



Roj: **STSJ CL 4400/2014 - ECLI: ES:TSJCL:2014:4400**

Id Cendoj: **09059340012014100655**

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

Sede: **Burgos**

Sección: **1**

Fecha: **30/09/2014**

Nº de Recurso: **4/2014**

Nº de Resolución: **596/2014**

Procedimiento: **PROCEDIMIENTO ORDINARIO**

Ponente: **MARIA JOSE RENEDO JUAREZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.CASTILLA-LEON SALA SOCIAL 1

BURGOS

SENTENCIA: 00596/2014

-

PASEO DE LA AUDIENCIA 10

Tfno: 947259686

Fax : 947259688

NIG : 09059 34 4 2014 0000004

0005T0

PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000004 /2014

Procedimiento origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

DEMANDANTE/S D/ña:

ABOGADO/A:

PROCURADOR/A :

GRADUADO/A SOCIAL :

DEMANDADO/S D/ña: CONFEDERACION DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DE CASTILLA Y LEON

ABOGADO/A :

PROCURADOR/A :

GRADUADO/A SOCIAL :

DEMANDA DE CONFLICTO COLECTIVO Num.: 4/2014

Ponente Ilma. Sra. D^a. María José Renedo Juárez

Secretaría de Sala: Sra. Carrero Rodríguez

SALA DE LO SOCIAL

DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE

CASTILLA Y LEÓN.- BURGOS

SENTENCIA N^o: 596/2014



Señores:

Ilma. Sra. D^a. María José Renedo Juárez

Presidenta

Ilmo. Sr. D. Carlos Martínez Toral

Magistrado

Ilmo. Sr. D. José Luis Rodríguez Greciano

Magistrado

En la ciudad de Burgos, a treinta de Septiembre de dos mil catorce.

En la Demanda de Conflicto Colectivo nº **4/2014** interpuesta por UNIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (C.C.O.O.), asistida por el Letrado D. Diego Peñalosa Izuzquiza y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.), asistida por el Letrado D. Francisco Ferreira Cunqueiro, contra CONFEDERACIÓN DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DE CASTILLA Y LEÓN (CECALE), asistida por el Letrado D. Ricardo Andrés Marcos, sobre interpretación y aplicación normativa (arts. 151 y ss. de la LRJS). Habiendo sido celebrado este procedimiento, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Burgos, en primera Instancia. Siendo Magistrado Ponente, la **Ilma. Sra. D^a María José Renedo Juárez** , quién expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- El 16 de julio de 2014 fue presentada demanda ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León por la representación de Unión Sindical de Comisiones Obreras y de Unión General de Trabajadores, ambas de Castilla y León, en materia de conflicto colectivo sobre interpretación y aplicación normativa (arts. 151 y ss. de la LRJS), en la que suplicaba: "Que habiendo por presentado este escrito lo admita y se sirva tener por formulada demanda de CONFLICTO COLECTIVO, así como tener a bien señalar día y hora para la celebración del acto del juicio y en su día, previos los trámites oportunos, se dicte sentencia por la que se declare que que en el ámbito de aplicación del ASACL (Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León) el arbitraje es obligatorio cuando, transcurrido el plazo de negociación de un convenio colectivo, al que hace referencia el artículo 86.3 del E.T ., y en su caso la disposición transitoria 4^a de la Ley 3/2012 , (perdida la ultractividad del convenio anterior), la negociación haya resultado en tal momento sin acuerdo; así como se declare también que en tal dirección el artículo 24 del II ASACL, en cuanto a la voluntariedad respecto del arbitraje, no es aplicable, actualmente y mientras no se regule otra cosa, a dicho supuesto de la falta de acuerdo tras el citado transcurso, sino que lo aplicable es en tal caso directa e inmediatamente la previsión del tercer párrafo del artículo 86.3 del ET de que el arbitraje será obligatorio y en los términos expuestos; y en definitiva se condene a las demandadas a estar y pasar por ello y así aplicarlo efectivamente".

SEGUNDO .- Por turno de reparto correspondió a esta Sala de lo Social de Burgos registrándose con el nº **4/2014** de esta Sala y Registro general 6/2014, por Diligencia de Ordenación el requerimiento para designar domicilio y admitida a trámite la demanda en virtud de Decreto de 29-7-2014, y admitida pruebas propuestas por medio de auto de la misma fecha, fue señalado el día 23-9-2014 para la celebración de vista.

TERCERO .- Celebrado juicio en la fecha señalada, compareciendo demandante, demandados, la parte actora se ratificó en su escrito de demanda, contestando las codemandadas con el resultado que consta en el soporte de grabación incorporado a los autos, practicada la prueba documental , quedaron los autos conclusos para dictar sentencia .

CUARTO .- En la tramitación del procedimiento se han observado todas las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO .- Que el II Acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León data de 20 mayo 2005.

SEGUNDO .- Su ámbito de aplicación se extiende a todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, y afectan a las empresas y trabajadores cuyas relaciones laborales se desarrollen en centros de trabajo ubicados en este ámbito territorial, o cuando excediendo de dicho ámbito, las partes legitimadas y con capacidad suficiente para ello acuerden remitirse a los procedimientos reseñados en este Acuerdo.



Asimismo será de aplicación al personal que preste sus servicios en Entidades Públicas Empresariales a las que se les encomienda la realización de actividades prestacionales, la gestión de servicios o la producción de bienes de interés público susceptibles de contraprestación, que se rigen por el derecho privado y estén ubicadas en el ámbito territorial de Castilla y León.

TERCERO .- En fecha 22 de febrero 2012 por sindicatos UGT y CCOO se procede a la denuncia del convenio ante la Comisión Paritaria , ESTABLECIENDO AL PRORROGA DEL MISMO 12 MESES.

En el art 5 se dispone el ámbito temporal y se establece que la vigencia de este acuerdo se extiende a 31 diciembre 2009 prorrogándose por sucesivos períodos de cuatro años en caso de no mediar denuncia expresa de alguna.

CUARTO .- Que en el artículo 8 se establece que conflicto son los afectados entre otros todos los que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, acuerdo o pactos colectivos y decisión práctica de empresa.

Las Empresas que están incluidas en el ámbito de aplicación del citado convenio se establecen en el artículo ocho y se excluyeron las que rezan en el artículo nueve.

QUINTO .- El citado Acuerdo establece la obligación de acudir al proceso de conciliación mediación que el artículo 14, y en el artículo 24 la voluntariedad procedimiento arbitral.

SEXTO .- Se acude al Comité paritario el 18 julio 2013 con resultado de sin avenencia.

SÉPTIMO .- Se insta ante el SERLA la conciliación- mediación , con resultado de sin avenencia el 10 septiembre 2003.

OCTAVO .- En junio 2013 se dicta un acuerdo nacional de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el Empleo y Negociación colectiva 201.2013.2014 sobre la ultractividad de los Convenios. en cuyo Anexo VII se contempla de nuevo el arbitraje voluntario.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- Hechos declarados probados.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS , los hechos declarados probados han sido obtenidos de la prueba documental obrante en autos, y las practicadas en el acto de juicio sin que hayan resultado controvertidos, reduciéndose la cuestión objeto de debate a una controversia meramente jurídico-sustantiva.

SEGUNDO .- Procedimiento.

Se ejercita la acción de demanda en Conflicto Colectivo al amparo del art 151 y 157 de la LRJS , teniendo por objeto la interpretación jurídica de un derecho, suplicando que se declare que en el ámbito de aplicación del ASACL (Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León) el arbitraje es obligatorio cuando, transcurrido el plazo de negociación de un convenio colectivo, al que hace referencia el artículo 86.3 del E.T ., y en su caso la disposición transitoria 4ª de la Ley 3/2012 , (perdida la ultractividad del convenio anterior), la negociación haya resultado en tal momento sin acuerdo; así como se declare también que en tal dirección el artículo 24 del II ASACL, en cuanto a la voluntariedad respecto del arbitraje, no es aplicable, actualmente y mientras no se regule otra cosa, a dicho supuesto de la falta de acuerdo tras el citado transcurso, sino que lo aplicable es en tal caso directa e inmediatamente la previsión del tercer párrafo del artículo 86.3 del ET de que el arbitraje será obligatorio y en los términos expuestos; y en definitiva se condene a las demandadas a estar y pasar por ello y así aplicarlo efectivamente.

En el caso de una modificación de carácter colectivo puede ser impugnada puede reclamar en conflicto colectivo. art 153 LRJS según establece el artículo 41.5 del Estatuto de los Trabajadores : "Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución".

El conflicto colectivo se rige por este criterio: Se tramitarán a través del presente proceso (art. 153 LRJS) 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, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51



del Estatuto de los Trabajadores , o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley .

Así mismo se reúnen todos los requisitos previos, e legitimación activa y pasiva y Conciliación Previa , conforme a los arts. 153 a 157 de la LRJS .

TERCERO .- Fondo del Asunto.

El objeto del convenio, conforme el art 3 del citado Acuerdo, cuya interpretación se interesa, es para la resolución de conflictos de todas las empresas cuyas relaciones laborales se desarrollen en el ámbito territorial de CYL

Literalmente el Suplico de la demanda interesa que :

1- se declare la obligatoriedad del arbitraje

2-cuando haya transcurrido el plazo de negociación del 86.3 y transitoria 4º de la Ley 3/2012 -perdida de la ultraactividad del convenio anterior- y

3-la negociación se haya resuelto sin acuerdo.

4-y no sea de aplicación el art 24 del mismo que dispone al Voluntariedad del Arbitraje.

Por consiguiente el Suplico de la demanda no sólo conlleva que para la renovación del presente Acuerdo y redactar el III Acuerdo de ASACL se determine el arbitraje obligatorio, sino para la resolución de conflictos de todas las empresas cuyas relaciones laborales se desarrollen en el ámbito territorial de CYL.

En el presente conflicto, tanto cuando se ha acudido a al Comisión Paritaria, como a la Medicación-Conciliación ante el SERLA, el resultado ha sido sin avenencia.

Así pues se cumple el requisito 3º del Suplico.

En el convenio se establecen dos tipos de medidas de solución de conflictos: mediación OBLIGATORIA y arbitraje VOLUNTARIO. Luego **sí establece** PACTO EXPRESO para la resolución de los conflictos.

Así pues procede ahora, determinar si ha perdido su vigencia y se rige por el estatal o si se proroga, para ver si estamos ante el supuesto de la D. transitoria 4º de la Ley 3/2012 -perdida de la ultraactividad del convenio anterior- y si le es aplicable el 3º párrafo del art 86.3. del ET . .

La ultraactividad de los convenios colectivos constituyó una de las cuestiones que agudizó el enfrentamiento y falta de consenso entre los agentes sociales a la hora de acordar la reforma de la negociación colectiva. En el RD-L 7/2011, aprobado por el Gobierno el pasado 10 de junio, introdujo algunas novedades a este respecto, las cuales pasamos aquí a analizar.

El artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores pasa a tener la regulación siguiente:

" 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 de los plazos máximos 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** .*

En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo " .

Partiendo del literal del artículo, pueden enunciarse como principales novedades las siguientes:

- La vigencia de un convenio, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos establecidos en el propio convenio.

Antes de la reforma se establecía que, una vez denunciado el convenio, perdían en todo caso vigencia sus cláusulas " *obligacionales* " .

- Con la nueva redacción del artículo, no se diferencia entre cláusulas " *obligacionales* " y contenido " *normativo* " del convenio colectivo.

- Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia. No obstante, 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, con la vigencia que las partes acuerden, 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 .

- Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 ET , se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos 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 ET .

El RDL 7/2011 añade en el artículo 86.3 ET que los mencionados acuerdos profesionales " *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* " .

Finalmente, la nueva redacción del artículo 86.3 ET establece que " *en defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo* " .

Con esta regulación, vemos cómo el RD-L ha optado por mantener la ultraactividad del convenio colectivo, excepto en las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia del convenio. Por tanto, una vez denunciado, los trabajadores podrán hacer uso de su derecho de huelga.

Respecto a la obligatoriedad del sometimiento de las partes a un " *procedimiento de arbitraje* " , hemos de remitirnos al apartado 1 de la disposición adicional primera del RD-L, el cual dispone que " *sin perjuicio de la autonomía colectiva, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal y de Comunidad Autónoma adoptarán antes del 30 de junio de 2012 las iniciativas que correspondan para la adaptación de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 ET a las previsiones contenidas* " en el RDL.

Pero el apartado 2 de la disposición adicional primera del RDL inmediatamente añade que " *hasta tanto los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado anterior establezcan los procedimientos previstos en el artículo 86.3 ET , según la redacción dada al mismo por este real decreto-ley, en caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora y transcurrido el plazo máximo de negociación de los convenios colectivos, las partes se someterán a un procedimiento de arbitraje* " , que tal vez podría entrar en conflicto con lo dispuesto por la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril : "[...] es más difícil de resolver es la segunda cuestión, esto es, la medida en que la articulación de un llamado arbitraje público obligatorio para resolver los conflictos sobre modificación de condiciones de trabajo y, en especial, el conflicto nacido del fracaso de la negociación del Convenio, puede contravenir el derecho de la negociación consagrado por el art. 37 de la Constitución [...]"



Si el objetivo de la reforma fuera dirimir de forma obligatoria la controversia sobre la revisión convencional mediante un arbitraje obligatorio, ciertamente ordenar a los acuerdos directamente que establezcan un arbitraje obligatorio podría suponer una limitación a la autonomía de la negociación colectiva.

A falta del origen autónomo que cabe predicar de los arbitrajes derivados de acuerdos interconfederales, la STC 11/1981 obliga a extremar las exigencias de justificación.

Así pues, en primer lugar, una vez denunciado el convenio y concluida la duración pactada, la vigencia de su contenido se produce en los términos previstos en el propio convenio (86.3 ET). Esto es, el propio convenio puede disponer reglas, no solo relativas a la prórroga del convenio sino también de su vigencia una vez denunciado que, desde luego, priman sobre la regla legal de limitación de la ultractividad a doce meses de duración[1].

Así pues la primera conclusión en el presente procedimiento es que no se ha concluido la duración pactada conforme al art. 5 del li Acuerdo en el que se dispone que el Acuerdo se prorroga hasta el 31-12-2014, salvo denuncia expresa; y constando ésta el 22-2-2012, se establece su prórroga por 12 meses.

En este sentido, no es infrecuente encontrar convenios colectivos que mantienen reglas propias en materia de ultractividad, incluso con carácter indefinido. A este respecto se plantean dudas sobre la validez y el alcance de las cláusulas convencionales establecidas con anterioridad a la modificación de la regulación legal; sobre todo la de aquellas cláusulas que se limitaban a remitirse a la regulación legal del artículo 86.3 ET. Sin perjuicio de los pronunciamientos judiciales que puedan producirse existen argumentos para sostener que dichas cláusulas suponen el mantenimiento indefinido de la vigencia del convenio en la medida en que hacían referencia a una norma que en el momento de la negociación de la cláusula así lo reconocía, pues en caso contrario la partes habrían establecido expresamente otro contenido distinto al legalmente vigente.

En segundo lugar, en defecto de pacto en el propio convenio, habría que examinar la existencia de reglas al respecto en un convenio colectivo de ámbito superior que fuese de aplicación y que tuvieran una regulación distinta a la legal, supuesto en el que habría que estar a lo allí establecido.

En tercer lugar, en el supuesto de que no hubiera regla convencional expresa distinta a la fijada en la Ley, cabría en última instancia, la posibilidad de alcanzar un acuerdo sobrevenido de las partes que establezca efectos distintos a la pérdida de vigencia del contenido del convenio (el último párrafo del propio artículo 86.3 ET, establece que "transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo [...] aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia").

Pero tal acuerdo sobrevenido puede alcanzarse durante cualquier momento del proceso de negociación, incluso en forma de laudo, acudiendo a procedimientos de solución de conflictos. A este respecto, la Ley determina que se deben establecer obligatoriamente procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el procedimiento de negociación sin alcanzar un acuerdo, incluido el compromiso previo de sometimiento a un arbitraje.

Tales procedimientos deben especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento a arbitraje por las partes. En todo caso, y es lo más destacable, la ley establece que, en defecto de pacto se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

Efectos similares al acuerdo de mantenimiento de la vigencia más allá de los límites legales podrían alcanzarse incluso con posterioridad, con la firma de un nuevo convenio que retrotrajese la aplicación de sus contenidos al momento de pérdida de vigencia del anterior.

Finalmente, **en ausencia de pacto expreso en la negociación colectiva o acuerdo sobrevenido, en última instancia, podría mantenerse la vigencia del contenido del convenio por voluntad unilateral de la empresa**. Las condiciones de trabajo así reconocidas pasarían a convertirse en condiciones más beneficiosas, siendo, por tanto, susceptibles de más flexible modificación ulterior por los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 ET).

Es por tanto, en defecto de cualquier forma de pacto colectivo o decisión individual de mantenimiento del contenido del convenio, cuando actúa la regla legal, de modo que, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin nuevo acuerdo o laudo aquel pierde su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación y, en todo caso, la regulación mínima del Estatuto de los Trabajadores (art. 3 ET).

CUARTO .- Por otro lado, la norma establece algunas reglas adicionales aplicables durante el período de vigencia adicional del contenido de convenio: de un lado, el mantenimiento del convenio salvo las cláusulas convencionales por las que se haya renunciado al ejercicio del derecho de huelga, que decaerán a partir de la



denuncia. De otro lado, durante el proceso de negociación y aun sin concluir definitivamente las partes pueden alcanzar acuerdos parciales para la modificación de alguno de los contenidos prorrogados.

Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes establezcan

La redacción del precepto transcrito no es sino la plasmación normativa de una de las aspiraciones de la ley que tiene su reflejo en el Preámbulo de la misma. Efectivamente, el referido Preámbulo de la Ley 3/2012 establece que, con el fin de procurar la adaptación del contenido de la negociación colectiva a los cambiantes escenarios económicos y organizativos, se introducen cambios en lo referente a la aplicación de los convenios en el tiempo y ello, no solo para incentivar que la renegociación de los convenios sea anterior a la finalización de su vigencia, sino también para evitar una "petrificación" de las condiciones de trabajo pactadas en convenio. Precisamente para ello, y para que no se demore en exceso el acuerdo renegociador, la norma recurre a limitar el tiempo de la ultraactividad del convenio a un año.

Ahora bien, conforme a la norma antes transcrita, para conseguir la finalidad de evitar el mantenimiento intemporal de las condiciones de trabajo, el art. **86.3** de la norma estatutaria otorga preeminencia a la autonomía colectiva.

De este modo, 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* y, 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.

Así las cosas, es evidente que el art. **86.3 del ET** no establece una disposición de carácter imperativo, sino que expresamente otorga primacía a la autonomía colectiva, lo que -como nos recuerda la Sala de Social de la AN en su sentencia de 23/07/13 (rec. 205/13)- plantea dudas respecto de la validez de las cláusulas de ultraactividad contenidas en los convenios preexistentes, acuñadas cuando el régimen que operaba por defecto era distinto del ahora aplicable.

De este modo, la mera referencia al derecho a la negociación colectiva no es suficiente para mantener condiciones anteriores una vez transcurrido el tiempo límite establecido por más que aquellas hubieran sido válidamente negociadas y aceptadas, ni parece acorde a la nueva regulación el que el mero hecho de no haber alcanzado un acuerdo en la negociación permita mantener las condiciones anteriores superando el periodo de ultraactividad que ahora establece la ley.

Ahora bien, el tenor de la propia normativa de nuevo cuño y la evidencia de que la ultraactividad solo se mantiene durante un año, no conforma sino una disposición supletoria de la voluntad de la partes negociadoras y así lo establece la nueva regulación, lo que nos lleva a afirmar que la regla de la ultraactividad limitada no es una regla absoluta ni imperativa, pues solo entrará en juego en la medida en que la autonomía colectiva no recoja o establezca algo distinto.

Como señalan algunos autores (Sempere Navarro), ha desaparecido la situación de ultraactividad "sine die" y estamos ante una situación de "ultraactividad a término" por mandato legal. Sin embargo tal ultraactividad legal a término se ve igualmente matizada por la posibilidad de que las partes establezcan ese "pacto en contrario" que mantenga la vigencia del convenio denunciado más allá del año de la denuncia, pacto que, como recuerda la Sala de lo Social de la AN en la sentencia antes mencionada de 23/07/13, no se adjetiva de ninguna manera y por ello, tampoco en función del momento de su conclusión, y que, derivado del derecho a la negociación colectiva constitucionalmente reconocido, no puede ser interpretado con mayor restricción que la que el propio legislador proponga expresamente.

La cuestión relativa a la aplicación de la actual redacción del art. **86.3 del ET**, no ofrecería excesivas dudas si nos encontráramos ante un Convenio Colectivo pactado con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, pero no es este nuestro caso, en donde nos encontramos con un Convenio Colectivo publicado en el año 2008 y con eficacia desde ese año, por lo que debemos dilucidar si en el mismo existe ese "pacto contrario" del que habla el vigente art. **86.3 del ET**, circunstancia que conlleva la necesidad de considerar las encontradas posturas doctrinales existentes al respecto y reflejadas en diversas resoluciones judiciales (SAN 23/07/13, rec. 205/13 ; STSJ de Galicia 29/10/13, rec.48/13).

En relación a esta cuestión una primera línea argumental, que ya hemos apuntado anteriormente, tiene su base en la literalidad del precepto y defiende que las cláusulas de ultraactividad pactadas antes de la reforma son válidas en sus propios términos, sin ningún cuestionamiento ni afectación de la nueva ley, que no impone su nulidad sobrevenida.



Esta doctrina, aplicada a cada caso concreto y con ciertas matizaciones, ha tenido su trasunto judicial en diversas resoluciones (SSAN 23/07/13, rec. 205/13 ; 19/11/13, rec.369/13 ; 01/01/14, rec. 440/13 ; 20/01/14, rec. 395/13 ; 31/01/14 , AS 2014/232 ; SSTSJ Galicia 29/10/13, rec. 48/13 ; Murcia 28/10/13, rec. 14/13 ; Madrid 07/03/14, rec. 1768/13 ; País Vasco 18/03/14, rec. 418/14).

Una segunda postura, entiende que el pacto que acoge una ultraactividad ilimitada no se establece con la voluntad de exceptuar el régimen actual, sino de incorporar al convenio, sin más, el vigente al tiempo de su suscripción, de modo que no sería el "pacto en contrario" que exige el nuevo art. 86.3 ET . De este modo, no deben ser consideradas "pacto en contrario" para la aplicabilidad de la nueva regulación de la ultraactividad del convenio, aquellas que simplemente se limitan a reproducir lo dispuesto en la Ley vigente en el momento de su suscripción y que responden más a una inercia de las partes que a una auténtica voluntad de fijar una regulación distinta a la establecida legalmente, máxime si se tiene en cuenta que cuando se pactan no se podía prever el cambio legislativo que se produciría con posterioridad. Esta doctrina ha servido de sustento a la STJ de Andalucía/Granada 23/01/14, (JUR 2014/75917).

En el entender de esta Sala, la respuesta a este tipo de cuestiones debe hacerse caso por caso, pues aun siendo cierto que la nueva regulación impide -en principio- mantener el régimen de ultraactividad "sine die", no lo es menos que no todos los convenios denunciados antes de la reforma deben ver finalizada su vigencia el 8 de julio de 2013 sin condicionante alguno, pues ha sido el propio legislador el que ha dejado de forma expresa una reserva al respecto que depende del posible "pacto en contrario" al que hubieran llegado en su día las partes negociadoras, lo que supone analizar la concreta fórmula utilizada por los negociadores del convenio a la hora de establecer la cláusula de ultraactividad, pues solo de este modo podremos determinar el alcance de su voluntad.

La *sentencia de la AN de 23 de julio de 2013* , que hemos mencionado en esta resolución en varias ocasiones, establece en su fundamento de derecho sexto -transcrito en la sentencia de instancia-, que: "las dudas que inicialmente se tuvieran sobre la validez de los pactos previos se disipan, puesto que no se sostiene que el legislador haya siquiera insinuado que perdieran valor. Pero es que, incluso admitiendo a efectos dialécticos una cierta ambigüedad legal al respecto, ésta debe interpretarse siempre a favor de la conservación del negocio, como manifestación particular del más amplio principio de conservación de los actos según el cual "todo acto jurídico de significado ambiguo debe, en la duda, entenderse en su máximo significado útil" (C. Grasseti).

Por otra parte, como ha resaltado el prof. Lahera Forteza, no sería coherente desplazar a la autonomía negociadora el régimen jurídico de la ultraactividad en convenios tras la reforma 2012, como se hace, y negar esta capacidad, convirtiendo entonces en imperativo el art. 86.3 ET , a las cláusulas convencionales suscritas antes de la reforma 2012. Ello implicaría, a nuestro juicio, transformar la naturaleza de la norma legal sobre la ultraactividad limitada, formulada sin matices como dispositiva en todo caso.

Otra cosa es que, en la práctica, dada la gran cantidad de convenios previos a la reforma que contienen cláusulas de ultraactividad, el cambio normativo pierda fuerza. Pero tal consideración competía al legislador a la hora de diseñar la norma, y hemos de presumir que fue sopesada, seguramente teniendo en cuenta que la limitación de la ultraactividad no es más que la última de una serie de disposiciones, destinadas, todas ellas, a procurar "una adaptación del contenido de la negociación colectiva a los cambiantes escenarios económicos y organizativos" (Prólogo Ley 3/2012), como son la descentralización convencional otorgando prioridad aplicativa al convenio de empresa en muchas materias, la posibilidad de renegociación ante tempus sin necesidad de denuncia del conjunto, y la flexibilización de la inaplicación de condiciones convencionales.

QUINTO .- Por último antes de estimar o desestimar la presente demanda esta Sala se plantea que el pronunciamiento que se interesa en el Suplico conllevaría privar en la negociación de cada CONVENIO colectivo de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, que se dispusiera cómo, y si se han cumplido dichos plazos, para saber si cada uno de ellos ha perdido o no su vigencia para acudir a los citados mecanismos.

Se está pretendiendo legislar el nuevo Acuerdo III sin dar opción a la autonomía de la negociación colectiva al pretender dejar sin efecto el art 24 existente y determinando ya, que el arbitraje es obligatorio, no para negociar la redacción del III Acuerdo, sino para determinar ya, la obligatoriedad del Arbitraje.

El último Acuerdo estatal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, el V, se denomina Acuerdo estatal sobre Solución Autónoma (es decir, extrajudicial) de Conflictos laborales, y se firma por UGT, CCOO, CEOE y CEPYME al amparo del ET art. 83.3 y con eficacia general, el 7 de febrero de 2012 tiene vigencia hasta el 2016 prorrogable automáticamente por periodos de 5 años, de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes.



Establece procedimientos de solución de conflictos aplicables a determinadas situaciones, pero sólo en algunas ocasiones se confiere a los mismos carácter obligatorio. No son de aplicación ni a los conflictos en los que sean partes el Estado, CCAA, entidades locales u organismos autónomos dependientes de los mismos, ni a los conflictos en materia de SS, salvo si es sobre SS complementaria, incluidos los planes de pensiones

La entrada en vigor del ASAC el 1 de enero de 2012, permitiría la aplicación de la fórmula prevista en su artículo 4 a todos aquellos convenios denunciados entre esa fecha y el 8 de julio de 2012, para la resolución mediante mediación del bloqueo. Los denunciados con posterioridad a esta última fecha tendrían aún un año de ultraactividad, pudiendo aplicar la fórmula mediadora a partir del momento en que se cumpliera el año. En cualquier caso, la aprobación el 23 de mayo de 2013 del Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II AENC6 sobre ultraactividad de los convenios colectivos, ha venido a clarificar, de alguna manera, el concepto de bloqueo, al determinar en El Anexo VII del Acuerdo Nacional que la vía de solución **es la extrajudicial** y que deben ir a acuerdos interprofesionales que deberán establecer el cauce y en defecto de pacto se puede entender que es aplicable el de ámbito superior.

En el presente se establecen dos cauces:

Uno obligatorio, como la Mediación y otro voluntario , como el arbitraje; y en todo caso el acceso al procedimiento judicial.

No existe falta de tutela judicial efectiva por la pretendida petrificación negociadora, sino autonomía de la voluntad de las partes, que están legitimadas para llegar o no a un acuerdo y en su defecto rigen los Pactos existentes, de ámbito superior, significando especialmente que una cuestión es la negociación del III Acuerdo de ASACL y otra que al amparo del art 2.2 del mismo , la efectividad es directa porque se incorporaría el presente a las cláusulas de todos los Convenios, privando de la negociación previa a todos y cada uno de los Convenios a que afectase el ámbito de aplicación.

En conclusiones, atendiendo a la literalidad del suplico de la demanda, y en resumen de todo lo expuesto procede desestimar la demanda.

Por lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español,

FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos la Demanda de Conflicto Colectivo nº **4/2014** interpuesta por UNIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (C.C.O.O.) y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.) contra CONFEDERACIÓN DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DE CASTILLA Y LEÓN (CECALE), asistida por el Letrado D. Ricardo Andrés Marcos, sobre interpretación y aplicación normativa (arts. 151 y ss. de la LRJS), absolviendo a la demandada de todos los pedimentos.

Notifíquese esta resolución a las partes de este procedimiento, a la Autoridad Laboral, y al Comité de Empresa.

Notifíquese igualmente a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en la forma prevenida en el artículo 97 de la LRJS , y artículo 248.4 de la LOPJ , una vez firme esta sentencia, se notificará a quienes hubieran sido parte y a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo que hubieran puesto en conocimiento del órgano judicial el domicilio a efectos de notificaciones. Asimismo, se notificará para su conocimiento a la autoridad laboral, la entidad gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad Social, cuando no hubieran sido parte en el proceso.

Hágase saber a los antedichos, sirviendo para ello esta misma orden, que contra la sentencia pueden, si a su derecho conviene, interponer recurso de casación, que se preparará por escrito ante esta Sala dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia, de acuerdo con lo prevenido en los artículos 208 , 229 y 230 de la LRJS , asimismo se hace expresa advertencia a todo posible recurrente en casación de esta sentencia que no goce de la condición de trabajador o de causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o del beneficio reconocido de justicia gratuita, que deberá acreditarse ante esta Sala, al tiempo de preparar el recurso, el ingreso en metálico de 600 euros, conforme el artículo 229.1 b de la LRJS , y la consignación del importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la cuenta corriente de esta Sala, bajo la designación de depósitos y consignaciones, abierta en la entidad Banesto, sita en la calle Almirante Bonifaz, 15 de Burgos, en cualquiera de sus sucursales, con el número 1062/0000/65/000004/2014 pudiéndose, en su caso, sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida, y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito. Exceptuándose de la obligación de consignar los Organismos y entidades enumerados en el punto 4 del artículo 229 de la LRJS .



Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al libro de sentencias de esta Sala y expídase certificación de la misma para su unión a los autos principales.

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

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ