



Roj: **STSJ CAT 9550/2014 - ECLI: ES:TSJCAT:2014:9550**

Id Cendoj: **08019340012014106490**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **14/10/2014**

Nº de Recurso: **3916/2014**

Nº de Resolución: **6770/2014**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA DEL PILAR MARTIN ABELLA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

NIG : 08187 - 44 - 4 - 2013 - 8061563

F.S.

Recurso de Suplicación: 3916/2014

ILMO. SR. LUÍS JOSÉ ESCUDERO ALONSO

ILMA. SRA. MARIA PILAR MARTIN ABELLA

ILMO. SR. CARLOS HUGO PRECIADO DOMENECH

En Barcelona a 14 de octubre de 2014

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A núm. 6770/2014

En el recurso de suplicación interpuesto por Serveis Medi Ambient,S.A. frente a la Sentencia del Juzgado Social 2 Sabadell de fecha 3 de marzo de 2014 dictada en el procedimiento Demandas nº 2/2014 y siendo recurrido/ a Comite de Empresa de Serveis mediambient. Ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. MARIA PILAR MARTIN ABELLA.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 12-1-14 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Conflicto colectivo, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 3 de marzo de 2014 que contenía el siguiente Fallo:

ESTIMO la demanda de conflicto colectivo promovida por DON Eladio y OTROS, en calidad de miembros del COMITÉ DE EMPRESA, contra la empresa SERVEIS MEDI AMBIENT, S.A., CONDENO a la mercantil demandada a aplicar a las tablas salariales de fecha 31/12/2012 el 1% de incremento (índice general de precios al consumo previsto para el año 2013), en vez del 0'3% aplicado, con fecha de efectos 1 de enero de 2013, y a abonar a todos los trabajadores las diferencias devengadas por ese concepto durante todo el año 2013.

SEGUNDO.- En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:



PRIMERO. La presente demanda de conflicto colectivo ha sido instada por el COMITÉ DE EMPRESA contra la empresa SERVEIS MEDI AMBIENT, S.A.

SEGUNDO. Las relaciones laborales se rigen por el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Medi Ambient, SA (SMATSA) per als anys 2009-2012 (codi de conveni núm. 0803871), publicado en BOP Barcelona de 28/06/2010.

TERCERO. El referido convenio establece en su Artículo 3 (Denuncia y revisión): La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga deberá efectuarse, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento, ante la autoridad laboral competente. Si, al finalizar el plazo de vigencia del Convenio, se instara su rescisión, se mantendrá el régimen establecido en el presente hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo convenio, con independencia de las facultades reservadas a la autoridad laboral por la ley. Las negociaciones para la revisión de un nuevo convenio deberán iniciarse en el plazo de un mes a partir de la fecha en que se reciba el proyecto razonado sobre los motivos, denuncia y los puntos a deliberar. Las partes procurarán que las negociaciones se desarrollen con la continuidad necesaria a fin de permitir el examen y solución puntual de los problemas planteados.

En el Artículo 55 (Cláusula de garantía del poder adquisitivo): En los supuestos, de prórroga del presente Convenio, por no mediar denuncia del mismo o por dilatarse en el tiempo la resolución del nuevo convenio, mediada la denuncia, quedará garantizado como mínimo, el índice general de precios al consumo previsto para cada año.

CUARTO. Tras ser denunciado por la empresa el citado convenio, el 4/12/2012 se constituyó la mesa de negociación y desde entonces se vienen celebrando reuniones para alcanzar un acuerdo sobre el nuevo convenio, sin que a la fecha de hoy se haya llegado a un acuerdo definitivo entre las partes.

QUINTO. Denuncia la parte actora infracción de la normativa laboral por la empresa, por cuanto no ha cumplido lo dispuesto en el artículo 55 del convenio, que le obligaba a aplicar a las tablas salariales de 2012 un 1% de incremento (índice general de precios de consumo previsto para 2013).

SEXTO. El 3 de enero de 2014, a las 12:30 horas, tuvo lugar en Serveis Territorials de Barcelona, Secció de Relacions Col·lectives, la preceptiva conciliación de conflicto colectivo, con el resultado de "SIN ACUERDO".

Aclarado por Auto de fecha 18 de marzo de 2014, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente: "La sentencia queda aclarada en los términos que figuran en el FUNDAMENTO DE DERECHO SEGUNDO: "SEGUNDO. Entiende este juzgador que el fallo de la sentencia es suficientemente claro ya que se condena a la mercantil demandada "a aplicar a las tablas salariales de fecha 31/12/2012 el 1% de incremento (índice general de precios al consumo previsto para el año 2013), en vez del 0,3 % aplicado, con fecha de efectos 1 de enero de 2013, y a abonar a todos los trabajadores las diferencias devengadas por ese concepto durante todo el año 2013". y es que el término "en vez de" determina que las tablas salariales de fecha 31/12/2012 deberán ser incrementadas en un 1% y no en el 0,3% aplicado unilateralmente por la empresa, por lo que ésta habrá de complementar la actualización ya practicada (0,3%) hasta alcanzar el 1% que establece el fallo, todo ello con efectos de 1/01/2013."

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandada, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dió traslado lo impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- Contra la sentencia de instancia se alza el letrado de SERVEIS MEDI AMBIENT S.A. invocando como primer motivo la revisión de los hechos declarados probados en la sentencia recurrida, de conformidad con lo dispuesto en el art. 193.b) conforme a la redacción de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

En primer lugar, la recurrente solicita la modificación del hecho probado tercero de la sentencia para que se añada que "En el art. 54 (Cláusula de revisión Salarial): Para los años de vigencia del presente convenio, se establece como salario global anual para cada uno de los años aquel que figura en las tablas salariales anexas, revisadas conforme se establece a continuación (..) Con independencia de lo señalado en el párrafo anterior, las tablas salariales para los años 2010, 2011 y 2012 serán objeto de otra revisión, únicamente al alza, en el IPC real definitivo del año que se trate, que señale el Instituto Nacional de Estadística (..) ", al amparo de los folios 78 a 92, lo que debe ser estimado.

En segundo lugar, la recurrente solicita la adición de un nuevo hecho probado séptimo de la sentencia para que se añada el contenido que propone, al amparo de los folios que cita, lo que debe ser desestimado pues



las notas de prensa no son documentos oficiales que determinen los índices de precio al consumo reales y de las tablas salariales no se desprende la aplicación del IPC real de forma clara.

En tercer lugar, la recurrente solicita la adición de un nuevo hecho probado octavo de la sentencia para que se añada el contenido que propone, al amparo de los folios que cita, lo que debe ser desestimado al ampararse la revisión en documentos confeccionados por la misma.

SEGUNDO .- Se alega como segundo motivo del recurso, de conformidad con lo dispuesto en el art. 193.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la infracción de los arts 86.3º y Disposición Transitoria Cuarta del ET en la redacción dada por la Ley 3/2013, de 6 de julio, en relación con el art. 54 y 55 del Convenio Colectivo de aplicación en la empresa.

En primer lugar, la recurrente considera que con arreglo a la legislación mencionada basta el transcurso del plazo de 1 año sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral para que deba entenderse que expira la vigencia del convenio colectivo, siendo aplicable para convenios anteriores a dicha normativa el plazo desde el 7 de julio de 2012. En las presentes actuaciones, no existe dato fáctico del que pueda irrogarse que exista un "pacto en contrario" tendente a blindar la duración del propio convenio más allá de lo pactado normativamente, y en defecto de pacto, el designo legal determina que el convenio colectivo deja de ser aplicado, lo que no puede sino suponer una aplicación directa de las normas legales y reglamentarias de carácter general.

En segundo lugar, la recurrente postula la inaplicabilidad de la cláusula de garantía de poder adquisitivo estipulada en el art. 55 del Convenio Colectivo. La interpretación realizada por el juzgador a quo de dicho precepto, comporta convertir la cláusula de garantía salarial en una cláusula de revisión salarial. El art. 54 del convenio determinaba una revisión en etapas, el 1% al inicio del año, y a la finalización del mismo su regularización conforme al IPC real anual, se partía de un contexto en que éste era superior por lo que la revisión de las tablas salariales era sólo "al alza". En cambio, la cláusula de garantía del poder adquisitivo prevista para los casos en que se alargasen las negociaciones del convenio, garantizaba la regularización como mínimo a los trabajadores del IPC previsto para cada año, sin partir del 1%, que sí se preveía en la cláusula de revisión salarial, sino únicamente de una regularización al final de cada año. Pero la situación para el año 2013 resultó sustancialmente diferente, por lo que la interpretación del art. 55 del convenio debe hacerse no sólo según su tenor literal, sino valorando su contexto y la voluntad de las partes en relación al histórico de años anteriores. En el ejercicio 2013 la situación no estaba prevista, pues si el IPC previsto fuera superior al IPC real, si hubiera ocurrido en los ejercicios 2010-2012 no se hubiera podido efectuar la regularización a la baja, pues se garantizaba ésta al alza. Dicha previsión no se encontraba en la cláusula de garantía del poder adquisitivo. Por eso, la empresa incrementaba únicamente el IPC real, si bien con la salvedad de no incrementar al inicio del año un lineal del 1%. Por ello, admitir que la cláusula de garantía del poder adquisitivo permita efectuar una regularización al alza en los supuestos en que el IPC real sea superior al IPC previsto, comporta convertir una cláusula de mantenimiento del poder adquisitivo en otra de revisión salarial, lo que no encuentra acomodo en el tenor literal del art. 55 del convenio. Considera que el incremento del ejercicio 2013 deberá articularse por la vía de la cláusula de salvaguarda del poder adquisitivo, por lo que ante el imprevisto de que el IPC previsto (1%) fuera superior al IPC real (0,3%), debe prevalecer éste último, pues de los actos anteriores de la empresa, puede afirmarse que dicha actuación encaja en la práctica de la empresa y resulta coherente con la dinámica de las relaciones laborales y las revisiones salariales en ejercicios anteriores. Por ello, solicita que se declare ajustada a derecho la actuación empresarial consistente en incrementar para el año 2013 las tablas salariales en el mismo importe previsto para el IPC real, un 0,3% con todas las consecuencias legales inherentes a dicha declaración.

Sobre la cuestión planteada en primer lugar, debemos estar a lo ya declarado por esta Sala en la sentencia de fecha 13 de junio de 2014 Sala General en el Rec. 6493/2013 en la que veníamos a sostener que "Per tal de resoldre la qüestió a debat, s'ha de fer constar, com a punt de partida, que la situació a analitzar es correspon amb la descrita a la *Disposició transitòria quarta de la Llei 3/2012, de 6 de juliol*, en relació amb el paràgraf quart de l' *art. 86.3 de l'Estatut dels Treballadors, en la redacció que li va donar aquesta mateixa Llei*.

Concretament, l' *article 86 de l'ET disposa el següent: "1. 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, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán negociar su revisión.

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



3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio .

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

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

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

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

Per la seva part, la Disposició Transitòria Quarta de la Llei 3/2012, de 6 de juliol , en vigor des del 8 de juliol de 2012, disposa el que segueix:

"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"

La qüestió sobre la ultraactivitat del conveni, després de la modificació abans esmentada, ja ha estat resolta per aquesta Sala en la sentència de data 12 de desembre de 2013, que segueix la doctrina de la Sala de l'Audiència Nacional , fixada en les sentències de dates 23 de juliol i 19 de novembre de 2013 i 20 i 31 de gener de 2014 . En el mateix sentit les sentències de les Sales de Múrcia de 28 d'octubre de 2013 , Madrid de 9 de desembre de 2013 , País Basc de 19 i 26 de novembre de 2013 , Galícia 31 d'octubre de 2013 i 4 de febrer i Andalusia (Sala Granada) de 23 de gener i 10 d'abril de 2014 . En la totalitat de les sentències esmentades (menys l'última de la Sala de Granada), s'arriba a la conclusió de que el sentit literal de l'expressió del nou quart paràgraf de l'apartat 3 de l' article 86 de l'ET no permet adoptar una interpretació restrictiva, sinó que pel contrari, és adequat una interpretació amplia i que es pot concloure que:

"Que se mantiene el carácter supletorio o dispositivo de la regulación legal que se contiene en materia de ultraactividad en el artículo 86.3, pues permanece intacta la redacción del párrafo primero (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). De tal redacción se desprende que la nueva norma, contenida en el párrafo cuarto, que establece la pérdida de vigencia del convenio denunciado, solo se aplica, en defecto de pacto en contrario. Partiendo de una interpretación sistemática del citado precepto, según las reglas que establece el artículo 1285 del Código civil , la expresión "salvo pacto en contrario" habría que ponerla en relación con el contenido del párrafo primero, el cual establece la primacía de lo pactado en el propio convenio denunciado en materia de ultraactividad . De lo que cabe concluir que, el conjunto de la redacción del artículo 86.3, de un lado, sería incompatible con la que hemos denominado interpretación más restringida y, de otro, claramente ajustada a la posibilidad intermedia y compatible con la más amplia.

Es más, dado el carácter supletorio de la pérdida de vigencia que se establece en el párrafo cuarto, no era necesaria la inclusión de la expresión "salvo pacto en contrario", como ocurría en la redacción anterior de dicho párrafo establecida por el RD 7/2011, aunque en sentido contrario, esto es la supervivencia del convenio vencido y denunciado. La inserción de tal expresión, resulta redundante y no tiene otro sentido que disipar cualquier duda sobre la primacía de lo pactado en el convenio denunciado.

Por todo lo anteriormente expuesto, esta sala, -partiendo: a) Del dato relevante del primer párrafo del apartado 3 del artículo 86 del ET , el cual mantiene su redacción histórica, cuando dispone que " 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 ", lo cual supone mantener que la regulación legal es de carácter supletorio y se aplica en defecto de pacto colectivo expreso; b) De la disposición transitoria cuarta de la L3/2012, que, al regular el régimen transitorio de la aplicación del nuevo régimen legal en materia de ultraactividad, se ha limitado a establecer que el plazo de un año para la negociación del nuevo convenio empieza a contar desde la fecha de entrada en vigor de la L3/2012 y no desde la denuncia del convenio, sin aclarar que las cláusulas de ultraactividad del convenio denunciado pierden su eficacia con el transcurso de dicho plazo; c) De los términos literales de la expresión, salvo pacto en contrario, que se encuentra en la redacción de la norma contenida en el párrafo cuarto del artículo 86.3- debe de concluir que la novedad introducida en la redacción del párrafo cuarto del artículo 86.3 (pérdida de vigencia del convenio denunciado), sigue teniendo carácter supletorio y es aplicable, tan solo, en ausencia de pacto en contrario, entendiéndose como tal, no sólo el contenido en el convenio colectivo denunciado o decadente, sino, también, cualquier otro alcanzado en otro momento posterior, siempre que el acuerdo esté suscrito por las partes que ostenten legitimación suficiente".

(Sentència de la Sala de Múrcia de data 26.10.2013 , recaiguda, precisament, en la interpretació del mateix Conveni que ens ocupa, però referit a la regió de Múrcia). En el mateix sentit i amb arguments semblants, és a dir, sobre el tema de que si en el Conveni col.lectiu en qüestió existia pacte de que, malgrat la denúncia, les disposicions normatives del conveni continuaven en vigor, s'han pronunciat les sentències abans citades.

TERCER . Ara bé, aquesta doctrina no és directament aplicable al Conveni que estem examinant en el present litigi, atès (..) És a dir, en el cas examinat, a diferència dels plantejats en les sentències citades, no existeix cap pacte que reguli de forma expressa la ultra activitat del conveni, per la qual cosa ens haurem de plantejar si en aquest supòsit s'ha d'entendre que -tal com ha decidit la resolució impugnada- les condicions de treball del dit conveni s'han de tenir per caducades en la seva totalitat i, en conseqüència entendre que hi ha una llacuna legal en la regulació de les condicions de treball dels treballadors fins ara acollits al dit conveni.

En aquest sentit per omplir aquesta llacuna hi ha dues grans possibilitats, tal com posa de relleu la *sentència de la Sala Social del País Basc de 19 de novembre de 2013* : 1) O bé fer-ho amb les disposicions de l'Estatut dels Treballadors, en els aspectes que aquest regula i entendre que han decaigut la resta de condicions de que gaudien els treballadors, tal com va decidir la demandada i ha entès també la sentència impugnada o 2) cobrir-la mitjançant l'aplicació "sine die", de les dites condicions, considerant que s'han incorporat en la seva totalitat i de manera automàtica, sense necessitat de conformitat empresarial, als contractes de treball dels afectats, sens perjudici de que es puguin modificar per la demandada, seguint el procediment establert a l' *art. 41 de l'ET* , en el supòsit de concórrer les causes previstes legalment.

Doncs bé, davant d'aquesta llacuna i en contra del que ha decidit el magistrat d'instància, la Sala entén que aquesta segona possibilitat és la que millor s'adapta a les característiques generals del nostre sistema normatiu i això pels raonaments següents:

1) Perquè, com diu la sentència abans citada, d'entre les dues possibles formes d'integrar la llacuna existent en la regulació convencional col.lectiva, en el temps que va entre la pèrdua de vigència del conveni provincial, produïda per l'aplicació de la *disposició transitòria quarta de la Llei 3/2012* i la signatura del nou conveni, en tràmit de negociació, l'escollida troba la solució en el propi marc on es produeix el buit, és a dir, en el de la negociació col.lectiva i és la més respectuosa amb la voluntat dels subjectes negociadors del nou conveni provincial, així com amb els drets, principis i valors fonamentats de la Constitució i en la legislació comunitària i amb les normes internacionals ratificades per Espanya.

2) No es pot oblidar que el dret a la negociació col.lectiva està recollit explícitament a l' *art. 37.1 de la Constitució* i que, a més, forma part del dret fonamental a la llibertat sindical i que la seva missió fonamental és la de regular les condicions de treball dels diferents sectors de l'activitat laboral. Però és que, a més, el principi de foment de la negociació col.lectiva laboral, per part dels poders públics es dedueix també *dels articles, 7, 9.2, 28.1 i 37.1 de la CE* , així com de l' *art. 28 de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea* i de l' *art. 11.1 del Conveni Europeu de Drets Humans* i es recull, especialment en el Conveni nº 98 de la OIT.

Doncs bé, el *Conveni de la OIT abans citat*, en el seu *art. 4* , afirma que els Estats hauran d'adoptar «medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de empleados, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo». En aquesta mateixa línia l'*art. 5 del Conveni nº 154 de l'OIT*, sobre el foment de la negociació col.lectiva, també subscrit per l'estat espanyol, obliga a adoptar les mesures adequades a les condicions nacionals per a fomentar la negociació col.lectiva i aconseguir, entre altres finalitats, que aquesta no resulti obstaculitzada per la insuficiència o el caràcter impropi de les regles que regeixen el seu desenvolupament.



3) És cert que els convenis col·lectius tenen sempre un àmbit temporal limitat, que és el que les parts acorden i que en la regulació vigent, a diferència de l'anterior, els convenis col·lectius perden la seva vigència, una vegada exhaurit el període de vigència ultraactiva, que actualment és d'un any, llevat de pacte en contrari, però aquesta circumstància no ens pot fer oblidar, que un conveni provincial va dissenyar, per acord dels representants de les parts incloses dins del seu àmbit funcional, unes condicions de treball i de retribució adaptades al sector i a l'àmbit territorial, a les quals estaven subjectes totes les empreses i treballadors, amb la finalitat d'evitar qualsevol tipus de competència fonamentada en l'aplicació de diferents normes laborals a nivell d'empresa.

Així doncs, a la vista de la regulació internacional abans citada i del dret a la llibertat sindical que es troba en joc, la Sala comparteix els raonaments de la sentència citada en el sentit de que,

"no se puede hacer tabla rasa de la regulación de las condiciones de trabajo contenidas en un convenio colectivo finiquitado en su vigencia ultraactiva por imperativo legal -no por voluntad de las partes-, en contra de lo acordado por la patronal del sector, y considerar que esa regulación, a la que se remitieron la demandada y los afectados por el conflicto al formalizar los correspondientes contratos de trabajo, no ha existido y que las relaciones entre ellos inician una nueva etapa marcada por la desvinculación absoluta de la precedente, en la que, salvo en las limitadas materias comprendidas en el convenio estatal, habrá que estar a los mínimos legales, sin que tal novación vaya acompañada de ningún cambio en las obligaciones contraídas por los trabajadores, máxime se tiene en cuenta que se sigue negociando el convenio provincial.

Frente a lo hasta aquí razonado, la fórmula de cobertura de vacíos que propone la mercantil demandada redundaría en claro perjuicio de la negociación colectiva que corresponde a los Sindicatos como componente esencial de su actuación en el ámbito de las relaciones laborales, pues abocaría a que cada empresa pudiese negociar libremente con los representantes unitarios, o directamente con los trabajadores, las condiciones de trabajo, lo que tendría, además, una decisiva proyección en el plano de la competencia entre las diferentes empresas dedicadas a la prestación de servicios de limpieza a terceros, cuyo coste principal es el laboral, de forma que a peores condiciones de trabajo existiría mayor posibilidad de conseguir adjudicaciones y contratos, lo que anticipa un panorama sombrío, escasamente compatible con la relevancia constitucional del trabajo en un Estado Social y Democrático de Derecho.

La alternativa empresarial provocaría un grave riesgo de que se viniese abajo el sistema de la negociación colectiva en el contorno objeto de consideración, y que resultase inviable en él la negociación equilibrada de los salarios y de las condiciones de trabajo que posibilita la unión de los trabajadores a través de los sindicatos con representatividad en el sector, cuya participación conjunta y activa en el proceso de fijación de esas condiciones constituye un instrumento fundamental para compensar la desigualdad en la que se encuentran los trabajadores, y también sus representantes unitarios, de contar con ellos, a la hora de delimitar el contenido de la relación, en una rama de actividad de escasa cualificación, en la que predominan las empresas de pequeño tamaño.

La opción que defiende la demandada debilita seriamente la negociación colectiva y, con ello, el papel de las organizaciones sindicales en términos no queridos por el constituyente, y tampoco por el legislador ordinario, que según precisa en la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012, lo que pretende mediante la limitación temporal de la ultraactividad del convenio a un año, es evitar una «petrificación» de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo renegociador, pero no dificultar gravemente o desincentivar el ejercicio del derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical por quienes siguen manteniendo cabalmente su compromiso de rubricar un convenio colectivo que sustituya a aquél que ha agotado su vigencia prorrogada, y menos aún imponer a los trabajadores las condiciones mínimas previstas en el Estatuto de los Trabajadores, alejadas de la realidad del sector".

4) Raonaments als que s'hauria d'afegir el dubte de si atribuir el risc del fracàs de les negociacions a la part més dèbil té encaix amb el deure que la Constitució imposa al legislador de remoure els obstacles que impedeixen o dificulten que la llibertat dels treballadors i dels sindicats en que s'integren siguin reals i efectives (art. 9.2. de la CE), atès que si el legislador té el deure de propiciar les condicions d'igualtat en l'exercici del dret a la negociació col·lectiva, ha d'assumir que existeix una part forta i una altra dèbil en aquesta negociació i ha de suprimir o compensar la debilitat d'aquesta última part (la social), per tal que la negociació es desenvolupi en un pla d'igualtat.

QUART . Però és que, a més, tal com afirmen els recurrents, l'anàlisi del bloc normatiu sobre vigència del conveni, seguint una interpretació sistemàtica, atès que no es possible fer-ne una de diferent, ens porta a concloure el següent:

1.- La vigència i durada del conveni correspon determinar-la amb plena autonomia, a les parts que el signen i així queda configurat legalment, sense que la reforma de l'any 2012 hagi qüestionat aquesta afirmació, atès que en l' art. 86 de l'ET hi ha fins a sis afirmacions sobre la plena sobirania de l'autonomia col·lectiva en la matèria. La determinació de la vigència i durada del conveni es converteix així en un aspecte clau del dret a la



negociació col·lectiva i, en conseqüència, tal com hem dit ja abans, del dret a la llibertat sindical *ex art. 28 de la CE*, el que explica el respecte legal a l'autonomia de les parts.

2.- La llei segueix apostant per evitar cap buit en la regulació de les condicions laborals, encara que és cert, que no tant com anteriorment. Aquesta afirmació es pot comprovar, com a mínim, en quatre ocasions: la pròrroga tàcita en cas de que no hi hagi denúncia, la possible vigència del conveni denunciat, la ultraactivitat indefinida, sempre que s'estigui negociant i la possibilitat d'evitar, mitjançant pacte, la ultraactivitat màxima legal d'un any, en el supòsit de convenis vençuts i denunciats, sense que continuïn les negociacions.

És a dir, no hi ha cap manifestació a la llei que pugui conduir a interpretar que la voluntat legal sigui obrir una situació de buit negocial, com si d'una sanció es tractés, per manca de diligència negociadora. És més, el propi paràgraf analitzat, estableix, com conseqüència jurídica en cas de superació de l'any, no el buit convencional, sinó la integració mitjançant l'aplicació del conveni superior, el que demostra que la voluntat legal no és provocar un buit de regulació autònoma col·lectiva. Més aviat s'ha d'entendre que la voluntat de la llei és "sancionar" la manca de diligència i dinamisme negocial mitjançant la substitució d'una regulació col·lectiva per una altra d'àmbit superior que fos aplicable i la correlativa pèrdua d'especificitat de la unitat inferior poc eficient. Però cal remarcar que la llei en cap moment es pronuncia sobre les conseqüència que s'han d'extreure si no existeix cap conveni d'àmbit superior.

3.- El silenci legal sobre la regulació aplicable en cas, com el present, en que no existeix un conveni superior, genera inseguretat, per la qual cosa la Sala entén que és molt probable que el legislador, en la seva voluntat de lluitar contra la petrificació de la negociació col·lectiva i optar perquè aquesta es dinamitzi, juga precisament amb aquesta incertesa per tal de forçar la negociació, però sense arribar a pronunciar-se sobre la situació en que queden els contractes individuals en el cas en que no s'arribi a un nou acord. I això perquè és conscient de l'existència de límits no escrits que no aconsellen el desmantellament de les fonts normatives laborals.

4.- La Sala entén que *la disposició transitòria quarta de la Llei 3/2012*, sobre l'eficàcia temporal dels convenis ja denunciats a la data d'entrada en vigor de la Llei 3/2012, no es pot interpretar de forma aïllada ni separada del precepte, el règim transitori del qual tracta de regular, per la qual cosa no es pot admetre la conclusió de que les condicions contractuals de que havien gaudit els treballadors, en aplicació del dit conveni, perdin la seva operativitat partir del 7 de juliol de 2013, perquè el que disposa la norma és la pèrdua de vigència del Conveni, però no assenyalava quina conseqüència té aquesta pèrdua de vigència pels contractes laborals.

Entendre que les condicions contractuals han perdut la seva vigència seria tan com dir que el contracte de treball ha perdut la seva causa, atès que els treballadors, en exercici de la seva autonomia individual i, fins hi tot, de la seva dignitat, vinculada a la carrera i promoció professional i al nivell de remuneració, van subscriure un contracte que, per causes alienes a la seva voluntat, ha perdut qualsevol semblança amb les condicions laborals producte del buit convencional. És més, en molts dels contractes es produeix la remissió al conveni pel que fa al salari, jornada, etc., el que suposa que el treballador està pactant que el seu contracte estigui cobert pel conveni.

Cal tenir en compte que la causa de qualsevol contracte -també el de treball-, en tant que contracte onerós, és la prestació d'una cosa o servei per l'altre part (*art. 1274 del Codi Civil*), que s'identifica, sintèticament, com treball en un temps determinat a canvi d'una remuneració, per la qual cosa les alteracions substancials dels dits elements nuclears del sinalagma situen al contracte en crisi i el fan econòmicament inviable per a una de les parts.

En efecte, no ens trobem aquí davant la coneguda i admissible regressió convencional, perfectament possible d'acord amb el que estableix l'*art. 86.4 de l'ET*, sinó que ens trobem davant el cas d'un contracte de treball concertat sota un conveni que passaria a quedar en el buit convencional. Aquesta dada és substancial, tant en els freqüents casos en que es pacta en el contracte la submissió de les condicions salarials, de jornada, classificació professional, etc., per remissió al conveni aplicable, com en els casos en que això no es fa, atès que és obvi que la cobertura convencional és un element nuclear en la prestació del consentiment inicial en el contracte de treball.

Per aquest motiu s'ha d'entendre que a partir de la pèrdua de vigència del Conveni, les condicions laborals que aquell establia s'han incorporat al contracte de treball signat entre l'empresa i el treballador, perquè no es pot oblidar que en la signatura del dit contracte es fa referència a les condicions laborals que establia el dit conveni, com hem dit anteriorment i, en conseqüència, aquestes condicions laborals han estat contractualitzades i únicament es podran modificar, o bé per acord entre les parts, o bé mitjançant la clàusula "rebus sic stantibus", atès que, tal com disposa l'*art. 1256 del Codi Civil*, la vàlida i el compliment dels contractes no es poden deixar a l'arbitri d'un dels contractants.



5.- Cal dir que la interpretació que manté el magistrat d'instància és una interpretació derogatòria que, a més d'inadequada des d'una perspectiva tècnic-jurídica, és impracticable jurídicament, ja que l'Estatut dels Treballadors està ple d'articles que es remeten a la regulació dels convenis col·lectius, (al voltant d'uns 25) el que suposaria que totes aquestes matèries quedarien sense regulació.

S'ha de citar, com exemple, la classificació professional i els grups professionals, imprescindible per a l'organització del treball en l'empresa, perquè seria impossible que no hi hagués un sistema de classificació professional, ja que, en cas de que aquesta regulació no existís, cap treballador sabria quines funcions hauria de realitzar, i no es podrien aplicar els articles referents a la mobilitat funcional o a les modificacions substancial de les condicions de treball o el dret a la formació i a la promoció professional. O una altra qüestió important com són els poders de vigilància de l'empresari i els disciplinaris, que han d'incloure tot el ventall de conductes que es consideren sancionables, imprescindible per evitar la impunitat d'una mala praxis laboral o be la regulació de les sancions que es podran imposar en cada conducta tipificada, perquè en cas contrari existiria una impossibilitat de sancionar, el que ocasionaria una total inseguretat. O be, els salaris que s'han d'estructurar mitjançant la negociació col·lectiva. És a dir, que aquesta manca de regulació conduiria a resultats caòtics en el sí de l'empresa, possiblement no desitjats ni tan sols pels propis empresaris.

Així doncs, la Sala entén que si el legislador hagués pres aquesta decisió tan dràstica, ho hauria d'haver dit explícitament i hauria d'haver previst la font reguladora de les relacions laborals en defecte de norma col·lectiva, per la qual cosa la conclusió no pot ser altre de que -atès que en el cas que s'examina no hi ha cap conveni d'àmbit superior que pogués ser d'aplicació-, continuen sent aplicables les condicions laborals establertes pel conveni col·lectiu que ja ha perdut vigència, considerant que s'han incorporat en la seva totalitat als contractes de treball dels afectats, en tant que continuïn les negociacions per arribar a la signatura d'un nou conveni o se'n signi un altre d'àmbit superior."

Aplicando dicha doctrina al caso de autos, debemos concluir que debe confirmarse el criterio de la sentencia de instancia, al considerar que la cláusula tercera del convenio aplicable viene a constituir el pacto a que hace referencia el art. 86.3 del ET , considerando que la ultraactividad de 1 año a que alude el citado precepto del ET sólo resulta aplicable en defecto de pacto en contrario, lo que no ocurre en el caso de autos.

Respecto a la cuestión invocada en segundo lugar, debemos partir como premisa de las consideraciones efectuadas entre otras en la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 5 de abril de 2010 Rec.119/2009 que determina que ".-1.- La Sala por fuerza ha de coincidir con el núcleo jurisprudencial sobre el que la parte argumenta - infructuosamente- su recurso, siendo así que: a) el carácter mixto del Convenio Colectivo -norma de origen convencional/contrato con eficacia normativa- determina que su interpretación ha de atender tanto a las reglas legales atinentes a la hermenéutica de las normas jurídicas como a aquellas otras que disciplinan la interpretación de los contratos, esto es, los arts. 3, 4 y 1281 a 1289 CC (así, recientemente, SSTS 03/12/08 (LA LEY 244090/2008) -rco 180/07-; 26/11/08 -rco 139/07-; 21/07/09 (LA LEY 167279/2009) -rco 48/08-; 21/12/09 (LA LEY 268347/2009) -rco 11/09-; y 02/12/09 (LA LEY 247904/2009) -rco 66/09 -); b) la interpretación de un Convenio Colectivo ha de combinar los criterios de orden lógico, gramatical e histórico (así, SSTS 16/01/08 (LA LEY 13158/2008) -rco 59/07-; 27/06/08 (LA LEY 123445/2008) -rco 107/06-; 26/11/08 (LA LEY 275011/2008) -rco 95/06-; y 21/12/09 (LA LEY 268347/2009) -rco 11/09 -), junto con el principal de atender a las palabras e intención de los contratantes (por ejemplo, SSTS 26/11/08 (LA LEY 275011/2008) -rco 95/06-; 26/11/08 -rco 139/07-; y 27/01/09 (LA LEY 3484/2009) -rcud 2407/07 -); y c) las normas de interpretación de los arts. 1282 y siguientes del CC tienen carácter de subsidiariedad en su aplicación, de forma que cuando la literalidad de las cláusulas de un contrato sean claras, no son de aplicar otras diferentes que las correspondientes al sentido gramatical; o dicho de otro modo, el art. 1281 CC consta de dos párrafos, que persiguen la doble finalidad de evitar que se tergiverse lo que aparece claro, o que se admita, sin aclarar lo que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación, en el primer supuesto las palabras empleadas, y en el segundo la intención evidente de los contratantes (aparte de otras muchas, SSTS 16/01/08 (LA LEY 13158/2008) -rco 59/07-; 26/11/08 (LA LEY 275011/2008) -rco 95/06-; 26/11/08 -rco 139/07-; 03/12/08 (LA LEY 244090/2008) -rco 180/07-; 21/07/09 (LA LEY 167279/2009) -rco 48/08-; 21/12/09 (LA LEY 268347/2009) -rco 11/09-; 02/12/09 (LA LEY 247904/2009) -rco 66/09 -).

2.- Pero no cabe olvidar que en esta materia [interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos], debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos concomitantes» (en tal sentido, en doctrina iniciada por la 20-/03/97 - rco 1526/96-, las de -entre tantas- SSTS 27/06/08 - rco 107/06-; 22/04/09 - rco 51/08-; 15/09/09 - rco 78/08-; 09/12/09 - rco 141/08-; y 17/12/09 - rco 120/08 -), hasta el punto de que su criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual (aparte de tantas otras, anteriores y posteriores, SSTS



16/01/08 (LA LEY 13158/2008) -rco 59/07-; 14/02/08 (LA LEY 53528/2008) -rco 79/07-; 25/09/08 (LA LEY 147987/2008) -rco 109/07-; 15/09/09 (LA LEY 187385/2009) -rco 78/08-; y 02/12/09 (LA LEY 247904/2009) -rco 66/09 -, de forma que « el juicio de razonabilidad de la interpretación del convenio colectivo por parte del órgano jurisdiccional de instancia, ante el que se ha desarrollado la actividad probatoria, es bastante para la confirmación de la misma en supuestos como el presente en que la operación interpretativa se ha apoyado no sólo en el tenor de la disposición convencional, sino también en la voluntad de las partes negociadoras» (valgan de ejemplo las SSTs 26/04/07 (LA LEY 42256/2007) -rco 62/06-; 27/06/08 (LA LEY 123445/2008) -rco 107/06-; y 22/04/09 -rco 51/08 -).

Aplicando dicha doctrina, esta Sala considera que el magistrado de instancia no ha incurrido en ninguna interpretación ilógica o irracional, por cuanto la literalidad de la cláusula en cuestión (art. 55 del convenio) avala la interpretación efectuada por aquél frente a la que pretende la recurrente al amparo de las actuaciones previas de la empresa y el contexto existente. Como reconoce la propia recurrente en su recurso la situación ocurrida en el ejercicio 2013 no era previsible (IPC previsto superior al IPC real) y fue sustancialmente diferente a la ocurrida en los años anteriores, si bien no es ajeno a las partes la existencia de etapas de crisis económica anteriores a la actual. Las partes negociadoras del convenio pactaron por un lado una cláusula de revisión salarial en la que como la recurrente indica se garantizaba una revisión de las tablas salariales en dos etapas, una inicial en el porcentaje que para cada anualidad se fijaba en el art. 54 del convenio, y otra únicamente al alza aplicando el IPC real determinado a 31 de diciembre, lo que comportaba el abono de las diferencias salariales dentro del primer trimestre del año inmediatamente siguiente. Pero con independencia de esta cláusula de revisión salarial, se pactó una cláusula de garantía del poder adquisitivo en el art. 55 del convenio - cuestionada en este pleito- para los supuestos en que mediada denuncia (el presente convenio se denunció en fecha 4/12/2012), se dilatase en el tiempo la resolución del nuevo convenio, en cuyo caso quedaría "garantizado como mínimo" " el índice general de precios al consumo previsto para cada año". Nada indica esta cláusula para los casos en que el IPC real fuera inferior al IPC previsto, pero la claridad de la literalidad de la cláusula impide entender que se infiere la interpretación que la recurrente pretende, pues de ser así se habría podido establecer de forma expresa la exclusión de la regla anterior, lo que no se hizo pese a que la crisis económica que afecta actualmente a nuestro estado ya se había iniciado en el año 2008, antes de los ejercicios a que se refiere el convenio en cuestión 2009-2012. Consideramos que la verdadera naturaleza de la cláusula consiste en una garantía del poder adquisitivo pactada a favor de los trabajadores, de que se les garantizaría como mínimo el IPC previsto (no el IPC real) cualquiera que fuera el contexto o situación existente, sin que la actuación de ejercicios anteriores de la empresa - que además no se desprende de los hechos probados - pueda llevar a otra interpretación, pues como la recurrente alega siempre el IPC real en aquellos ejercicios había sido superior al IPC previsto. Lo expuesto, conlleva la desestimación de sus alegaciones y con ello del recurso, y la confirmación de la sentencia de instancia.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación.

FALLAMOS

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por el letrado de SERVEIS MEDI AMBIENT S.A. contra la sentencia del juzgado social 2 de SABADELL, autos 2/2014, de fecha 3 de marzo de 2014, seguidos a instancias de Eladio Y OTROS, en calidad de miembros del Comité de Empresa de SERVEIS MEDI AMBIENT S.A. contra la recurrente, debemos de confirmar y confirmamos la citada resolución en todos sus pronunciamientos. Se condena al recurrente al pago de las costas causadas en el presente recurso en la cuantía de 450 euros, comprenderán los honorarios del abogado o del graduado social colegiado de la parte contraria que hubiera actuado en el recurso en defensa o en representación técnica de la parte, así como a la pérdida del depósito constituido para recurrir; debiendo darse a las cantidades consignadas el destino legal.

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

La presente resolución no es firme y contra la misma puede interponerse Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el cual deberá prepararse mediante escrito con la firma de Abogado y dirigido a ésta Sala en donde habrá de presentarse dentro de los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos establecidos en el Art. 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el art. 229.4 de la Ley Reguladora



de la Jurisdicción Social, consignará como depósito, al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, Oficina núm. 6763, sita en Ronda de Sant Pere, nº 47, Nº 0965 0000 66, añadiendo a continuación los números indicativos del recurso en este Tribunal.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el art. 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER (oficina indicada en el párrafo anterior), Nº 0965 0000 80, añadiendo a continuación los números indicativos del Recurso en este Tribunal, y debiendo acreditar el haberlo efectuado, al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

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

Publicación.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por la Ilma. Sra. Magistrada Ponente, de lo que doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ