



Roj: **STSJ AND 254/2014 - ECLI: ES:TSJAND:2014:254**

Id Cendoj: **18087340012014100001**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Granada**

Sección: **1**

Fecha: **23/01/2014**

Nº de Recurso: **2285/2013**

Nº de Resolución: **130/2014**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MANUEL MAZUELOS FERNANDEZ-FIGUEROA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA

CON SEDE EN GRANADA

SALA DE LO SOCIAL

N.B.P.

Sentencia número: 130/14

Recurso número: 2285/13

Ilmo. Sr. D. José M^a CAPILLA RUIZ COELLO

Ilmo. Sr. D. Fernando OLIET PALÁ

Ilmo. Sr. D. Manuel MAZUELOS FERNÁNDEZ FIGUEROA

-Magistrados-

En la Ciudad de Granada, a 23 de enero de 2014

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, compuesta por los Ilmos. Sres. Magistrados que al margen se indican han pronunciado

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de Suplicación número **2285/13**, interpuesto por **EXCMO. AYUNTAMIENTO DE BAILÉN** contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 3 de Jaén de fecha 30 de septiembre de 2013 en Autos número 540/13 sobre **CONFLICTO COLECTIVO -modificación colectiva de condiciones de trabajo-**, en el que ha sido Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. Manuel MAZUELOS FERNÁNDEZ FIGUEROA.

ANTECEDENTES DE HECHO

1. En el Juzgado de lo Social número 3 de Jaén tuvo entrada demanda interpuesta por UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES y COMISIONES OBRERAS contra EXCMO. AYUNTAMIENTO DE BAILÉN que contenía el siguiente suplico:

"Que por presentado este escrito con el documento adjunto y sus copias, se sirva admitir todo ello, y, e mérito de lo expuesto, tener por formulada demanda a juicio en materia de Conflicto Colectivo por Modificación colectiva de condiciones de trabajo contra el Excmo Ayuntamiento de Bailén al objeto de que, tras la oportuna tramitación legal, se dicte sentencia en su día por la cual se estime la demanda y se declare la nulidad de la medida acordada por el Ayuntamiento sobre pérdida de vigencia del Convenio Colectivo para trabajadores del Ayuntamiento de



Bailén y por tanto de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de todos los trabajadores laborales del demandado con efectos retroactivos de 8 de julio de 2013".

2. Admitida a trámite y registrada la demanda con el número de autos 540/13, fue celebrado juicio, dictándose Sentencia el día 30 de septiembre de 2013 que contenía el siguiente fallo:

"Que estimando la demanda interpuesta por la UGT y CCOO contra EXCMO. AYUNTAMIENTO DE BAILEN, en reclamación por convenio colectivo, debo declarar y declaro la nulidad de la medida acordada por el Ayuntamiento sobre la pérdida de vigencia del Convenio Colectivo para trabajadores del Ayuntamiento de Bailen y por tanto, de la modificación de condiciones de trabajo de todos los trabajadores laborales de dicho Ayuntamiento, con efectos retroactivos de 8 de Julio de 2013".

3. En la Sentencia aludida se declararon como hechos probados los siguientes:

" 1º.- Por el Ayuntamiento de Bailen se ha venido comunicando desde Febrero de 2013 la finalización del convenio colectivo vigente, para el personal laboral, en fecha Julio de 2013.

2º.- En el Acta de Reunión celebrada, por los representantes del Ayuntamiento y de las organizaciones sindicales, en fecha 27 de febrero de 2013, consta Propuesta de convenio colectivo para el personal laboral, y anuncio por parte de la representación sindical de elaborar contrapropuesta.

3º.- En fecha 1 de julio de 2013 consta Acta de reunión celebrada por los representantes del Ayuntamiento y de las organizaciones sindicales, en cuyo punto 3 se trata del Informe técnico- jurídico elaborado por la Secretaria e Intervención Municipales sobre las propuestas presentadas por las Centrales Sindicales.

En dicha reunión, por las Centrales sindicales se solicita se acuerde que continúe vigente el convenio colectivo hasta la sustitución del nuevo, después del 8 de julio, así como se continúe con la negociación una vez pasado el periodo vacacional, oponiéndose la Alcaldesa a la prórroga del convenio.

4º.- En la reunión celebrada en fecha 31 de julio de 2013, la Alcaldesa comunica a los representantes sindicales que el convenio colectivo no está en vigor desde el día 8 de julio por estar ya denunciado desde el año 2009.

5º.- Que se han venido celebrando reuniones el 26 de agosto, 4 de septiembre, suspendiéndose la convocada para el 12 de septiembre.

6º.- El art. 3 del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento establece : "Una vez denunciado el convenio y hasta tanto no se logre un convenio colectivo que lo sustituya, continuara en vigor el presente convenio".

7º.- En fecha 16-07-13 se celebró sin avenencia el acto de finalización del procedimiento previo a vía judicial ante la Comisión de Conciliación-Mediación del SERCLA, instado por la UGT".

4. Notificada la Sentencia a las partes, se anunció recurso de suplicación contra la misma por la parte demandada, recurso que posteriormente formalizó, siendo en su momento impugnado de contrario.

5. En el escrito de formalización del recurso se terminaba suplicando de la Sala lo siguiente:

" Que teniendo por presentado este escrito con sus copias, se digno admitirlo, tenga por interpuesto en tiempo y forma recurso de suplicación contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Jaén, en el procedimiento nº 540/2013 sobre vigencia del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Bailén, y que seguidos de todos sus trámites legales oportunos, se dicte en su día sentencia por la que estimando el presente recurso proceda a la revocación de la Sentencia de instancia recurrida, confirmándose por tanto la pérdida de vigencia del convenio colectivo con efectos de 8 de julio de 2013".

6. Recibidos los Autos en este Tribunal, se acordó el pase de los mismos al Ponente, para su examen y resolución.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. Frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social que estimó la demanda y declaró la nulidad de la medida acordada por el Ayuntamiento sobre la pérdida de vigencia del Convenio Colectivo para trabajadores del Ayuntamiento de Bailen con efectos retroactivos de 8 de Julio de 2013, se recurre en suplicación por el Ayuntamiento demandado reclamando por la doble vertiente prevista en el artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social : por un lado con amparo en la letra a) se pretende *reponer los autos al estado en que se encontraban en el momento de haberse infringido normas o garantías del procedimiento que hayan producido indefensión* , y por otro lado se interesa conforme a la letra c) que la sentencia recurrida ha infringido normas sustantivas o de la jurisprudencia.

**INFRACCIÓN DE NORMAS O GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO QUE HAYAN****PRODUCIDO INDEFENSIÓN - ARTÍCULO 193.a) LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL -**

2. Aducido como primer motivo del recurso conforme al apartado a) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por la recurrente "se solicita la reposición de los autos al estado anterior al de dictarse sentencia, toda vez que la misma carece de motivación, conforme exige el artículo 24 y 120 de la Constitución Española", alegando que la motivación de la Sentencia del Juzgado de lo Social no es sino una copia literal de la dictada por la Audiencia Nacional el 23.07.2013 dictada en el procedimiento 205/203.

3. La alegada vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), desde la perspectiva del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, ha sido objeto de numerosos pronunciamientos tanto por el Tribunal Supremo como por el Tribunal Constitucional.

4. Como recuerda el Tribunal Constitucional en su Sentencia núm. 145/2012 de 2 julio, es su consolidada doctrina el entender que el derecho reconocido en el artículo 24.1 CE no garantiza la corrección jurídica de la interpretación y aplicación del Derecho llevada a cabo por los jueces y tribunales, pues no existe un pretendido derecho al acierto judicial en la selección, interpretación y aplicación de las normas, salvo que afecte al contenido de otros derechos constitucionales (SSTC 308/2006, de 23 de octubre [RTC 2006, 308], F. 5 ; 3/2011, de 14 de febrero [RTC 2011, 3], FF. 3 y 5; 183/2011, de 21 de noviembre [RTC 2011, 183], FF. 5 y 7, y 13/2012, de 30 de enero [RTC 2012, 13], F. 3, entre otras muchas).

5. Lo que, en todo caso, sí garantiza el artículo 24.1 CE es el derecho a obtener de los órganos judiciales una resolución motivada y fundada en Derecho sobre el fondo de las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en el proceso (últimamente, por todas, SSTC 38/2011, de 28 de marzo [RTC 2011, 38], F. 3, y 13/2012, de 30 de enero [RTC 2012, 13], F. 3).

6. Ello implica, en primer lugar, que la resolución judicial ha de estar motivada, es decir, contener los elementos y razones de juicio que permitan conocer cuáles han sido los criterios jurídicos que fundamentan la decisión; y, en segundo término, que la motivación esté fundada en Derecho (SSTC 276/2006, de 25 de septiembre [RTC 2006, 276], F. 2 ; 64/2010, de 18 de octubre [RTC 2010, 64] F. 3, y 13/2012, de 30 de enero [RTC 2012, 13], F. 3, entre otras muchas), exigencia que no queda cumplida con la mera emisión de una declaración de voluntad en un sentido u otro, sino que debe ser consecuencia de una exégesis racional del ordenamiento jurídico y no fruto de la arbitrariedad (por todas, SSTC 146/2005, de 6 de junio [RTC 2005, 146], F. 7, y 13/2012, de 30 de enero, F. 3).

7. En definitiva, el derecho a obtener de los órganos judiciales una resolución motivada, lo que conlleva es la garantía de que el fundamento de la decisión judicial sea la aplicación no arbitraria, ni irrazonada ni irrazonable del ordenamiento jurídico, debiéndose valorar si en la resolución judicial consta un razonamiento en derecho, una suficiente ratio decidendi, que en definitiva haga posible para la parte el rebatir en derecho lo decidido en la instancia, y para la Sala el resolver de las cuestiones controvertidas en el litigio.

8. Examinada la Sentencia, la recurrente basa su pretensión de nulidad al hecho de que la Magistrada de lo Social únicamente se limitó a "cortar/pegar" la fundamentación jurídica de la Sentencia de Audiencia Nacional el 23.07.2013. Siendo cierto que tal proceder no constituye la más correcta técnica jurisdiccional, lo es también que es natural que el Juzgador se nutra de pronunciamientos de otros órganos jurisdiccionales y que una lectura de la fundamentación jurídica de la Sentencia que se impugna revela que se ofrece una adecuada respuesta a las cuestiones controvertidas dando suficiente satisfacción al derecho a la tutela judicial efectiva del artículo 24 CE y las exigencias del artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, constando suficiente elementos y razones de juicio que permiten conocer los criterios jurídicos que fundamentan la decisión adoptada ahora recurrida, resultado de una exégesis racional del ordenamiento jurídico, desde luego no fruto de la arbitrariedad, más que suficiente para que la parte conozca la ratio decidendi seguida por la Juzgadora y pueda combatirla, como efectivamente lo hace, a través del recurso de suplicación que se formula.

9. Debe por tanto rechazarse la existencia de infracción de normas o garantías del procedimiento, la existencia de indefensión alguna y por tanto justificación en Derecho para adoptar la excepcionalidad de la previsión que la letra a) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social contiene.

INFRACCIÓN DE NORMAS SUSTANTIVAS O DE LA JURISPRUDENCIA - ART 193.C) DE LA LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL -

10. Se interpone recurso de suplicación así mismo al amparo del apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, alegando en concreto el Ayuntamiento recurrente que incurre la sentencia impugnada en infracción del apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada



por la Ley 3/2012, atendido lo dispuesto en su disposición transitoria cuarta de esta Ley , todo ello en relación con el artículo 3.1 del Código Civil .

11. Consta en el relato de hechos probados que el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento, en vigor desde enero de 2000, se encuentra denunciado desde el año 2009 así como que tras una serie de negociaciones por la Alcaldesa se termina comunicando a los representantes sindicales que el Convenio Colectivo no está en vigor desde el día 8 de julio de 2013 de conformidad con la nueva redacción dada en el último párrafo del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y con la DT cuarta de la Ley 3/2012 .

12. Como es conocido, la reforma introducida por la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (que modificaba, en parte, el RDley 3/2012) dio una nueva redacción al artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores , que pasa a tener el siguiente tenor: "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 [...]. 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».

13. Por su parte la disposición transitoria 4ª de la Ley 3/2012 establece 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».

14. Como es sabido, si bien los convenios colectivos tienen una duración intrínsecamente determinada, desde 1980 el legislador instituyó una prórroga indefinida de las cláusulas normativas, estableciendo el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción aplicable del desde mayo de 1995 hasta junio de 2011:

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

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

- Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.

- La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio.

15. La regulación dada en la Ley 3/2012 introduce una serie de modificaciones. La redacción vigente del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores establece:

- Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio. Durante la vigencia del convenio colectivo podrá negociarse su revisión.

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

- 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.

- Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá vigencia, salvo pacto en contrario, y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

- Las nuevas previsiones del artículo 86.3 dada por la Ley 3/2012 se aplica a los convenios que ya estuvieran denunciados, si bien el plazo de un año «empezará a computarse a partir de» su entrada en vigor, 8 de julio de 2012.

16. Lo pretendido con esta reforma según el legislador, ha sido incentivar que la renegociación del convenio se pueda adelantar respecto del fin de su vigencia sin necesidad de denuncia del conjunto del convenio, al tiempo que se busca evitar tanto una petrificación de las condiciones de trabajo pactadas en convenio como que no se demore en exceso el acuerdo renegociador, introduciendo el legislador una limitación temporal de la ultraactividad del convenio a un año, frente a la anterior posibilidad de prórroga indefinida de las cláusulas normativas. Con la nueva regulación la pérdida de vigencia comportará la desaparición de su obligatoriedad, tanto con carácter normativo cuanto obligacional.

17. Una lectura de la reforma revela que si bien ha pretendido forzar el acuerdo de las partes, lo que no ha hecho en modo alguno es desconocer la autonomía colectiva, pues esa caducidad del convenio colectivo a partir de que transcurra un año desde su denuncia, tiene como primera salvaguardia que exista pacto en contrario. La nueva redacción del Estatuto de los Trabajadores permite por tanto que en negociación colectiva se establezca un régimen de ultraactividad del convenio diferente al legalmente establecido con la reforma, pero para ello se requiere pacto que así lo disponga.

18. Como podemos leer en la Resolución de 30 de mayo 2013 de la Dirección General Empleo (BOE 14 junio 2013, núm. 142, [pág. 45246]), RCL 2013\910 por la que se registró y publicó el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (RCL 2012\125), sobre ultraactividad de los convenios colectivos, las partes firmantes del mismo (CEOE, CEPYME, CC.OO y UGT) "parten de la consideración de que la ultraactividad de los convenios colectivos es una materia disponible para los negociadores, por cuanto la previsión legal sobre vigencia máxima es de aplicación supletoria en defecto de pacto expreso".

19. Mediante el citado Acuerdo los firmantes realizan una serie de "recomendaciones a los negociadores de los convenios colectivos que pudieran resultar afectados por la posible pérdida de la vigencia del convenio" haciendo referencia, entre otros extremos, a "la renovación y actualización de los convenios en aras de la competitividad de las empresas y la estabilidad en el empleo de los trabajadores...", al respeto de la "autonomía de la voluntad de las unidades de negociación" o a la conveniencia de procurar la potenciación de los mecanismos de flexibilidad interna en la determinación de las condiciones de trabajo teniendo en cuenta "la necesaria adaptabilidad a las necesidades e intereses de los trabajadores y empresarios".

20. El juicio de la situación que se nos plantea se ha de resolver evidentemente sobre la base del principio de legalidad y teniendo en cuenta el respeto a la autonomía colectiva que la propia norma establece en línea con el artículo 37.1 de la Constitución, que impone la garantía de la Ley al derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios así como la fuerza vinculante de los convenios. Al mismo tiempo puede surgir la necesidad de interpretar la voluntad del pacto o acuerdo al que se ha llegado para entender que efectivamente se trata de un concierto de voluntades al que se ha llegado con la finalidad de impedir la pérdida de vigencia de un convenio tal y como permite el nuevo régimen de ultraactividad establecido por la Ley 3/2012.

21. La existencia de ese pacto en contrario que impida que el convenio pierda vigencia transcurrido un año desde su denuncia sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, ha suscitado también el debate sobre a qué pacto se está refiriendo el legislador.

22. Surge así la necesidad de interpretar la norma y resolver si el legislador se refiere o no sólo a pactos posteriores a la reforma, si se refiere al pacto acordado con posterioridad o de forma coetánea a la denuncia o fin del periodo inicial de aplicación del Convenio, si bien cabe entender que es posible admitir que cualquier pacto, anterior o posterior a la denuncia o expiración del término inicial del Convenio que disponga un régimen de ultraactividad diferente al previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores tras la Ley 3/2012, aunque como vimos antes, en el propio Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva sobre ultraactividad de los convenios colectivos ya se habla de pacto "expreso".

23. En el caso que nos ocupa el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Bailén vigente desde enero del año 2000, denunciado como vimos desde el año 2009, establecía en su artículo 3 que "Una



vez denunciado el convenio y hasta tanto no se logre un convenio colectivo que lo sustituya, continuara en vigor el presente convenio".

24. Como se observa, esta previsión venía en realidad sólo a reproducir la regulación legal entonces vigente, si bien no hace distinción entre las cláusulas obligacionales y las normativas, sin que pueda tener validez para desplazar la actual regulación del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores. No constituye, no puede constituir, ese deseo, voluntad o pacto expreso en contrario de las partes negociadoras a que se refiere el Estatuto de los Trabajadores en la regulación vigente para impedir la pérdida de vigencia del convenio colectivo transcurrido un año desde la denuncia. No estaba ni podía estar en la mente de las partes negociadoras del Convenio del año 2000 el pacto a que se refiere el nuevo régimen de la ultraactividad con anterioridad a su propia existencia y al que los propios titulares de la negociación colectiva se han referido como un pacto "expreso".

25. Como hemos indicado, la reforma operada tras la Ley 3/2012 en el régimen de ultraactividad de los convenios colectivos es clara al establecer que transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación y ello, en pleno respeto a la autonomía colectiva, "salvo pacto en contrario" que tenga por objeto dejar sin efecto esta nueva regulación.

26. Una interpretación contraria a la expuesta prorrogaría la anterior regulación de ultraactividad indefinida haciendo que la nueva previsión tras la reforma por la Ley 3/2012 carezca del efecto pretendido, que, como veremos en detalle, buscó precisamente evitar vigencia indefinida de múltiples convenios colectivos denunciados y una petrificación de las condiciones de trabajo.

27. La reforma hace prevalecer, sobre el sistema que en ella se instaura en materia de ultraactividad, el resultado del concierto de las voluntades implicadas en la negociación colectiva, mediante pacto expreso al respecto que así lo decida, pero carece de sentido otorgar tal prevalencia a un pacto acordado trece años antes de la reforma que evidentemente no reflejaba la voluntad conjunta de los negociadores de dejar sin efecto el nuevo y limitado régimen de la ultraactividad que la clara dicción del Estatuto de los Trabajadores ahora estable y por la finalidad que se establece.

28. La disposición transitoria 4ª de la Ley 3/2012 pensó además en la solución a dar a situaciones como la que nos ocupa, al disponer con meridiana claridad que las nuevas previsiones del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores dada por la Ley 3/2012 se aplica a los convenios que ya estuvieran denunciados, si bien el plazo de un año sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, empezará a computarse a partir de su entrada en vigor, el 8 de julio de 2012. A partir del 8 de julio de 2013, el convenio denunciado antes de la entrada en vigor de la Ley, perderá por tanto su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación, salvo pacto en contrario que así lo refleje.

29. La voluntad del legislador queda clarificada por el propio contenido de la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012, que sobre particular dispone: "Finalmente, con el fin de procurar también una adaptación del contenido de la negociación colectiva a los cambiantes escenarios económicos y organizativos, se introducen cambios respecto a la aplicación del convenio colectivo en el tiempo. Se pretende, en primer lugar, incentivar que la renegociación del convenio se adelante al fin de su vigencia sin necesidad de denuncia del conjunto del convenio, como situación que resulta a veces conflictiva y que no facilita un proceso de renegociación sosegado y equilibrado. Pero, además, para cuando ello no resulte posible, se pretende evitar una petrificación de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo renegociador mediante una limitación temporal de la ultraactividad del convenio a un año".

30. Además ha de tenerse en cuenta que el resultado de la actual redacción tuvo lugar mediante la aceptación en la tramitación parlamentaria de la enmienda nº 610 (Boletín Oficial del Congreso nº A-4-6 de 27 de abril de 2012, página 21), que indica como justificación a la misma, en línea con lo que fue luego recogido en la Exposición de Motivos, la siguiente: « Se sustituye el texto "Transcurridos dos años" por "Transcurrido un año". En el caso de la ultraactividad, se debería rebajar el plazo a un año ya que esta medida dotaría a las empresas de mayor flexibilidad en la toma de decisiones y limitaría la posibilidad de que las partes no lleguen a un acuerdo como estrategia para mantener derechos del convenio denunciado ».

31. Por otra parte, no puede tampoco olvidarse que la reforma adoptada con la Ley 3/2012 se enmarcó dentro de las actuaciones previstas en materia de reformas estructurales en el ámbito del Programa Nacional de Reformas 2012 que el Gobierno presentó ante la Unión Europea, contemplándose como medida nº 55 la de «favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo», incluyendo el establecimiento de una «nueva regulación sobre la eficacia temporal de los convenios colectivos» con el fin de fomentar una negociación colectiva más equilibrada y transaccional y desincentivar estrategias de demora y bloqueo negociador antes favorecidas por anterior la "ultraactividad" ilimitada.



32. En línea con estos objetivos, tal y como recogimos en el apartado 19 de estos fundamentos jurídicos y según se pactó en el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva sobre ultraactividad de los convenios colectivos, adoptado por CEOE, CEPYME, CC.OO y UGT, la filosofía, el objetivo de la reforma, o las ideas claves que preside la cuestión que nos ocupa son: renovación y actualización de los convenios, logro de la competitividad de las empresas y la estabilidad en el empleo de los trabajadores, el respeto de la autonomía de la voluntad de las unidades de negociación así como asegurar la adaptabilidad de los convenios a las necesidades e intereses tanto de los trabajadores como de los empresarios.

33. La previsión que estableció el artículo 3 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Bailén en el año 2000 , no puede considerarse por todo ello el pacto expreso en contrario a que la norma se refiere para impedir la aplicación del vigente régimen de ultraactividad que establece el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores , por lo que se ha de estar a lo en él establecido.

34. Atendido además lo dispuesto en la Disposición Transitoria 4ª de la Ley 3/2012 y según se ha referido en el apartado 28 de estos fundamentos jurídicos, el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Bailén perdió su vigencia a partir del 8 de julio de 2013 aplicándose, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación, ya que: 1- Se trataba de un convenio denunciado antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012; 2- Ha transcurrido el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de esta Ley el 8 de julio de 2012 sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral; y 3- No se ha llegado en ese año por las partes negociadoras a un pacto en contrario que hubiera tenido por objeto establecer otro régimen de ultraactividad al previsto en la vigente regulación del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores .

35. La decisión del Ayuntamiento demandado fue por tanto adoptada en cumplimiento de las disposiciones citadas, por lo que ha de estimarse el recurso de suplicación y revocarse la Sentencia impugnada, acordando en su lugar desestimar íntegramente la demanda y absolver al Ayuntamiento demandado de todas las pretensiones contra el mismo formuladas.

FALLAMOS

Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por EXCMO. AYUNTAMIENTO DE BAILÉN, contra Sentencia dictada el día 30 de septiembre de 2013 por el Juzgado de lo Social número 3 de Jaén , en los Autos seguidos a instancia de UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES y COMISIONES OBRERAS contra EXCMO. AYUNTAMIENTO DE BAILÉN, sobre CONFLICTO COLECTIVO, debemos revocar y revocamos la citada resolución y con desestimación íntegra de la demanda, debemos absolver y absolvemos al Ayuntamiento de Bailén de todas las pretensiones contra el mismo formuladas al haber perdido el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Bailén su vigencia a partir del 8 de julio de 2013, conforme a lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y la Disposición Transitoria 4ª de la Ley 3/2012 .

No se realiza condena en costas por el presente recurso.

Contra esta Sentencia cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina que previene el Art. 218 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , que deberá prepararse ante esta Sala en los **DIEZ DÍAS** siguientes a la notificación, con los requisitos previstos en los números 2 y 3 del artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Igualmente se advierte a las partes que para la formulación del recurso de casación para la unificación de doctrina deberán presentar con la interposición del mismo debidamente cumplimentado y validado el modelo oficial que corresponda de los indicados en la Orden HAP/2662/12, de conformidad con lo establecido en la Ley 10/12, de 20 de Noviembre.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

Devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social correspondiente, con certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN:

La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el lltmo. Sr. Magistrado Ponente, de lo que doy fe.