



Roj: **STS 3212/2018** - ECLI: **ES:TS:2018:3212**

Id Cendoj: **28079140012018100758**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **25/07/2018**

Nº de Recurso: **3584/2016**

Nº de Resolución: **807/2018**

Procedimiento: **Auto de aclaración**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AS 2489/2016,**  
**STS 3212/2018**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3584/2016

Ponente: Excm. Sra. D.<sup>a</sup> **Rosa María Viroles Piñol**

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

#### **TRIBUNAL SUPREMO**

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

##### **Sentencia núm. 807/2018**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D.<sup>a</sup>. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D.<sup>a</sup>. **Rosa María Viroles Piñol**

D.<sup>a</sup>. Maria Lourdes Arastey Sahun

En Madrid, a 25 de julio de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Pablo representado y asistido por el letrado D. Cesar Fernández Rodríguez contra la sentencia dictada el 13 de septiembre de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias en recurso de suplicación nº 1403/2016 interpuesto contra la sentencia de fecha 11 de marzo de 2016, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Oviedo, en autos nº 314/2015, seguidos a instancias de D. Pablo contra Radio Televisión del Principado de Asturias S.A.U. sobre cantidad.

Ha comparecido en concepto de recurrido la entidad Radio Televisión del Principado de Asturias representada y asistida por la letrada D.<sup>a</sup>. Julia García Álvarez.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> **Rosa María Viroles Piñol**.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 11 de marzo de 2016, el Juzgado de lo Social nº 2 de Oviedo, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

«Que estimo parcialmente la demanda interpuesta por D. Pablo contra RADIO TELEVISIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS S.A.U. y condeno a la demandada a que abone al actor 1.835,84 € en concepto de diferencia en la paga extra de Navidad de 2014, más un interés del 10% devengado desde la conciliación.»

**SEGUNDO.-** Que en la citada sentencia y como hechos probados se declaran los siguientes:

1º.- El actor presta sus servicios para la Productora de Programas del Principado SA desde el 16 de agosto de 2006 con la categoría profesional de Editor. La empresa fue absorbida por Televisión del Principado de Asturias en virtud de la ley del Principado de Asturias 8/2014 de 17 de julio, junto con Radio del Principado de Asturias.

2º.- El convenio de la Productora de Programas del Principado SA, de 2005, con una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2006, contenía una cláusula que establece la prórroga automática en caso de no ser denunciado por alguna de las partes en el plazo de 60 días anteriores a la fecha de su término, en los términos del Estatuto de los trabajadores. Fue denunciado el 30 de diciembre de 2010.

3º.- En dicho convenio colectivo se establece un complemento de antigüedad (artículo 39) que se devenga por cuatrienios, sin límite máximo y desde la fecha de cumplimiento de cada uno; se fija para el primer cuatrienio en un 8% del salario base que corresponda, siendo del 5% a partir del segundo cuatrienio y sucesivos.

4º.- El 31 de julio de 2013 la Productora de Programas del Principado SA y la representante de los trabajadores suscribieron un Acuerdo en el que se acordó reducir la masa salarial de los trabajadores en un importe de 25.242 € para el año 2013, lo que suponía una reducción del 5% del salario anual de cada uno y que se aplicaría a la paga extra de Navidad con el fin de que las retribuciones mensuales no se vieran afectadas; pero se permitía que cada trabajador pudiera acordar antes del 20 de agosto de 2013, que la reducción salarial fuera en un porcentaje distinto, siempre que la reducción de la masa alcanzara los 25.242 €.

La empresa se comprometía a mantener las condiciones salariales pactadas a lo largo de 2014, siempre que la cuantía de la transferencia del Principado de Asturias en el 2014 fuera al menos del mismo importe que la de 2013 y el número de trabajadores no fuera superior al de ese momento.

Ambas partes se comprometían a iniciar negociaciones de un nuevo convenio colectivo y fijaban como fecha para la constitución de la mesa negociadora el mes de septiembre.

El porcentaje de reducción propuesto por el actor fue del 7,7%.

5º.- El 7 de febrero de 2014 tuvo entrada en la Productora de Programas del Principado SA la petición de la representante de los trabajadores de iniciar las negociaciones para el nuevo convenio colectivo y la emplazaba a una reunión el 12 de febrero a las 10 horas.

Mantuvieron varias reuniones durante el año 2014 y en enero de 2015.

6º.- El actor comenzó a cobrar el primer cuatrienio, en el importe previsto en el convenio colectivo de empresa, en abril de 2013.

7º.- El importe del segundo cuatrienio asciende a 170,30 €, que el actor no percibió. La cantidad que se corresponde con este complemento, devengada en siete meses, asciende a 1.192,10 €.

8º.- El importe de la paga extra de Navidad, según el convenio colectivo de empresa, está formada por el salario base más la antigüedad. En el caso del actor asciende a 3.678,49 € con un cuatrienio; si se añadiera un segundo cuatrienio, el importe es de 3.848,79 €.

La dirección comunicó a la representante de los trabajadores, que la reducción de la paga extra de Navidad en el año 2014 sería del 50% de lo acordado, en el caso del actor del 7,7%.

La representante de los trabajadores lo comunicó a todos ellos, incluido el actor, el 28 de octubre de 2014.

Al aplicar esa reducción a la paga extra de Navidad, calculada con un cuatrienio, quedan 6,81 € que fueron los percibidos por el actor en el año 2014. La diferencia no percibida asciende a 1.835,84 €, calculando su importe incluyendo un cuatrienio, si se incluyen dos, el importe es de 2.006,14€.

9º.- Carlos Jesús cesó en la empresa el 26 de octubre de 2013 y Guillerma cesó el 6 de marzo del mismo año. En el año 2014 no hubo variaciones de personal.

10º.- La aportación del Principado de Asturias a la Productora del Principado en el año 2013, fue de 317.054€. En el año 2014 fue de 541.889,54€.

11º.- El actor presentó conciliación previa el 6 de abril de 2015 que se celebró el 17 del mismo año, sin avenencia. Interpuso la demanda el 22 del mismo mes.»



**TERCERO.-** Contra la anterior sentencia, las respectivas representaciones letradas de ambas partes, formularon recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, dictó sentencia en fecha 13 de septiembre de 2016 , en la que consta el siguiente fallo:

«Que se desestima el recurso de suplicación formulado por la representación letrada de D. Pablo contra la sentencia dictada el 11 de marzo pasado por el Juzgado de lo Social nº 2 de Oviedo en los presentes autos seguidos sobre salarios a instancias del recurrente y siendo demandada la empresa RADIO TELEVISIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS SAU y se acoge el recurso interpuesto por la empresa revocando la sentencia en el sentido de desestimar la demanda, absolviendo a la demandada de las pretensiones contenidas en la demanda del actor. No procede la imposición de costas procesales.»

**CUARTO.-** Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, la representación letrada de D. Pablo interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Asturias, en fecha 24 de mayo de 2016, rec. suplicación 999/2016 .

**QUINTO.-** Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de considerar procedente el recurso. Se señaló para la votación y fallo el día 10 de julio de 2018, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** 1.- Es objeto del presente recurso de casación para la unificación de doctrina la sentencia dictada el 13 de septiembre de 2016 (rcud. 1403/2016) por la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias , en la que, previa desestimación de los recursos deducidos por ambas partes contendientes, se confirma el fallo combatido que, con parcial estimación de la demanda, reconoció el derecho del demandante a percibir la suma de 1835,84 euros, en concepto de diferencias en la paga extra de navidad de 2014. El actor presta sus servicios para la Productora de Programas del Principado SA desde el 16-8-2016 con la categoría profesional de Editor. La empresa fue absorbida por Televisión del Principado de Asturias en virtud de la Ley del Principado de Asturias 8/2014 de 17 de julio. El convenio de la Productora de Programas del Principado SA, de 2005, con una vigencia hasta el 31-12-2006, contenía una cláusula que establece la prórroga automática en caso de ser denunciado por alguna de las partes en el plazo de 60 días anteriores a al fecha de su término, en las condiciones del ET. Fue denunciado el 30-12-2010. En dicho convenio colectivo se establece un complemento de antigüedad [art. 30 ] que se devenga por cuatrienios, sin límite máximo y desde la fecha de cumplimiento de cada uno; se fija para el primer cuatrienio en un 8% del salario base que corresponda, siendo del 5% a partir del segundo cuatrienio y sucesivos. El actor comenzó a cobrar el primer cuatrienio, en el importe previsto en el convenio colectivo de empresa, en abril de 2013. El importe del segundo cuatrienio asciende a 170,30 euros, que al actor no percibió. La cantidad que se corresponde con ese complemento, devengada en siete meses, asciende a 1.192,10 euros.

2.- Ante la Sala de suplicación y en lo que a la cuestión casacional importa, la sentencia señala que si bien el convenio fue denunciado el 30-12-2010 de modo que en virtud de lo establecido en la DT 4ª de la Ley 3/2012 estuvo prorrogado un año desde la entrada en vigor de la ley y por tanto hasta el 8-6-2013 y siendo ello así no le corresponde percibir el segundo cuatrienio que reclama puesto que se de devenga en 2014, fecha en la que el convenio ya no estaba vigente, y si bien el actor continúa manteniendo las mismas retribuciones salariales que cuando se encontraba vigente el convenio, incluida la antigüedad, no tiene derecho a devengar mas cuatrienios pues la norma que establece tal posibilidad se encuentra derogada, de modo que se respetan las condiciones salariales que tenía reconocidas pero no se devenga el segundo cuatrienio que reclama. Suerte adversa corrió asimismo el recurso deducido por la demandada.

**SEGUNDO.-** 1.- Contra la referida sentencia interpone la demandante recurso de casación para la unificación de doctrina, designando como sentencia de contraste la dictada por la misma Sala de 24 de mayo de 2016 (rec. 999/16 ), en la que se ventila la reclamación de un trabajador que con la categoría de Editor venía prestando servicios para la misma empresa, Productora Programas del Principado SA, y al que la demandada mediante carta de 19-5-2014 le participa que con ocasión de la denuncia del Convenio y perdida de vigencia el 7-7-2013, queda sin efecto lo estipulado en materia de antigüedad. A partir del mes de e agosto de 2013 inclusive y como consecuencia del cumplimiento el tercer trienio, la empresa comenzó a abonar al demandante la cantidad de 170,30 euros por el nuevo trienio cantidad que estuvo abonando hasta abril de 2014 inclusive. La sentencia de instancia condenó a la empresa a abonar al demandante la cantidad de 3.576,30 euros en concepto de trienios devengados desde el mes de mayo de 2014 hasta enero de 2016 inclusive, parecer compartido por la Sala de suplicación.



Argumenta esta decisión en que el art. 3 del Convenio colectivo contempla el supuesto de no denuncia del Convenio pero no el contrario, no conteniendo consecuentemente previsión alguna de ultraactividad. Así las cosas, estima de aplicación la doctrina de esta Sala IV/TS de 22 de diciembre de la 2014, supuesto en el que, al igual que en el caso litigioso, no existe previsión convencional de ultraactividad, decantándose dicha sentencia por aplicar la que denomina tesis "conservacionista", según la cual ante la inexistencia de convenio colectivo de ámbito superior, las "condiciones laborales que venían rigiendo con anterioridad a la pérdida de vigencia del convenio colectivo en cuestión deberán mantenerse puesto que forman parte del sinalagma contractual establecido entre las partes "; y prosigue: "es claro que cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así, no porque -como se ha dicho algunas veces- las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente".

2.- Entre las sentencias comparadas ha de estimarse que existe la contradicción requerida por el art. 219 LRJS, pues se trata de trabajadores de la misma empresa, a los que se aplica el mismo convenio [convenio de la Productora de Programas del Principado SA, de 2005], y que tras su denuncia, ven cercenado su derecho a seguir devengando antigüedad, sin embargo las soluciones enfrentadas dentro del recurso son dispares, y mientras en la recurrida no se aplica el contenido normativo del convenio por haber expirado el periodo de ultraactividad, en la de contraste se sostiene que contenido normativo está en vigor y despliega su eficacia normativa.

3.- El recurso es impugnado por la demandada Radiotelevisión del Principado de Asturias SAU, que interesa la desestimación por concurrir causa de inadmisión de falta de contradicción; y subsidiariamente se confirme la sentencia recurrida.

El Ministerio Fiscal emitió informe interesando la procedencia del recurso, de acuerdo con la doctrina de esta Sala IV/TS.

**TERCERO.-** 1.- Superado el requisito de contradicción, procede examinar el motivo del recurso relativo al fondo del asunto.

Al amparo del art. 224.1 de la LRJS, y art. 477.1 de la LEC, por infracción de la normativa aplicable para resolver la cuestión objeto del proceso, articula la recurrente un motivo único de recurso en el que denuncia la vulneración del pfo. segundo del nº 3 del art. 96 ET (según redacción dada por RD.L. 1/1995 de 24 de marzo y el actual nº 3 del art. 86 ET (según redacción dada por RD.L. 7/2011 de 10 de junio; y art. 1255 del C.Civil, y jurisprudencia contenida en las SSTs/IV de 22 de diciembre de 2014 y 17 de marzo de 2015.

El artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores dispone que:

*"3. 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.*

*Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.*

*Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular, para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora, el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.*

*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*



Por otro lado, la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio (en vigor desde el siguiente día 8 de julio), dispone que:

*"En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por esta Ley, empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor".*

Por razones de temporalidad nos encontramos en el supuesto previsto en la norma.

Asimismo, la STS/IV de 22 de diciembre de 2014 -Pleno- (rco. 264/2014) señala:

" A.- La reforma laboral de 2012, operada por Ley 3/2012, de 6 de julio, que sustituyó al RD-ley 3/2012, y con alguna modificación introducida por RD-ley 20/2012, de 13 de julio, modificó el artículo 86.3 del ET introduciendo un párrafo final con el siguiente tenor literal: *"Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación"*.

Teniendo en cuenta el contenido de la DT 4ª de la Ley 3/2012 de 6 de julio (en vigor desde el siguiente día 8 de julio) -antes transcrita- no cabe duda de su aplicabilidad al presente caso.

El nuevo texto plantea algunas dudas interpretativas, esencialmente dos:

La primera es qué deba entenderse por convenio colectivo de ámbito superior, habida cuenta de que dicho ámbito puede referirse -dejando aparte el ámbito personal y el temporal, a los que también se refiere el artículo 85.3 del ET - bien el ámbito territorial o bien el ámbito funcional. O si se pueden combinar los dos ámbitos para determinar el convenio aplicable. O, si no, cual de ellos debe prevalecer. O si, habiendo varios convenios de ámbito superior -por ejemplo, dos convenios sectoriales, uno provincial y otro estatal, ambos superiores al de empresa que ha perdido su vigencia- debe escogerse como aplicable para sustituirlo el inmediatamente superior o el "de ámbito más superior de todos". Y todo ello, partiendo de la base de que, desde el punto de vista de la jerarquía de las normas, todos los convenios tienen el mismo rango, independientemente de sus respectivos ámbitos más o menos extensos. Las preguntas se podrían multiplicar pero no procede porque, en el caso que se nos plantea, se da como probado que no existe convenio colectivo alguno de ámbito superior al de empresa que ha perdido vigencia por haber finalizado su período de ultraactividad.

La segunda duda interpretativa se centra en determinar qué ocurre en un caso como el que, precisamente, se plantea por primera vez ante esta Sala IV del Tribunal Supremo, a saber: si no hay convenio de ámbito superior aplicable ¿cómo se regularán a partir de la pérdida de vigencia del convenio en cuestión los respectivos derechos y obligaciones de las partes? La duda, en este caso, no consiste -como en el caso anterior- en interpretar qué ha querido decir el legislador cuando se refiere a un "convenio colectivo de ámbito superior" sino en colmar la laguna legal consistente en que el legislador no ha dicho absolutamente nada respecto de dicha situación que, desde luego, a nadie se le escapa que es verdaderamente problemática.

Podemos decir que las soluciones que ha venido dando la doctrina científica y también la doctrina judicial son esencialmente dos y radicalmente opuestas, a saber:

Una primera tesis, que podemos denominar "rupturista", según la cual dichos derechos y obligaciones de las partes pasarán a regirse exclusivamente por las normas estatales legales y reglamentarias, haciendo tabla rasa de las condiciones laborales existentes con anterioridad en el ámbito del convenio colectivo fenecido.

Y una segunda, que denominaremos "conservacionista", según la cual dichas condiciones laborales (expresión equivalente, aunque más breve, a la más precisa de: los respectivos derechos y obligaciones de las partes) que venían rigiendo con anterioridad a la pérdida de vigencia del convenio colectivo en cuestión deberán mantenerse puesto que forman parte del sinalagma contractual establecido entre las partes.

B.- Por cuanto oportunamente se dirá, esta Sala entiende que la tesis jurídicamente correcta es la segunda.

(...) Para llegar a dicha conclusión, conviene recordar algunos elementos básicos de nuestro ordenamiento jurídico en general -y de ese sector del mismo que conocemos como Derecho del Trabajo- en lo que a la ordenación de los contratos se refiere. Como es bien sabido, el precepto clave del Derecho de los Contratos es el art. 1255 del Código Civil, directamente tomado del Código napoleónico, según el cual las relaciones jurídico-contractuales entre las partes se rigen por los pactos y condiciones que ellas mismas establezcan libremente, siempre que no sean contrarias a la ley, la moral o el orden público. Desde luego que ese principio general -el principio de la autonomía de la voluntad individual- rige plenamente en el ordenamiento jurídico-laboral. Lo único que ocurre es que la existencia de normas limitadoras de dicha autonomía es más frecuente que en otros sectores del ordenamiento y, además, proceden no solamente de la actividad legislativa o reglamentaria del Estado (así como de la normativa internacional y de la Unión Europea) sino también de la actividad



negociadora de los sujetos sociales a los que la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores atribuyen esa capacidad normativa, habida cuenta de la interpretación que, desde el momento inicial, hizo nuestro Tribunal Constitucional del significado de la "fuerza vinculante de los Convenios" a que se refiere el art. 37.1 CE .".

Entiende la referida sentencia que las condiciones laborales están reguladas en el contrato de trabajo; y que así es desde el momento inicial de esa relación jurídico- laboral, puesto que el contrato de trabajo -como cualquier otro contrato- tiene una doble función: constitutiva de la relación jurídico-obligacional y reguladora de la misma, es decir, de los derechos y obligaciones a que se comprometen las partes. Dicho lo cual la sentencia hace algunas precisiones adicionales:

"a) Que eso es así tanto si el contrato se celebra por escrito como si se hace de palabra, dado el principio general de libertad de forma que -con las debidas excepciones- establece el art. 8 del ET .

b) Que si alguna de esas condiciones contractuales no respetan los límites de derecho necesario establecidos por las normas estatales y/o convencionales colectivas se entenderán nulas de pleno derecho, pero "el contrato de trabajo permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el número uno del artículo tercero de esta Ley ", como dispone el art. 9.1 ET .

c) Que, por lo tanto, las normas estatales y convencionales juegan un papel nomofilático respecto a las cláusulas contractuales. Lo que sucede es que, siendo el contrato de trabajo siempre -tanto si es indefinido como temporal- un contrato de tracto sucesivo, esa función depuradora se va desarrollando a lo largo de todo el tiempo en que el contrato esté vivo y se va adaptando a la evolución de las propias normas legales y convencionales. Pero ello no nos debe de llevar al equívoco de suponer que las obligaciones de las partes se regulan por la ley o por el convenio colectivo normativo. No es así: se regulan por el contrato de trabajo, aunque, eso sí, depurado en la forma que establece el art. 9.1 del ET .

d) Ese equívoco viene propiciado, además, por la enorme frecuencia con la que las partes que celebran un contrato de trabajo, en lugar de reproducir las normas legales y convencionales que entienden aplicables, acuden a la técnica de la remisión para establecer las condiciones laborales, indicando que (p.e.) "serán las que deriven del convenio colectivo aplicable". Pero dicha remisión es una técnica que no elimina el carácter contractual de la fuente donde la propia remisión se establece y, por ende, de las condiciones laborales resultantes de la misma. Y repetimos: ello es así aunque el contrato sea verbal; lo único que ocurrirá en tal caso es que el contenido obligacional establecido (vía remisión o no) en dicho tipo de contratos deberá ser objeto de prueba por otros medios distintos al de la forma contractual escrita.

Dicho lo cual, es claro que cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así, no porque -como se ha dicho algunas veces- las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente."

2.- Doctrina de aplicación al supuesto enjuiciado, en el que concurren las circunstancias fácticas antes descritas: El actor prestaba sus servicios para la Productora de Programas del Principado SA desde el 16-8-2016 con la categoría profesional de Editor. La empresa fue absorbida por Televisión del Principado de Asturias en virtud de la Ley del Principado de Asturias 8/2014 de 17 de julio. El convenio de la Productora de Programas del Principado SA, de 2005, con una vigencia hasta el 31-12-2006, contenía una cláusula que establece la prórroga automática en caso de ser denunciado por alguna de las partes en el plazo de 60 días anteriores a al fecha de su término, en las condiciones del ET. Fue denunciado el 30-12-2010. En dicho convenio colectivo se establece un complemento de antigüedad [art. 39 ] que se devenga por cuatrienios, sin límite máximo y desde la fecha de cumplimiento de cada uno; se fija para el primer cuatrienio en un 8% del salario base que corresponda, siendo del 5% a partir del segundo cuatrienio y sucesivos. El actor comenzó a cobrar el primer cuatrienio, en el importe previsto en el convenio colectivo de empresa, en abril de 2013. El importe del segundo cuatrienio asciende a 170,30 euros, que al actor no percibió. No consta si existe convenio colectivo de ámbito superior que pueda ser aplicable.

**CUARTO.-** 1.- La cuestión que se suscita en el presente recurso de casación unificadora se centra en determinar si tras denuncia del convenio colectivo, producida en fecha 30-12- 2010, el demandante tiene o no derecho a lucrar el complemento de antigüedad regulado en el artículo 39 de la misma.

No obstante la pérdida de vigencia del convenio colectivo, la empresa ha mantenido al trabajador las condiciones económicas del convenio fenecido, con lo cual ha venido dando cumplimiento a cuanto se acaba de exponer.



Se reconoce el demandante los cuatrienios devengados con anterioridad (1), y la oposición se limita a la acumulación de trienios por antigüedad a partir de la referida pérdida de vigencia.

2.- Limitada la cuestión litigiosa al referido extremo, el recurso ha de desestimarse, por estimarse ajustada a derecho la decisión empresarial, acorde con la norma que se denuncia como infringida y con la doctrina de esta Sala IV/ TS contenida, entre otras, en la sentencia de 22 de diciembre de 2014 (rco.264/2014) citada, pues el mantenimiento de las condiciones económicas anteriores, en las que están implícitas el mantenimiento del complemento salarial de antigüedad en los términos previstos en el art. 39 del convenio colectivo fenecido, no va más allá de la fecha de la referida pérdida de vigencia del convenio colectivo, de modo que se mantendrá la cuantía percibida en tal fecha, si bien sin incrementos posteriores por devengo de nuevos cuatrienios, en tanto que las partes no negocien uno nuevo en el que se reconozca el derecho, cumplimentando el compromiso adquirido, a cuyo fin consta se iniciaron negociaciones el 7 de febrero de 2014 (h.p. 5º). Todo ello oído el Ministerio Fiscal, y sin pronunciamiento sobre las costas.

## FALLO

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

1º) Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. César Fernández Rodríguez, en nombre y representación de D. Pablo .

2º) Declarar la firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de 13 de septiembre de 2016, en el recurso de suplicación nº 1403/2016 , interpuesto frente a la sentencia dictada el 11 de marzo de 2016 por el Juzgado de lo Social nº 2 de Oviedo , en los autos nº 314/2015, seguidos a instancia del recurrente contra Radio Televisión del Principado de Asturias S.A.U.

3º) No realizar declaración alguna sobre imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.