

Roj: **SJSO 64/2013** - ECLI: **ES:JSO:2013:64**Id Cendoj: **08279440022013100002**Órgano: **Juzgado de lo Social**Sede: **Terrassa**Sección: **2**Fecha: **11/10/2013**Nº de Recurso: **765/2013**Nº de Resolución: **360/2013**Procedimiento: **SOCIAL**Ponente: **CARLOS ANTONIO VEGAS RONDA**Tipo de Resolución: **Sentencia**

JUZGADO SOCIAL Nº 2 DE TERRASSA

AUTOS CONFLICTO COLECTIVO 765/2013

**SENTENCIA Nº**

Terrassa, once de octubre de dos mil trece

D. CARLOS ANTONIO VEGAS RONDA, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social 2 de Terrassa, ha visto los presentes autos, recayendo la presente sentencia en base a los siguientes

**ANTECEDENTES DE HECHO**

Primero.- Tuvo entrada y correspondió a este Juzgado la demanda suscrita por la parte actora. No apreciándose causa alguna que impidiera el conocimiento por parte de este Juzgado fueron las partes citadas a los actos de conciliación y juicio, o en su caso de juicio.

Segundo.- Las partes comparecientes mantuvieron las posiciones que constan reflejadas en el acta que se incorporó a autos. Igualmente se practicaron las pruebas declaradas pertinentes que constan en la mencionada acta; efectuando las conclusiones correspondientes.

Tercero.- En la tramitación del procedimiento se han observado las prescripciones legales, excepto las de citación al acto de juicio motivado por la pendencia de asuntos de este Juzgado.

**HECHOS PROBADOS**

PRIMERO.- La parte actora es el Comité de Empresa del centro de trabajo de Rubí de la mercantil **ZETA ESPACIAL SA**, que por acuerdo de 12 de agosto de 2013 aprobó instar procedimiento de Conflicto Colectivo contra la mencionada empresa por la comunicación de 25 de julio de 2013 en la que manifestaba que a partir de ese momento las relaciones laborales se regirían por el Estatuto de los Trabajadores (documento 1 de la demanda).

La demandada en el presente conflicto colectivo es la mercantil **ZETA ESPACIAL SA**, dedicada a la actividad de **FABRICACIÓN DE CHOCOLATES Y CAMELOS** (hecho conforme).

SEGUNDO.- La mercantil **ZETA ESPACIAL SA** remitió en fecha 25 de julio de 2013 al Comité de Empresa escrito del siguiente tenor literal:

"Con la finalidad de que puedan realizar su labor de vigilancia del cumplimiento de la normativa aplicable a la empresa, por medio del presente escrito les informamos que, al haber expirado con fecha 08 de julio el periodo de **ultraactividad** de convenio colectivo de trabajo del sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles de las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona, habiendo concluido el plazo máximo adicional de un año desde su denuncia realizada el día 19 de septiembre de 2011, sin que los interlocutores sociales hubieren llegado a un acuerdo para su renovación, las relaciones laborales de la plantilla de la empresa se regirán por el Estatuto



de los Trabajadores a partir del día 9 de julio de 2013. La presente información se les facilita de conformidad con lo dispuesto en el artículo 64.7 del Estatuto de los Trabajadores ." (Documento 2 demanda)

TERCERO.- El convenio colectivo de trabajo del sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles de las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2008-2011 fue publicado en el DOGC de 31/10/2008.

Su denuncia se produjo el 19/09/2011 (Documento 2 demandada)

CUARTO.- El artículo 3 del convenio colectivo establece: "Vigencia y duración. El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre del 2011. Cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio tanto para su rescisión como para su revisión, con una antelación mínima de tres meses"

QUINTO.- Consta intento de conciliación administrativa previa (actuaciones)

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos probados se deducen de los elementos de convicción que se consigna en cada uno de los ordinales, muchos de ellos consistente en documentación que han aportado todas las partes por lo que no habría discusión.

SEGUNDO.- Interpone la parte actora demanda de conflicto colectivo, en la que plantea que la comunicación de la demandada de fecha 25/07/2013 debe entenderse que es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo; la cual, al no haber seguido el procedimiento del art. 41 del ET debe ser considerada nula, o en cualquier caso improcedente al no ser ajustada a derecho. En concreto la parte actora defiende la "teoría de la contractualización" del convenio colectivo en virtud de la cual, la pérdida de vigencia de un convenio colectivo, sin existencia de fase de **ultraactividad** no supone la pérdida de eficacia de sus cláusulas que se habrían incorporado al núcleo contractual de las relaciones laborales. En apoyo de dicha doctrina, defiende la necesidad de una interpretación flexible del art. 86.3 del ET , y la necesidad de evitar lagunas legales para mayor seguridad jurídica de los trabajadores.

La demandada, en primer lugar opone la falta de acción de la actora en base a la inexistencia de modificación sustancial de carácter colectivo. En cuanto al fondo defiende la pérdida de vigencia de la **ultraactividad** del convenio colectivo, y por tanto la sucesión en cuanto a fuente normativa de las obligaciones en el Estatuto de los Trabajadores.

TERCERO.- En cuanto a la alegación de falta de acción la misma se debe desestimar. Señala el art. 153 de la LRJS "Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo...". La decisión de la demandada de regular las relaciones laborales a partir de una fecha por el ET no deja de ser una decisión empresarial de carácter colectivo, que puede ser fiscalizada por quien tiene legitimación activa (el Comité de Empresa en este caso) y ello sin perjuicio de que la misma pudiera entenderse que no es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo; cuestión de fondo que se debe dilucidar a posteriori; por lo que no puede ser obstáculo en este momento el acierto o no del argumento, que no de la modalidad procesal.

CUARTO.- Para la resolución del presente conflicto hay que tener en cuenta la legislación de aplicación al supuesto y la doctrina jurisprudencial tradicional de la materia.

El art. 86 del ET , en la redacción dada por la **Ley 3/2012** de 6 de julio, y en vigor desde el 8 de julio de 2012, establece lo siguiente:

### "Artículo 86 Vigencia

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta **Ley** podrán negociar su revisión.

2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.



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.

4. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

La Disposición Transitoria Cuarta de la **Ley 3/2012** de 6 de julio, y en vigor desde el 8 de julio de 2012, establece lo siguiente:

*"Disposición transitoria cuarta Vigencia de los convenios denunciados*

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."

QUINTO.- En cuanto a doctrina jurisprudencial de aplicación al presente conflicto en relación con las posturas de las partes es de destacar:

a. La relación de subordinación del Convenio Colectivo del Título III del ET a normas jerárquicamente superiores del ordenamiento jurídico:

Así, entre otras la STC 210/1990, de 20 de diciembre, FFJJ 2 y 3, establece que la posición del convenio colectivo es de subordinación jerárquica a la **ley**, sin que la eventual intangibilidad o inalterabilidad del Convenio Colectivo pueda identificarse con la fuerza vinculante del mismo, pues no deriva del art. 37.1 CE y por tanto se puede ver alterado frente a la norma legal, incluso aunque se trate de una norma sobrevinida (recogida, entre otras, en la STS de 19/12/2011 -Recurso 64/2011 -).

En virtud del principio de jerarquía normativa, es el convenio colectivo el que debe respetar y someterse no sólo a la **ley** formal, sino, más genéricamente, a las normas de mayor rango jerárquico y no al contrario ( SSTC 177/1988, de 10 de octubre FJ 4 ; 171/1989, de 19 de octubre, FJ 2 ; 92/1994, de 21 de marzo, FJ 2 ; y 62/2001, de 1 de marzo, FJ 3; ATC 34/2005, de 31 de enero )

El Tribunal Constitucional asume que la relación jurídico-constitucional entre normas estatales y convenios colectivos se sujeta al principio de jerarquía normativa. Así lo confirman, entre otras, las SSTC 210/1990, 145/1991, al declarar que la **ley** ocupa en la jerarquía normativa una superior posición a la del convenio colectivo, «razón por la cual éste debe respetar y someterse a lo dispuesto con carácter necesario por aquélla, así como, más genéricamente, a lo establecido en las normas de mayor rango jerárquico». La primacía de rango de la **ley** se afirma en la STC 208/1993, que señala su papel organizador del propio sistema de negociación colectiva, y en sentencias como las 73/1984, 58/1985, 184/1991 y 80/2000 que recuerdan la indisponibilidad convencional de las reglas estatales del procedimiento negociado. Bajo esta premisa, la articulación entre las normas estatales y convencionales se regirá por el criterio de validez exigido por la jerarquía de rango, esto es, la nulidad de la cláusula convencional que vulnera alguna disposición estatal, antes o después de la entrada en vigor de la **ley**, siendo inadmisibles, como recuerdan las SSTC 210/1990 y 62/2001, que una norma estatal no pueda entrar en vigor en la fecha prevista debido a la presencia de un convenio colectivo que regule en



sentido contrario la misma materia. El TC no duda en esta jurisprudencia de catalogar al convenio colectivo como norma jurídica y de aplicar un principio de jerarquía respecto a la norma estatal.

b. La disponibilidad del contenido de los convenios colectivos por textos sucesivos

Sentencia de 17/04/2000 : «las condiciones establecidas en convenio no son irreversibles, y que quienes están legitimados para pactar ventajas sociales para la etapa de jubilación o del retiro deben estarlo también para adaptarlas o modificarlas, siempre que no se trate al grupo de pensionistas y jubilados de manera discriminatoria, o que el sacrificio o reducción que se les imponga no sea desproporcionado en relación con el de los trabajadores en activo». "Si antes de la reforma legislativa no se habían suscitado dudas razonables para el establecimiento de la doctrina expuesta, a raíz de la entrada en vigor de la **Ley** 11/1994, de 19 de mayo, que modificó el Estatuto de los Trabajadores añadiendo un número 4 al artículo 82 , la cuestión es, si cabe, más nítida, al disponer ahora el precepto que «El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio colectivo». La interpretación de la norma no ofrece mayores dificultades, cualquiera que sea el método hermenéutico a que se pueda acudir, de los enumerados en el artículo 3 del Código Civil . La voluntad expresada del legislador es clara en cuanto ha optado por una mayor potenciación de la libertad de negociar, eliminando las trabas que pudieran condicionar la capacidad de pactar de los negociadores, a cuyo fin dispone que pierden eficacia los pactos y compromisos adquiridos en convenios colectivos anteriores, sin hacer distinciones con respecto a la naturaleza o a las características de los derechos afectados, y esto es así por cuanto que el Congreso de los Diputados rechazó una enmienda al proyecto de **ley** formulada por un grupo parlamentario, que pretendía introducir en el número 4 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores un inciso final del siguiente tenor: «Sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición». El rechazo de tal propuesta supone que, a la luz del texto legal, cuando los legitimados inician el proceso negociador, no están condicionados por niveles mínimos en las condiciones a pactar, como no sean los impuestos por la **ley** ( artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores ), ni resultan limitadas sus facultades de convenir, por lo que puedan disponer acerca de los pactos o acuerdos privados, aunque sean de dimensión colectiva, de fechas anteriores. Además del respaldo legal con que cuenta tal afirmación, hay otras razones que abundan en lo mismo y que justifican la actualización de las condiciones a pactar, pues tratándose de negociaciones sucesivas en una misma unidad o ámbito, como aquí sucede, las circunstancias pueden cambiar de un momento a otro, y lo mismo sucede con las personas físicas que en uno y otro caso conforman la comisión negociadora y cuyo criterio puede tener un distinto reflejo en el convenio nuevo respecto de lo pactado con anterioridad. La modificación operada por la **Ley** 11/1994 implica, sin género de dudas, la adscripción de nuestro sistema negocial al principio de modernidad del convenio colectivo, reconociendo la facultad al posterior de disponer sobre los derechos reconocidos en el precedente, como se desprende de manera clara de la literalidad del artículo 82.4 del Estatuto de los Trabajadores . Se ha abandonado por completo el principio de irregresividad o intangibilidad de lo pactado en convenio colectivo, de tal manera que es ahora posible que las condiciones pactadas posteriormente puedan ser inferiores a las que le preceden. En las sentencias de esta Sala de 30 de junio de 1998 y 21 de febrero de 2000 se dice que, si bien el sistema de negociación es en nuestro ordenamiento cerrado, esto no presupone el mantenimiento a ultranza de lo pactado en convenio colectivo, pues esta opción no tiene la rigidez que conduciría a aceptar el resultado por el que ha optado la sentencia recurrida porque, contrariamente a lo que la misma acepta, no es necesario que el pacto que haya instaurado el derecho cuestionado establezca el procedimiento a seguir para su modificación o supresión; la conservación y el respeto de los derechos está condicionada por la voluntad de los negociadores. Por tanto, los derechos reconocidos en convenio colectivo, si no hay disposición o pacto en contrario, pueden perder eficacia, incluso durante la vigencia del convenio que los reconoció, si así se pacta colectivamente con posterioridad, como se dice en la sentencia de esta Sala de 30 de junio de 1998 ." ( STS 16/07/2003 -Recurso 862/2002 -).

c. Las fuentes y naturaleza de las condiciones más beneficiosas:

En relación con la condición más beneficiosa las SSTS de 11/03/1998 (rec. núm. 2616/1997 ), 20/05/2002 (rec. núm. 1235/2001 ), 28/04/2005 (rec. núm. 72/2004 ) y 13/03/2006 (rec. núm. 1/2005 ) establecen que «la jurisprudencia de esta Sala ha declarado que para que pueda sostenerse la existencia de una condición más beneficiosa es preciso que ésta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión ( sentencias de 16 de septiembre de 1992 , 20 de diciembre de 1993 , 21 de febrero de 1994 , 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996 ), de suerte que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual «en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho» ( sentencias de 21 de febrero de 1994 , 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996 ), y se pruebe, en fin, "la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo" ( sentencias de 25 de enero , 31 de mayo 1995 y 8 de julio de 1996 )». Recordando el TS que las condiciones establecidas en normas paccionadas, no se entienden incorporadas a



los contratos individualizados de cada trabajador ( STS 10/02/1995 y 26/02/1996 ) ha declarado que no cabe «aceptar la conservación de condiciones más beneficiosas de origen normativo, sino que la condición más beneficiosa no tiene su origen en una norma jurídica, concretamente en convenio colectivo, pues incluso caben convenios colectivos regresivos, sin que quepa sostener que el convenio colectivo sea fuente de condición más beneficiosa».

SEXTO.- Los anteriores antecedentes legales y jurisprudenciales, sirven de presupuesto necesario para la resolución del presente conflicto. No es jurídicamente el momento de volver a plantear si el convenio colectivo es **Ley** o contrato. Discusión ya superada y que se resumía en el conocido aforismo de Carnelutti que otorgaba al convenio colectivo alma de **ley** y cuerpo de contrato. Lo cual no supone de per se el reconocimiento de carácter contractual, pues la mayoría de legislaciones le otorgan carácter normativo a este tipo de fuentes de las obligaciones. Ello sin perjuicio de que la peculiar forma de generación, en lo que la doctrina internacionista denominaba contrato-**ley**, la configure como una mixtura de ambas de naturaleza híbrida, dónde para las partes contratantes son obligaciones y para los destinatarios, normas. Este carácter de norma, no solo se extiende en sus efectos, si no también en las reglas de interpretación de los mismos. En el caso español se tienen en cuenta los criterios establecidos en el art. 3.1 del Código Civil para la interpretación de las normas, si bien el TS sostiene que el propio origen de la institución conlleva que se deba combinar con los criterios de interpretación de los contratos - art. 1281 a 1287 del Código Civil - ( SSTS 06/04/1992 , 13/04/1992 , 01/07/1994 , 20/05/1997 , 13/06/2000 , 19/09/2003 , 10/10/2003 , 30/01/2004 , 22/03/2004 y 24/11/2004 entre otras). Por tanto, es contraria tanto a la legislación actual (como a la pasada), así como a la consolidada jurisprudencia tanto del TC como del TS la tesis de que el convenio colectivo como contrato introduce cláusulas al nexo contractual de las partes, lo que en determinados ámbitos doctrinales han venido a denominar "la contractualización del convenio colectivo" y que se defiende sobre la base de la pérdida de vigencia del convenio pero no se de su contenido. Y se dice esto porque tanto en su forma de gestación como en su contenido el convenio colectivo está sometido a la **Ley** jerárquicamente superior; su contenido no es fuente de condiciones más beneficiosas en la descripción clásica que las define como aquéllas que se disfrutaban más allá de los mínimos legales establecidos en la **ley** o en el convenio colectivo; y por último en la disponibilidad del contenido del convenio por otro posterior. La aplicación de estos criterios lleva a concluir, que no es posible defender la supervivencia de la **ultraactividad** (86.3) o del contenido de esta más allá de la pérdida de vigencia. Y lo manifestado no es incompatible con el carácter de norma dispositiva o mínima que pueda tener la **ley** en la génesis del convenio colectivo o en su contenido; pues ello no otorga mayor valor en general a la autonomía colectiva, si no que es la **ley** la que la habilita de manera potestativa o delegada, como una muestra más de aquella subordinación jerárquica.

Pero aun sosteniendo el carácter contractual del convenio colectivo, tampoco podríamos llegar al resultado postulado. No sería una figura extraña en nuestro ordenamiento jurídico, pues la existencia del denominado convenio colectivo extraestatutario o de eficacia limitada, vendría a responder al carácter defendido por la parte actora. Pues bien, en relación con la **ultraactividad** de convenios extraestatutarios la STS, entre otras muchas, de 25/01/1999 (rec. 1584/1998 ) establece: "La ultra actividad de los convenios colectivos, establecida en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores respecto a las cláusulas normativas de Convenio ya vencido, solo es predicable respecto de los que hayan sido negociados y concluidos con los requisitos y trámites establecidos en el Título III del propio Cuerpo legal. Los convenios extra estatutarios, como recuerda la sentencia de esta Sala de 14 de diciembre de 1996 (Recurso 3063/95 ) tienen naturaleza contractual y su fuerza de obligar encuentra fundamento en los artículo 1091 y 1254 a 1258 del Código Civil , quedando su eficacia limitada a las partes que lo suscribieron y en los términos en ella establecidos, pues como recordara la sentencia de 17 de octubre de 1994 estos pactos carecen de valor normativo, teniéndolo sólo convencional y no integrándose en el sistema de las Fuentes del Derecho Laboral previsto en el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores , regulándose por la normativa general del derecho común en el campo de las obligaciones" (en el mismo sentido STS 11/07/2007 -Recurso 94/2006 -). En resumen, que no existiría la denominada **ultraactividad**; sin que ello haya supuesto ni la incorporación de las condiciones en cuanto a norma colectiva, ni el denominado por la parte actora "miedo al vacío normativo", que tampoco justificaría per se el mantenimiento de una institución que la voluntad del legislador ha querido limitar desde una óptica temporal.

En siguiente lugar, se debería analizar, teniendo en cuenta el carácter dispositivo del primer y último párrafo del art. 86.3 del ET , si existe "pacto en contrario" por parte de los negociadores. La respuesta solo puede ser negativa a la vista de lo actuado y de lo señalado en el artículo del convenio colectivo en cuestión y que se recoge en el relato de hechos probados.

Por último, sería aconsejable señalar, que los posibles efectos en relación con la fuente principal de las relaciones laborales señalada por la empresa (Estatuto de los Trabajadores) y en concreto a los constantes



llamados que hace aquella a la negociación colectiva, no puede ser causa de estimación de la demanda, y en todo caso objeto de resolución cuando el conflicto de manera concreta sea actual y no meramente hipotético.

SÉPTIMO.- No obstante, hay que determinar si lo que ha efectuado la demandada es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Ciertamente cual sea la norma de aplicación colectiva es algo que forma parte de las condiciones de trabajo. Pero es algo que se disfruta por ministerio de la **ley**, pero no como condición más beneficiosa en el sentido, resumen y alcance que establece la jurisprudencia que se ha transcrito parcialmente en un apartado anterior (y que se recoge, entre otras, en la STS de 13/03/2006). Por tanto, no nos encontramos ante una actuación unilateral de la empresa que desconoce los derechos de los trabajadores si no en la inaplicación de un convenio colectivo que por disposición legal había perdido vigencia. Por último, y si bien no fue objeto de debate, creo interesante aclarar, sería valorar si era necesario cambiar el régimen legal en la empresa demandada en concreto mediante declaración judicial o de manera unilateral, afectando también a los efectos temporales de la misma. La STS de la Sala Primera 8 de mayo de 2002 (que cita las de 17 de febrero de 1996 y 23 de enero de 1999) establece que "la facultad resolutoria puede ejercitarse en nuestro ordenamiento no solo por la vía judicial, sino también mediante declaración, no sujeta a forma, dirigida a la otra parte, pero a reserva -claro está- de que sean los Tribunales quienes examinen y sancionen su procedencia cuando es impugnada (negando el incumplimiento o rechazando la oportunidad de extinguir el contrato), determinando, en definitiva, si la resolución ha sido bien hecha o si ha de tenerse por indebidamente utilizada" Más recientemente la sentencia de la misma Sala de 13 de noviembre de 2009 recuerda que "la resolución se produce extrajudicialmente por acuerdo de las partes, pero si no hay acuerdo y tanto más si hay oposición, se precisa la declaración judicial (sentencia de 6 de octubre de 2000) de que está bien hecha (...) y los efectos de la resolución serían ex tunc (sentencias de 17 de junio de 1986 y 15 de julio de 2003) para lo cual hace falta el ejercicio de la acción, en demanda o en reconvencción (sentencias de 26 de diciembre de 2001 y 28 de junio de 2002). La sentencia de la Sala de lo Civil de 19 de noviembre de 1984, resolviendo un caso que en la actualidad sería sin duda laboral, señala que "no cabe desconocer la existencia de poderes que permiten al sujeto en una situación singular prevista en la norma legal o establecida por los contratantes en lícito ejercicio del principio de autonomía negocial, ocasionar por su exclusiva voluntad un determinado efecto jurídico, sea constitutivo, modificativo o cancelatorio de la relación, poniendo término a la misma en este último caso; derechos o facultades que se actúan normalmente no por medio de una acción sino a través de una declaración de voluntad recepticia, como tal dirigida a la otra parte, que genera el efecto deseado una vez producida la notificación del destinatario, de suerte que la intervención de los organismos jurisdiccionales sólo es menester cuando el afectado discuta la eficacia de la declaración potestativa". La sentencia citada añade que en estos casos "la decisión pronunciada en vía judicial no causa la resolución sino que se limita a proclamar la procedencia de la ya operada", con lo que no será necesario que se ejercite una acción constitutiva con miras al futuro -es decir, con eficacia "ex nunc"-, ni que se dicte una sentencia de esta clase. La sentencia sería declarativa o constitutiva, pero con una eficacia ex tunc" (...). La aplicación de esta doctrina jurisprudencial lleva desestimar totalmente la demanda. En definitiva, la empresa ante un efecto legal (fin de la **ultraactividad** de un convenio colectivo) opta por hacerlo inaplicable a sus relaciones laborales, con la substitución de un régimen legal por otro en ese momento vigente (Estatuto de los Trabajadores) a partir de una fecha concreta (08/07/2013), lo cual ha comunicado a la representación legal de los trabajadores, con efectos ex tunc. Lo cual tal y como se ha reiterado, no contraviene nuestro ordenamiento jurídico.

OCTAVO.- Por tanto, la demanda será desestimada al entender que la comunicación efectuada por la demandada es ajustada a derecho.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás de pertinente y general aplicación,

## FALLO

Que desestimo la demanda formulada por el Comité de Empresa del centro de trabajo de Rubí de ZETA ESPACIAL SA absolviendo a ZETA ESPACIAL SA de todos los pedimentos deducidos en su contra.

Notifíquese la presente resolución a las partes, advirtiéndoles que contra la presente podrán interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, anunciando tal propósito mediante comparecencia o por escrito ante este Juzgado, en el plazo de cinco días a contar del siguiente a la notificación de esta Sentencia, y que la condenada para hacerlo deberá ingresar en el Banco Banesto, en la c.c. que a tales efectos tiene abierta este Juzgado con el nombre de Depósitos y Consignaciones

Asimismo deberá constituir en la misma c.c. del Banco Banesto y misma Oficina, la cantidad de 300 Euros con la Clave 69, presentando el resguardo de este último en Secretaria al tiempo de interponer el recurso, haciéndose constar además un domicilio en la sede de dicho Tribunal Superior a efectos de notificaciones.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.



PUBLICACIÓN.- Seguidamente la anterior sentencia ha sido dictada y publicada por su Señoría que la suscribe estando celebrando Audiencia Pública, doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ