nivel retributivo superior en favor del colectivo discriminado, tal como se indica en la de nuevo citada STS de 1-10-2019.

Efectivamente, si sólo se anulase toda la DF7ª la consecuencia sería que, a todo el personal contratado antes y después del 1-1-2021, le resultarían aplicables las tablas inferiores del VIII convenio.

No se nos oculta que la negociación colectiva basada en el principio de autonomía de la voluntad de las partes y en el principio de modernidad de los convenios colectivos como resultado de dicha voluntad, puede perfectamente establecer hacia el futuro salarios inferiores a los existentes hasta ese momento, por lo que el VIII convenio hubiera sido perfectamente legítimo si no se hubiera convenido su DF7ª.

Pero redactada ésta, el convenio, como hemos indicado, genera una doble escala salarial dinámica que se debe depurar y tal depuración sólo cabe reconociendo también a los ingresados después del 1-1-2021, la tabla salarial del VII convenio.

Y sin perjuicio, reiteramos de los nuevos acuerdos que, respetando la no discriminación puedan las partes establecer en el futuro.

**DÉCIMO QUINTO.-** Contra esta sentencia, sin perjuicio de su ejecutividad, cabe recurso de suplicación ordinario, art. 206.1 LRJS.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

## FALLAMOS

**Estimamos parcialmente** la demanda formulada por los sindicatos COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA FEDERACIÓN DE INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN y AGRO DE UGT, a la que se adhieren los sindicatos CGT y ELA y declaramos:

- La nulidad e ilegalidad de la tabla de salarios fijos que contiene el Anexo 1 del VIII Convenio Colectivo Iberdrola Grupo.

- La nulidad e ilegalidad de la entradilla de la disposición final séptima: «Garantía para el personal con fecha de alta anterior al 1 de enero de 2021»; y del siguiente fragmento de la misma: «con fecha de alta anterior al 1 de enero de 2021».

Condenamos a los demandados IBERDROLA SA, IBERDROLA ESPAÑA, S.A.U., IBERDROLA GENERACIÓN SAU, IBERDROLA CLIENTES ESPAÑA SAU, IBERDROLA GENERACIÓN NUCLEAR SAU, IBERDROLA GENERACIÓN TÉRMICA SLU, IBERDROLA CLIENTES S.A., IBERDROLA OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO SAU, I-DE, REDES ELÉCTRICAS INTELIGENTES SAU, IBERDROLA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS DE REDES SAU, IBERDROLA RENOVABLES ENERGÍA SAU, IBERDROLA INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN SAU, IBERDROLA ENERGÍA INTERNACIONAL SAU, IBERDROLA CLIENTES INTERNACIONAL SAU, IBERDROLA RENOVABLES INTERNACIONAL SAU, UNIÓN SINDICAL OBRERA, SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA ENERGÍA, ASOCIACIÓN



DE TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE LA ENERGÍA COLECTIVO DE CUADROS, a estar y pasar por ello a todos los efectos.

La desestimamos en lo referido a la tercera pretensión contenida en el suplico al apreciar que se formula por un cauce procesal inadecuado

Se acuerda remitir esta sentencia a la autoridad laboral para su conocimiento y a los efectos de su publicación en el BOE.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de **CINCO DÍAS** hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0311 23; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0311 23, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.