



Roj: **STSJ PV 2490/2014 - ECLI: ES:TSJPV:2014:2490**

Id Cendoj: **48020340012014101214**

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **22/07/2014**

Nº de Recurso: **1298/2014**

Nº de Resolución: **1518/2014**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JUAN CARLOS ITURRI GARATE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

RECURSO Nº: Suplicación / E_Suplicación **1298/2014**

N.I.G. P.V. 01.02.4-13/002895

N.I.G. CGPJ 01.059.34.4-2013/0002895

SENTENCIA Nº: 1518/2014

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a veintidós de julio de dos mil catorce.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los Ilmos. Sres. Don MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO VILLAR, Presidente en funciones, Don JUAN CARLOS ITURRI GARATE y Don JUAN CARLOS BENITO BUTRÓN OCHOA, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación interpuesto por el sindicato **EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA- SOLIDARIDAD DE TRABAJADORES VASCOS** contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 4 de los de Vitoria-Gasteiz, de fecha 13 de marzo de 2014 , dictada en autos 710/2013, en proceso sobre **CONFLICTO COLECTIVO** y entablado por el sindicato **ELA-STV** frente a **ARABAKO LAGUNTZA SOCIEDAD COOPERATIVA LIMITADA y COMITE DE EMPRESA DE ARABAKO LAGUNTZA SOCIEDAD COOPERATIVA** .

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado Don JUAN CARLOS ITURRI GARATE, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

PRIMERO.- El presente conflicto colectivo versa sobre la aplicación en la empresa **ARABAKO LAGUNTZA SOCIEDAD COOPERATIVA** del Convenio Colectivo Provincial de Álava de Ayuda a domicilio y afecta a todos los trabajadores de la empresa **ARABAKO LAGUNTZA SOCIEDAD COOPERATIVA**.

SEGUNDO.- En la empresa **ARABAKO LAGUNTZA SOCIEDAD COOPERATIVA** la representación de los trabajadores la ostenta el Comité de empresa formado por tres representantes de **ELA** y dos del Sindicato **CCOO**

TERCERO.- En la empresa **ARABAKO LAGUNTZA SOCIEDAD COOPERATIVA** se aplica a día de hoy el Convenio Colectivo Provincial de Álava de Ayuda a domicilio publicado en el **BOTHA** de fecha 16 de Octubre de 2009.



CUARTO.- El Art. 3.º del Convenio Colectivo Provincial de Álava de Ayuda a domicilio establece en relación con el ámbito temporal y denuncia lo siguiente:

3.1 El período de vigencia se inicia tras la firma del Preacuerdo el 30 de diciembre de 2008 y comprenderá hasta el 31 de diciembre de 2011, excepto aquellos artículos en que se establezca, expresamente, una vigencia distinta.

3.2 El presente Convenio se considerará denunciado automáticamente, sin necesidad de petición de las partes, a falta de tres meses para la conclusión del mismo, continuando vigente en todos sus términos hasta tanto se negocie otro que lo reemplace.

QUINTO.- Con fecha 19 de Julio de 2013 la empresa entregó a la presidenta del Comité de empresa la siguiente carta:

" Muy Sra. Nuestra:

Por medio de la presente, ARABAKO LAGUNTZA S. COOP, le comunica que, desde el pasado día 7 de julio de 2013, el Convenio Provincial del Servicio de Ayuda a Domicilio de Alava ha dejado de estar vigente y ha decaído, al haber finalizado el periodo de ultra-actividad del mismo, sin que se haya suscrito uno nuevo.

Igualmente le comunicamos, en atención a lo que establece el artículo 83.2 del estatuto de los Trabajadores, que resultaría de aplicación el convenio de ámbito superior si existiese.

No obstante, ARABAKO LAGUNTZA S. COOP., en la reunión de su Consejo Rector celebrado el pasado día 15 de julio de 2013, ha tomado el acuerdo de seguir aplicando el Convenio Provincial de Alava del Servicio de Ayuda a Domicilio, de forma temporal, hasta el 31 de diciembre de 2014, siempre y cuando no se alcance un nuevo acuerdo que lo sustituya, lo que le comunicamos de forma expresa.

Teniendo en cuenta la actual coyuntura del Servicio de Ayuda a Domicilio en Alava, y debido a que su evolución dependerá de causas ajenas a la empresa, la decisión de continuar aplicando el actual marco de condiciones laborales, siempre y cuando no se acuerde un nuevo Convenio Provincial del sector, se mantendrá hasta el 31 de diciembre de 2014.

En Vitoria-Gasteiz, a 19 de julio de 2013"

SEXTO.- Se ha solicitado conciliación ante el Consejo de Relaciones Laborales.

SEGUNDO.- La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice: "*Que con estimación de la excepción de falta de acción opuesta por la empresa ARABAKO LAGUNTZA SOCIEDAD COOPERATIVA desestimo la demanda interpuesta por el Sindicato ELA contra la empresa ARABAKO LAGUNTZA SOCIEDAD COOPERATIVA y el Comité de empresa de ARABAKO LAGUNTZA SOCIEDAD COOPERATIVA y en consecuencia absuelvo a los demandados de las pretensiones deducidas en su contra.*"

TERCERO .- Frente a dicha resolución, Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de Trabajadores Vascos formalizó recurso de suplicación el cuál fue impugnado por Arabako Laguntza, Sociedad Cooperativa.

CUARTO.- En fecha 20 de junio de 2014 se recibieron las actuaciones en esta Sala, dictándose providencia el día 30 de junio, acordándose -entre otros extremos- que se deliberara y se decidiera el recurso el día 22 de julio.

Lo que se ha llevado a cabo, dictándose sentencia seguidamente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El sindicato ELA (Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de Trabajadores Vascos) plantea recurso de suplicación contra la sentencia que aprecia al defensa procesal que adujo la empresa demandada en juicio (Arabako Laguntza, S.Coop.), inadmitiendo la demanda de conflicto colectivo que tal sindicato había actuado contra la misma y su comité de empresa.

En dicha demanda, partiendo de que se consideraba que se había producido una modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva de los trabajadores de tal empresa a virtud de la carta de fecha 19 de julio de 2013 que la empresa entregó a la presidenta de tal comité de empresa y que obra transcrita en lo sustancial en el hecho probado quinto de la sentencia recurrida, se pedía que se declarase su nulidad o subsidiariamente, su falta de justificación., reconociéndose el derecho del personal afectado a ser repuesto en sus anteriores condiciones laborales, con condena de la demandada a estar y pasar por tal declaración.

En la sentencia no se entra a conocer del fondo de lo planteado, pues previamente a ello estima la excepción de falta de acción y en consecuencia, entiende que tal pretensión no puede ser decidida por la Jurisdicción.



La razón de tal pronunciamiento sustancialmente estriba en que en la misma se considera que la demandante carece de interés en la acción, ya que, pese al contenido de la carta cuestionada en la demanda, en la realidad no se le ha producido modificación sustancial alguna de las condiciones de trabajo del personal afectado por el conflicto, ya que se le mantienen todas las condiciones laborales que tenían antes de recibir tal carta. Por ello en tal resolución se considera que en realidad no hay un interés legítimo, actual, real y presente en la demanda.

En el escrito de formalización del recurso presentado por la parte demandante, se pide que se revoque tal sentencia y se estime aquella demanda

Al efecto, tal recurrente únicamente plantea un único motivo de impugnación. La mayor parte del mismo se dedica a combatir la excepción aludida y al final del mismo, en cuanto al fondo, hace algún razonamiento y se remite también a la fundamentación jurídica planteada en la demanda,

En cuanto a la falta de acción, considera que la sentencia recurrida infringe el artículo 24 de la Constitución de 27 de diciembre de 1978 y el artículo 2, letra a de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social (Ley 36/2011, de 10 de octubre).

En cuanto al fondo, dada la remisión a la demanda que al efecto se contiene, hemos de señalar que en la misma se aduce que el propio convenio colectivo contenía una cláusula de ultraactividad indefinida que la recurrente entiende que se ha de respetar, que se contractualizó en los contratos del personal afectado la aplicabilidad de tal convenio y que por ello ha de pervivir incluso si se considera que ha decaído como consecuencia de la reforma laboral del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) del año 2012, que además ha de pervivir al ser condición más beneficiosa del artículo 3 de tal Estatuto de los Trabajadores y que la conducta de la demandada infringe la doctrina de los actos propios.

Tal recurso es impugnado por la sociedad cooperativa codemandada, que defiende la confirmación de la sentencia recurrida, al entender concurrente tal excepción de falta de acción y alegando indefensión porque se dice que numerosas sentencias de esta Sala han resuelto cuestiones similares, pero no se le cita ninguna.

SEGUNDO.- Sobre la falta de acción.

A.- La sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de fecha 26 de diciembre de 2013 (recurso 28/2013) recuerda los diversos contenidos que puede tener la expresión "falta de acción" al decir: "En la sentencia de 16 de julio de 2012 se afirma que la denominada falta de acción no tiene un estatuto procesal definido, por lo que su uso, en general impreciso, recoge en algunos casos apreciaciones de falta de jurisdicción, normalmente por ausencia de un conflicto real y actual, mientras que en otras se asocia con situaciones de falta de legitimación activa o incluso con declaraciones de inadecuación de procedimiento o con desestimaciones por falta de fundamento de la pretensión, es decir, con desestimaciones de fondo de la demanda."

En términos parecidos, la de dicha Sala de fecha 1 de marzo de 2011 (recurso 74/2010). En el mismo sentido y entre las recientes de esta propia Sala cabe citar las sentencias de fecha 1 de abril de 2014 y 29 de octubre de 2013 (demanda 9/2014 y recurso 1724/2013).

La sociedad demandada adujo tal defensa sustancialmente porque entiende que el sindicato promotor del conflicto colectivo carece de interés en la acción, ya que en la realidad no se ha producido modificación alguna de las condiciones de trabajo al personal afectado, ya que se le mantienen todas las condiciones laborales que tenía antes de recibir la carta de 19 de julio de 2013, puesto que la empresa expresamente asume que se mantienen tales condiciones hasta el día 31 de diciembre de 2014. Por ello considera que no hay un interés legítimo, actual, real y presente en la demanda.

A la vista de tal argumentación, apreciamos que lo que la recurrente aduce es que media falta de interés en la acción, por no ser ésta jurídicamente merecedora de protección, ya que entiende que no se ha producido ningún cambio efectivo. En consecuencia con tal argumentación de la demandada, si la Magistrada autora de la sentencia recurrida niega que haya acción, es porque considera que realmente no hay un interés real y actual en la acción actuada en la demanda que lleve a considerar que hay efectivamente un interés en el ejercicio de la acción jurídicamente protegible. Dicho de otra forma: considera no hay un conflicto colectivo efectivo, real y actual. Es decir, se refiere a la idea de falta de acción en su acepción más común.

B.- Por nuestra parte, consideramos que si que se da ese interés actual, concreto y efectivo en la demanda planteada. Es decir que si hay un interés legítimo para que la demandante acuda a la jurisdicción y ésta resuelva su pretensión, pues hay un interés jurídicamente protegible.

Antes de aquella carta impugnada, las relaciones laborales del personal afectado por el conflicto colectivo estaba asentada en tres pilares que regulaban las recíprocas obligaciones entre la empresa y el personal laboral afectado: la Ley, el convenio colectivo de empresa y el contrato. Una tiene su origen en el poder



legislativo estatal, el segundo en la negociación colectiva y el tercero en la voluntad individual concordante de empresa y trabajador.

La primera, constituida esencialmente (aunque no exclusivamente) por el Estatuto de los Trabajadores, deriva su fuerza vinculante en el artículo 66 número 2 de la Constitución, como toda Ley del Parlamento español.

El convenio colectivo, manifestación del derecho a la negociación colectiva al que alude el artículo 37 número 1 de tal Constitución que ya se ha mencionado, tenía condición tanto de pacto entre los representantes de empresa y trabajadores, como de norma aplicable a los contratos de trabajo a los que se afectaba (artículo 82 número 3 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 3 de tal Ley).

El contrato de trabajo era manifestación del principio de autonomía de la voluntad de las personas del artículo 1255 del Código Civil en relación con el citado artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores y era el contrato suscrito entre la empresa y cada uno de los trabajadores que integran el colectivo del personal afectado.

C.- En la carta de 19 de julio de 2013 se hace ver por el empresario que considera que han cambiado las reglas de juego de ese trío de elementos que regulaban el contenido obligacional de las relaciones entre los trabajadores y la empresa.

En concreto, tal cambio lo centra principalmente al segundo aspecto, a lo relativo al convenio colectivo, pero ello también repercute en los otros dos basamentos.

La empresa, asumiendo dice que el convenio colectivo provincial que venía cumpliendo ya no tiene valor de norma; ni siquiera asume su valor como pacto vigente entre partes, sino que manifiesta expresamente que tal convenio provincial ha perdido eficacia en base a una concreta interpretación que hace del artículo 86 número 3 del Estatuto de los Trabajadores (producto de la Ley 3/2012, de 6 de julio) y que el mismo ha decaído.

Tras esta manifestación y ya en un segundo paso, señala que, por su propia y exclusiva voluntad, seguirá aplicando su contenido a las merитadas relaciones laborales, como había venido aplicando el mismo antes de tal carta y hasta concreta fecha (31 de diciembre de 2014).

Pues bien, de lo anterior llegamos a una conclusión: la demandada manifiesta que considera que no tiene obligación alguna de aplicar tal convenio colectivo, ni como pacto que le vincule, ni como norma que haya de respetar.

La decisión de aplicar sus contenidos no depende ya de una voluntad ajena a la propia (la estatal), sino que lo aplica lo hace porque esa es su voluntad y lo aplica con indicación expresa de que lo hará no de forma incondicionada o no sin fijar plazo, sino que expresamente indica que está sometida a plazo, pues se constriñe hasta el 31 de diciembre de 2014.

Interesa recalcar que ello se dice, además, luego de significar que considera que ese convenio colectivo, provincial " ha dejado de estar vigente y ha decaído".

Por tanto, cierto es que no se cambian en julio las condiciones concretas de la relación laboral, pero advierte la empresa que ya en ese mes de julio de 2013 que no rige el primitivo convenio colectivo provincial y que asume que se aplique solo hasta concreta fecha que indica.

D.- Considerado todo lo anterior, entendemos que el sindicato demandante, con independencia de cuáles sean las condiciones de trabajo ahora, sí que tiene interés en impugnar aquella "degradación" del convenio colectivo provincial, puesto que con la carta la empresa manifiesta su voluntad de entender que media un cambio en el título por el que se disfrutaban concretas condiciones laborales..

Y esa diferencia es trascendente, puesto que entendemos que, por ejemplo, no es lo mismo que los eventuales derechos que pudieren generarse en el periodo al que alude la carta, tengan su amparo en un derecho fijado en convenio colectivo provincial con valor de tal, que el caso de que deriven de unilateral decisión empresarial que no vincularía al empresario para el futuro, a los efectos de su consolidación y similares y sobre tan importantes materias, dentro de los contenidos de la relación laboral del personal afectado.

E.- Criterio similar al expuesto en orden a la existencia de acción en estos casos se mantiene en la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 19 de noviembre de 2013 (demanda 369/2013) o en la del Tribunal Superior de Galicia de fecha 31 de octubre de 2013 (demanda 27/2013) y en otras muchas sentencias de esta Sala y entre las recientes, las de esta Sala en sus sentencias de fecha 17 de junio de 2014 (recurso 1061/2014) y 1 de abril de 2014 (demanda 9/2014) dictadas también en procesos sobre conflicto colectivo en donde se aborda problemática similar.

TERCERO.- Sobre la interpretación del artículo 3 del convenio colectivo provincial de Álava de Ayuda a Domicilio.



A.- Pese a que al inicio de la argumentación contenida en el escrito de formalización del recurso se alude a una eventual nulidad de actuaciones por considerarse indebidamente inadmitida aquella excepción, de forma inmediata la recurrente en el mismo motivo alega también sobre el fondo relativo de la pretensión de la demanda y el contenido del suplico de tal escrito es único: que se revoque la sentencia del Juzgado y que se estime la demanda.

Por ello, en cuanto que no se pide la nulidad de actuaciones, esta Sala no puede dictarla, tal y como se deduce del artículo 240 número 3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio), existiendo argumentos suficientes en el recurso, bien de forma directa, bien por remisión a la demanda, como para estudiar la pretensión de la demandante.

Ello es relevante en orden a justificar que el fallo de esta sentencia sea distinto al de aquella nuestra sentencia de 17 de junio de 2014 (recurso 1061/2014) donde se pedía tal nulidad en el recurso y por eso se anuló entonces aquella sentencia.

Considerando que el primero de los argumentos opuestos en demanda es acertado, estaremos la demanda, sin entrar a elucidar sobre el resto de argumentos, al no ser ya necesario.

Y tal primer argumento sobre la pervivencia del convenio colectivo de mérito descansa en la idea de que el propio convenio preveía su indefinida prórroga luego de terminado el periodo de vigencia natural y que ello ha de ser respetado incluso con la legislación vigente tras la reforma del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores producida en el año 2012. Lo explicamos seguidamente.

B.- Anteriormente ya se ha hecho mención a la condición bifronte que tradicionalmente se asigna al convenio colectivo estatutario. Es pacto obtenido como resultado de la negociación colectiva y también es norma, porque el legislador ha querido que tal acuerdo de negociación colectiva sea norma que rijan concretas relaciones laborales, aunque no la hayan negociado los sujetos de esa relación laboral en concreto. .

Por ello, suele ser lugar común considerar que la hermenéutica de los convenios colectivos se apoye en los criterios que se indican en el artículo 3 número 1 del Código Civil para la exégesis normativa y también los artículos 1281 a 1289 de tal norma decimonónica, que regulan la interpretación de los contratos.

Al efecto, entre otras muchas, cabe citar las sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de fecha 6 de marzo de 2012, 28 de noviembre y 29 de marzo de 2011 (recursos 10/2011, 3897/2010 y 131/2010).

C.- La literalidad del punto 2 del artículo 3 del convenio colectivo objeto de exégesis es muy clara: no se precisa de denuncia del convenio colectivo, una vez transcurrido el periodo de vigencia expresamente pactado, bien con carácter general, bien con respecto de los casos especiales en que se fija plazo de vigencia distinto. Partiendo de ello, se prevé que continúa vigente de forma indefinida en el tiempo, fijándose el final de tal vigencia vinculado a una condición: que se negocie otro convenio colectivo que le reemplace.

Como quiera que no consta producida la negociación de un nuevo convenio colectivo que lo sustituya, su literalidad hace ver que continúa vigente luego de transcurrido su plazo de vigencia natural.

Además, ello es concorde con la normativa vigente al tiempo en que se pactó aquel convenio colectivo y que es la que tenían en mente los negociadores del mismo.

En efecto, en aquella normativa, ante un texto legal que tampoco fijaba plazo de duración de la prórroga de las cláusulas normativas del convenio colectivo vencido, era lugar común considerar que tal prórroga era indefinida. Por ello, se ha de reputar que esto es lo que consideraron los negociadores al fijar tan texto, debiendo suponerse, por ende, que, de haber querido fijar un límite temporal concreto a la prórroga, así lo hubiesen expuesto.

Recordar que, al efecto, la norma decía: "*La vigencia del contenido normativo del convenio colectivo, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido e el propio convenio colectivo. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio*".

En un subsecuente paso del razonamiento, se trata de valorar si las dos reformas del año 2012 impiden aplicar la literalidad de lo pactado. Lo que tratamos seguidamente.

D.- Pues bien, esta Sala ya ha tenido ocasión de examinar tal cuestión de la pervivencia de las cláusulas de prórroga indefinida de convenios colectivos que entraron en vigor antes de las citadas reformas legales del año 2012 y cuya vigencia temporal natural había ya terminado.

Tales reformas fueron producidos por dos productos legislativos. Primero, el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y luego la Ley 3/2012, de 6 de julio, de similar nomenclatura.



Tal criterio está plasmado en nuestra sentencia de 26 de noviembre de 2013 (demanda 29/2013), dictada en el litigio de conflicto colectivo sobre la vigencia del convenio colectivo de centros de enseñanza de iniciativa social de nuestra Comunidad Autónoma con vigencia inicial 2008/2009 y que es la primera en la que fijamos el mismo (aunque con un voto particular que asume la línea argumental básica que sostuvo la demandada en juicio). Las últimas resoluciones en las que mantenemos tal criterio son las sentencias de fecha 17 de junio y 11 de febrero de 2014 (recursos 971/2014 y 186/2014).

Éste parecer individual de esta Sala, sino que es criterio que también vienen aplicando los diversos Tribunales Superiores de Justicia o de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En tal sentido, sentencia de la Sala de lo Social de Tribunal de Madrid: de 9 de diciembre de 2013 (demanda 1390/2013), de Cataluña, de 20 de marzo de 2014 y 12 de diciembre de 2013 (demandas 78/2013 y 65/2013) de Murcia, de 28 de octubre de 2013 (demanda 14/2013) de Galicia, de 29 de octubre de 2013 (demanda 48/2013) o de la Audiencia Nacional, de 23 de julio de 2013, 19 de noviembre de 2013 y 20 y 31 de enero de 2014, demandas 205/2013, 369/2013, 395/2013 y 440/2013).

Explicamos las bases de tal criterio.

a) La regla general en materia de vigencia de los convenios colectivos es que corresponde a las partes que lo negocian su fijación (artículo 86, número 1 del Estatuto de los Trabajadores), en norma que subsiste intacta tras la reforma laboral de 2012 y hunde sus raíces en su fuerza vinculante, que el artículo 37 de nuestra Constitución garantiza.

b) También subsiste - aunque ha cambiado algo su redacción e introduce algún cambio que ahora no viene al caso - la regla que establece que, una vez denunciado un convenio y concluida la duración pactada, su vigencia se establecerá "en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio" (actual artículo 86, número 3, en su párrafo primero). Tal regla anteriormente a las reformas del año 2012 ubicado en el inciso inicial párrafo segundo.

El cambio en tal regla atañe a que, antes el Estatuto de los Trabajadores, al fijar tal regla la fijaba en relación al contenido normativo del convenio y ahora no tiene esa limitación.

Ello no es sino un reflejo de esa prioridad que, en esta materia, se asigna a lo pactado en el propio convenio y constituye, en puridad, más que una regla sobre ultraactividad del convenio, un supuesto peculiar de vigencia del mismo.

c) La reforma laboral de 2012 ha eliminado una regla estatutaria que anteriormente se fijaba y según la cual, para el caso de no regular el propio convenio su vigencia una vez denunciado y concluida la vigencia inicial pactada, disponía como, regla supletoria, la de mantenimiento de su contenido normativo (inciso final del párrafo segundo del artículo 86, número del Estatuto de los Trabajadores), dando nuevamente prioridad al pacto posterior que puedan alcanzar sobre ese extremo y, de no alcanzarse, ordena el mantenimiento de su vigencia (salvo las cláusulas de renuncia a la huelga), permitiendo que durante esa situación de ultraactividad -aquí sí- puedan alcanzar acuerdos que modifiquen el contenido aplicable en los extremos que consideren oportunos y durante el tiempo que convengan (párrafo segundo del artículo 86, número 3 del Estatuto de los Trabajadores).

d) La reforma, completando el artículo 86, número 3 del Estatuto de los Trabajadores y como medida para agilizar la negociación de los convenios colectivos, establece que la vigencia del convenio denunciado no sea de duración indefinida sino temporal: dos años desde la denuncia sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, con el Real Decreto Ley 3/2012 y un año, con la Ley 3/2012, (párrafo cuarto del artículo 86, número 3 del Estatuto de los Trabajadores).

Pero esta regla no es prioritaria o de aplicación indefectible, sino que se aplicará así "salvo pacto en contrario".

Con ello, se vuelve a demostrar que la voluntad del legislador del año 2012 sigue siendo la de fijar como regla de primer grado o de preferente aplicación que se esté a la voluntad común de las partes también en este punto.

e) La expresión mencionada no contiene limitación alguna de índole temporal en los términos defendidos por la recurrente (del tipo "posterior a la entrada en vigor de esta ley"), revelando que alcanza a cualquiera que, por su contenido, fije una vigencia no coincidente con el año señalado en ese precepto (sea superior o inferior).

f) La disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012 lo único que hace es establecer una norma de carácter transitorio, destinada a fijar el día inicial de cómputo del plazo de un año para el caso de que deba entrar en juego la regla de supletoriedad del párrafo cuarto, en relación a los convenios que ya estuvieran denunciados a la entrada en vigor de esa Ley, indicando que empezará a computarse a partir de ese momento.



Por tanto, entendemos que no es correcto afirmar que Ley 3/2012 fija como régimen preferente -en materia de vigencia del convenio denunciado y en trance de negociación su renovación- el plazo de un año desde esa denuncia, ya que la prioridad la asigna a lo que las partes hayan pactado en el propio convenio (párrafo inicial del artículo 86, número 3), manteniendo intacto el régimen anterior a la reforma laboral de 2012, de tal forma que si existe tal pacto (sea más o menos de un año), no entra en juego el plazo supletorio de un año.

g) Así lo abona la propia literalidad de la norma, que al referirse al pacto en contrario no contempla ni en el párrafo final del artículo 86, número 3, ni en la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012, limitación alguna en el sentido de exigir que el pacto de mantenimiento de vigencia del convenio sea posterior a la entrada en vigor de dicha Ley.

Así lo corrobora, también, una comprensión sistemática del precepto, con una continua prioridad de la común voluntad de las partes firmantes de un convenio a la hora de establecer su vigencia.

Lo refuerza su comprensión en clave constitucional, en tanto que no se trata sino de mantener la fuerza vinculante de lo pactado en el convenio.

h) El preámbulo de la Ley, en cuanto a los cambios introducidos en el artículo 86, número 3 del Estatuto de los Trabajadores, no dice más que tal reforma tiene por finalidad de evitar la petrificación de condiciones laborales pactadas en convenio y que no se demore en exceso la negociación del nuevo, mediante una limitación temporal de la vigencia del convenio a un año, lo que si bien explica la razón del cambio, también por omisión, implícitamente muestra que no se ha querido efectuar alteración alguna de aquella regla de preferencia de lo pactado en el propio convenio colectivo sobre su vigencia -una vez finalizada la inicial y denunciado aquél- como por lo demás muestra el contenido del precepto, según entendemos y se ha pretendido explicar.

i) Ya hemos razonado que el nuevo plazo de un año de mantenimiento de la vigencia del convenio denunciado y caducado opera como regla subsidiaria -salvo pacto en contrario-, siendo equivalente esta expresión a la anterior -en defecto de pacto-

j) La noción de pacto en contrario no tiene por qué exigir que las partes conozcan cuál es la regla de la que se separan, bastando con que de hecho su contenido sea opuesto, máxime si tenemos en cuenta que tanto antes de la reforma como después la regla preferente en materia de vigencia del convenio es la misma, consistente en estar a lo establecido en el propio convenio.

k) El hecho de que la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012 se titule "vigencia de los convenios denunciados" y haga ver que se refiera a los convenios denunciados antes de la entrada en vigor de la Ley, sin matiz alguno, no deriva consecuencia de interés para lo que aquí se debate, ya que lo que está en juego no es el alcance de esa disposición transitoria indicada (que solo se aplicaría para casos de denuncia previa, lo que efectivamente no es el caso) sino del artículo 86, número 3 del Estatuto de los Trabajadores, que si que afecta a casos como el presente, de denuncia posterior a tal Ley. Ya se ha explicado lo que entendemos que dice en relación a los pactos de prórroga

m) Tampoco cabe considerar el alegato de que la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 23 de julio de 2013 (que fue el primer Tribunal que se pronunció sobre la cuestión) no se pronuncia sobre el contenido de la disposición derogatoria de la Ley 3/2012 es inane, por cuanto que ya se ha dicho que, tanto con la normativa previa a las reformas del año 2012 como con la posterior, en esta sede es criterio preferente el respeto de lo que las partes hayan decidido sobre el particular. No se trata de que el convenio colectivo deba entenderse derogado por la nueva Ley, como pretende la recurrente, sino que la nueva Ley, lejos de derogar tal pacto, sigue manteniendo el criterio de su aplicación preferente.

n) Por la indicada razón de que el primado del respeto a lo decidido por los negociadores colectivos sobre el particular, tanto en la normativa previa como en la posterior a tales normas, tampoco resulta atendible el argumento de que el respeto al pacto solo regiría con respecto de pactos alcanzados luego de la Ley 3/2012.

CUARTO.- Lo anterior supone estimar el recurso, entendiendo que operó efectivamente una modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva y que la misma se actuó sin cumplir con el trámite y causas previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, razón lo que se ha de estimar el pedimento principal de la demanda.

En cuanto que se estima el recurso, no procede pronunciamiento condenatorio sobre costas del mismo, puesto que no cabe imponerlas a la parte vencida en el mismo y que obtuvo sentencia a su favor ante el Juzgado, puesto que el actual artículo 235 número 1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social es trasposición del anterior artículo 233 número 1 de la Ley de Procedimiento Laboral, derogada por la nueva Ley y la jurisprudencia había impuesto tal criterio en estos casos (por todas, sentencias de la Sala Cuarta de fecha 21 de enero de 2002 y 17 de julio de 1996, recursos 176/2001 y 98/1996).



VISTOS: los artículos citados y los demás que son de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Que **estimamos** el recurso de suplicación formulado en nombre del sindicato Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de Trabajadores Vascos contra la sentencia de fecha trece de marzo de dos mil catorce, dictada por el Juzgado de lo Social número 4 de los de Vitoria-Gasteiz en los autos 710/2013, en los que también son partes Arabako Lagunaza, Sociedad Cooperativa y su comité de empresa.

En su consecuencia, **revocamos** tal sentencia y con estimación de la demanda rectora de este proceso, anulamos la modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva operada por carta entregada por la empresa a su comité en fecha diecinueve de julio de dos mil trece, declarando el derecho del personal afectado a ser repuesto en las condiciones laborales existentes con carácter previo a dicha carta y condenando a las demandadas a estar y pasar por tal declaración.

Cada parte deberá abonar las costas del recurso que hayan sido causadas a su instancia.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

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

E/

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por **Letrado** dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los **10 días hábiles** siguientes al de su notificación.

Además, **si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar**, al *preparar* el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de *preparar* el recurso, la consignación de un depósito de 600 euros.

Los **ingresos** a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del Banco Santander, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del Banco Santander, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699-0000-66-1298/14.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699-0000-66-1298/14.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.