



Roj: **STSJ PV 3829/2014 - ECLI: ES:TSJPV:2014:3829**

Id Cendoj: **48020340012014102148**

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **02/12/2014**

Nº de Recurso: **2296/2014**

Nº de Resolución: **2292/2014**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **FLORENTINO EGUARAS MENDIRI**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

RECURSO Nº: Suplicación / E_Suplicación **2296/2014**

N.I.G. P.V. 48.04.4-13/010847

N.I.G. CGPJ 48.020.44.4-2013/0010847

SENTENCIA Nº: 2292/2014

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 2 de diciembre de 2014.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Iltrmos/as. Sres/as. D. FLORENTINO EGUARAS MENDIRI, Presidente en funciones, D. JOSE LUIS ASENJO PINILLA y D^a ANA ISABEL MOLINA CASTIELLA, Magistrados/as, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación interpuesto por ELA . y MIAB S A contra la sentencia del Juzgado de lo Social num. 10 de los de BILBAO (BIZKAIA) de fecha 26 de marzo de 2014 , dictada en proceso sobre CIC, y entablado por **ELA .** frente a **MIAB S A .**

Es Ponente el Iltrmo. Sr. Magistrado D. FLORENTINO EGUARAS MENDIRI, 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:

"1º.- El presente conflicto afecta a todos los trabajadores de la empresa MIAB S.A., que prestan servicios en los centros de trabajo de Vizcaya.

2º.- La empresa se dedica a la actividad de la madera.

3º.- A las relaciones laborales les es de aplicación el Convenio Colectivo de Industria de la madera de Bizkaia años 2.002 a 2.003.

En su art. 2 dispone: "El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2002. La duración del mismo será de dos años, finalizando el 31 de diciembre de 2003, considerándose denunciado por las partes en octubre de 2003".



4º.- Asimismo la empresa tiene suscrito pacto de empresa para el año 2.011, el cual obrante en la prueba documental se da por reproducido.

5º.- Por la empresa se remitió a los trabajadores comunicación que literalmente dice:

"Estimados trabajadores:

Por medio de la presente se les informa de que, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, a partir del próximo día 7 de julio de 2013, y a no ser que se firme "en extremis" un acuerdo entre los representantes de los empresarios y los de los trabajadores, deja de tener vigor el Convenio que es de aplicación a su empresa, el Convenio de la Madera de Bizkaia y el pacto entre empresa y trabajadores, dado que ha superado la duración máxima, al haberse agotado el plazo de la ultraactividad.

Ahora bien, dado que esta situación está rodeada de un clima de incertidumbre total, y teniendo la necesidad de un análisis a fondo del nuevo escenario y de las repercusiones que para nuestra empresa podría acarrear, les comunicamos que, cautelarmente, mantendremos temporalmente, hasta el 31 de Diciembre de 2013, las previsiones recogidas en el referido convenio, como hasta ahora se venían aplicando.

Ahora bien, esta decisión de prórroga cautelar, no supone en ningún caso la consolidación como derecho adquirido de las mismas.

Continuaremos, informándoles sobre cualquier novedad relacionada con este trascendental asunto.

Atentamente,"

Asimismo remitió con fecha 19 de diciembre 2.013 nueva comunicación en la que literalmente dice:

"Estimados trabajadores:

Por medio de la presente se le informa de que la Dirección de la empresa ha decidido prorrogar otros seis meses las condiciones recogidas en el Convenio que venía aplicando la empresa, tal y como se le comunicó el pasado día 30 de julio de 2013.

La prórroga de las condiciones aplicables a esta empresa se efectúa de conformidad con lo dispuesto en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y como consecuencia que al día de la fecha no se ha alcanzado ningún acuerdo entre los representantes de los empresarios y los de los trabajadores en el Convenio Colectivo de la Madera de Bizkaia, por lo que el mismo ha dejado de tener vigor, dado que ha superado la duración máxima, al haberse agotado el plazo de la ultraactividad.

Ahora bien, dado que esta situación está rodeada de un clima jurídico de incertidumbre, y teniendo la necesidad de conocer la opinión de nuestros Tribunales de Justicia del nuevo escenario y de las repercusiones que para nuestra empresa podría acarrear, les comunicamos que, cautelarmente, mantendremos temporalmente, hasta el 30 de junio de 2014, las previsiones recogidas en el referido convenio, como hasta ahora se venían aplicando.

Ahora bien, esta decisión de prórroga cautelar, no supone en ningún caso la consolidación como derecho adquirido de las mismas.

Continuaremos informándoles sobre cualquier novedad relacionada con este trascendental asunto.

Atentamente,"

6º.- Se ha publicado en el BOE 6-2-12, el IV Convenio Colectivo Estatal de la Madera.

7º.- Se ha llevado a cabo acto de conciliación con el resultado de sin avenencia."

SEGUNDO .- La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"Que rechazando las excepciones de falta de acción e inadecuación de procedimiento y estimando parcialmente la demanda formulada por el sindicato ELA STV frente a MIAB S.A. y el Comité de Empresa, debo declarar y declaro la aplicación del Convenio Colectivo para el Sector Industria de la Madera de Bizkaia hasta tanto sea publicado otro posterior, no así el pacto de empresa suscrito para el año 2.011, y por tal se deja sin efecto las comunicaciones de fechas 30-7-13 y 19-12-13, en cuanto contrarias a lo aquí dispuesto, condenando a la demandada estar y pasar por esta declaración."

TERCERO .- Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fue impugnado de contrario .

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO.- El Juzgado de lo Social nº 10 de Bilbao dictó sentencia el 26-3-14 en la estimó parcialmente la demanda interpuesta por el Sindicato ELA-STV, entendiendo que se había practicado una modificación sustancial de condiciones de trabajo, en cuanto que la empresa había comunicado en sendos escritos de 30 de julio y 19 de diciembre de 2013 el decaimiento de la vigencia del Convenio Colectivo del Sector de Madera de Bizkaia, pero el mantenimiento de sus condiciones, inicialmente hasta diciembre, y posteriormente otros seis meses. La sentencia recurrida rechaza que exista inadecuación de procedimiento o falta de acción, fija la ultraactividad del Convenio Colectivo del Sector de la Madera, y la imposibilidad de que la empresa configure el ámbito de negociación unilateralmente, privando de valor o eficacia fuera del término de vigencia al Convenio Colectivo de empresa.

SEGUNDO.- Frente a la anterior sentencia se interponen dos recursos de suplicación: recurre tanto la empresa como el sindicato demandante. Comenzaremos por aquel recurso empresarial porque el mismo pide la desestimación de la demanda, y si prosperase decaería el recurso del sindicato accionante.

La empresa en un único motivo, por la vía del apdo. c) del art. 193 LRJS denuncia la Disposición Transitoria IV de la Ley 3/2012, el art. 86 ET y reclama la aplicación del Convenio Colectivo Estatal de la Madera, señalando, a través de una amplia argumentación que la nueva normativa pretende evitar la petrificación o inmovilidad del Convenio Colectivo, procurando una nueva dinámica en la que los distintos ámbitos de negociación sean los aplicables a las relaciones, innovándolas, y por ello pretende que al decaer por la finalización del tiempo de ultraactividad del Convenio Colectivo del Sector de Madera en Bizkaia es aplicable el Convenio Colectivo de ámbito Estatal.

La primera referencia que vamos a efectuar es que no se cuestiona la desestimación que se ha efectuado de las excepciones de falta de acción e inadecuación de procedimiento, con lo que mantenemos este rechazo pues se ajusta a las anteriores resoluciones que hemos dictado a tal efecto, entendiendo que ante la comunicación remitida por parte de la empresa no existe una consulta hipotética sino un interés efectivo y real, adecuándose el procedimiento a las propias pretensiones configuradoras de la demanda, en cuanto impugna una comunicación por parte de la empresa en la que señala el mantenimiento de las condiciones en tanto en cuanto siga la incertidumbre sobre la aplicación normativa de la norma convencional. La parte demandante señala que ello es una modificación sustancial de condiciones de trabajo, y ello es lo que sostiene también la sentencia recurrida. Este es el núcleo del proceso, y no tanto la pretendida ultraactividad del convenio colectivo, pues de lo que se trata de examinar es si la empresa con sus comunicados directamente remitidos a los trabajadores está realizando una configuración de las relaciones laborales, de forma unilateral, solventando tanto las vías de negociación como las facultades organizativas que le corresponden por mor de los arts. 4 y 20 ET.

Como indica la sentencia recurrida nos hemos pronunciado sobre cuestiones similares en anteriores procesos, y basta recordar la misma sentencia que cita el Magistrado de instancia para confirmar su tesis. En efecto, hemos entendido que ante el problema de las ultraactividades y aplicación normativa de la Ley 3/2012, cuya Disposición Transitoria IV indicaba que en los Convenios Colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, el plazo de un año al que se refiere el apdo. 3 del art. 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 (8-7-2012 según su Disposición Final XXI). Puede existir una determinación de los distintos convenios aplicables después de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, siendo cuestionable la eficacia de dicha Disposición Transitoria cuando está incidiendo en marcos de ámbito constitucional, como son tanto la libertad sindical como la negociación colectiva a la que alude el art. 37 CE. También es cuestionable el que los Convenios Colectivos puedan decaer pese a nacer con una específica normativa que los impregna en toda su eficacia y contenido; y, por último, también es cuestionable que no se pueda acudir a la teoría de la contractualización de los diversos convenios mediante su implantación individual en cada uno de los contratos de trabajo que han quedado implementados por esa negociación. Todo ello es, reiteramos, cuestionable, evaluable y de posible aplicación; pero no se trata de ello en este proceso pues lo que está en cuestión es la posibilidad de que la empresa configure unilateralmente, a través de una práctica como la efectuada, el sistema aplicable de convenio colectivo. Es importante retomar el concepto del mismo convenio, que es uno de los elementos esenciales de la rama del derecho social, pues presenta esta una peculiar nota diferenciadora con el resto de nuestro Ordenamiento, en cuanto que frente al sistema tasado de fuentes normativas, presenta otra distinta, que se introduce en ellas, como es el convenio colectivo. Esta es la particularidad esencial que tiene la parte general de la rama social, por cuanto entronca en una fuente configurada por los propios sujetos del derecho laboral, y que al igual que otros marcos normativos despliega una eficacia frente a todos, con virtualidad de ley entre partes y terceros. Esta esencialidad del negocio colectivo tiene sus propias causas, sus orígenes históricos dotan al derecho laboral de una peculiaridad propia, ajena al resto de ramas jurídicas, y por ello obliga a profundizar en cualquier fiscalización que pretenda determinar los marcos de eficacia de los convenios colectivos, en cuanto ello supone preservar su propio carácter, e igualmente en derecho



constitucional del art. 37 CE . Por tanto, no es inútil recordar este carácter, e igualmente la dualidad de fuentes negociales colectivas que existen, tanto en el marco legal como informal, como en los distintos ámbitos en que se desarrolla, pero que tienen en todo caso un elemento común, que es la utilización de la figura negocial para asumir contenidos de generalidad, mediante la capacidad de negociación de los sujetos que pueden representar intereses de carácter colectivo. Y es aquí donde enlazamos con la cuestión que se debate, donde la empresa intenta configurar unilateralmente el marco de negociación, atribuyéndose funciones delimitadoras y soslayando el art. 1256 del Código Civil , así como todas las fuentes de legitimación y legales para determinar el convenio aplicable. Por tanto, no se trata de señalar cual es el convenio que debe regir las relaciones laborales de los trabajadores de la empresa, sino si la comunicación remitida inicialmente en julio de 2013, y posteriormente el 19 de diciembre del mismo año, adolece de una modificación sustancial del marco de relaciones laborales, que siendo colectiva, es de posible impugnación por el conflicto. Y, la conclusión obtenida en anteriores procesos, y que ahora reiteramos es, precisamente, que la empresa no es titular de una facultad organizativa como la que pretende, y por ello debía acudir el art. 41 ET , con una negociación específica para establecer aquello que pretendía.

Lo anterior es independiente de la razón que pueda asistir al recurrente, en orden a la aplicación de la normativa que invoca, y del posible decaimiento del Convenio Colectivo del Sector de la Madera de Bizkaia, y, de aquí, la posible suplantación de este ámbito negocial por otro nuevo. Pero esta cuestión es otra, y no procede pronunciarse sobre ella, pues la empresa no fija en ninguna de sus notas remitidas cual es el convenio que se va a aplicar, y señala que lo que va a hacer es seguir aplicando el sistema previo que venía rigiendo en la empresa. En definitiva, de lo que se trata, e intenta exponer, es que la empresa en su comunicación se constituye en definidora del marco normativo; unilateralmente se atribuye un protagonismo que no le corresponde; no es admisible que en su comunicación establezca un marco normativo convencional y simultáneamente mantenga el anterior. Este presunto "*buen actuar*" no es sino prescindir en su decisión de los mecanismos que legalmente (art. 41 ET) se han definido. Si exclusivamente se hubiese fijado un marco del Convenio podríamos decir si el mismo es adecuado, pero esto no lo hace la empresa, que define un marco pero fija otro. Y, como hemos de ver, deniega el valor a un convenio, el de empresa, que tiene y sigue teniendo aplicación entre las partes. Pero esto es el recurso de la otra parte.

Y, nuevamente, en esta tesitura, enlazamos con el recurso de la parte actora, que pretende que está en vigor el Convenio Colectivo extraestatutario de empresa.

Es cierto que el convenio extraestatutario tiene un carácter muy específico, el que se desprende de su naturaleza contractual pero que mantiene el espíritu de un convenio colectivo, admitido en el art. 37 CE . De aquí su particularidad, que le hace ser igual a otro convenio estatutario, porque tiene ese espíritu de convenio colectivo, pero su eficacia es limitada; y, de otro lado, tiene la propia de un contrato respecto a quienes lo han suscrito. La característica fundamental del convenio colectivo es que se aglutinan las voluntades individuales en la colectiva que negocia el convenio. Se viene indicando que la eficacia jurídica normativa es la distinción entre los convenios estatutarios y extraestatutarios, vinculando exclusivamente a quienes negocian el convenio extraestatutario o informal (TS 23-10-12, recurso 594/12). Ello implica, a su vez, que los pactos extraestatutarios no se prorrogan, carecen de ultraactividad y no generan condiciones más beneficiosas (TS 14-5-13, recurso 285/11), y ello porque estos pactos de eficacia limitada no se integran en el sistema de fuentes de la relación laboral al no estar incluidos en el art. 3,1 ET , dejando de surtir efectos en la fecha prevista de su duración.

El art. 1255 del Código Civil establece la posibilidad de fijar pactos entre las partes, siempre que los mismos se ajusten a los parámetros conformados, y dentro de la plasmación del consentimiento entre la oferta y la demanda (art. 1258 del Código Civil). Si los contratos obligan desde que se perfeccionan y tienen fuerza de ley entre las partes (art. 1091 del Código Civil), la propia esencialidad que tiene el contrato de trabajo en el convenio colectivo extraestatutario le hace gozar de una vinculación a quienes lo suscriben, como en este caso es, precisamente, el haber fijado en el art. 3 una cláusula contractualizada de vigencia, en tanto no se modifique el convenio o se alcance un nuevo acuerdo. La previsión del art. 5 del convenio examinado supone que en estos casos no estamos ante un problema de ultraactividad, sino ante la eficacia de los pactos suscritos por las partes, y esta eficacia lleva consigo el que si voluntariamente se ha querido establecer un marco de eficacia y de continuidad, al mismo deberán estar las partes, pues el contrato aunque al inicio es voluntad, posteriormente es obligación y de aquí el que no pueda desconocerse unilateralmente por la empresa, suscriptora del pacto, su propia manifestación de voluntad en orden al mantenimiento de las cláusulas.

Dicho lo anterior, que también lo señalábamos en la sentencia de 17-6-14, recurso 1079/14 y 11-11-14, recurso 2103/14 ; dicho lo anterior, lo cierto es que si la empresa hace una remisión a la normativa anterior, la misma parece incluir el convenio colectivo de empresa, pero, en todo caso, ese carácter pactado de vigencia del convenio obliga a los contrayentes, y por tanto no puede suprimirse esta fuente que ha sido convenida entre los



trabajadores y la empresa. Tengamos en cuenta que el Convenio extraestatutario debe ser examinado siempre con ciertas prevenciones, pues supone un ámbito de negociación ajeno a los parámetros de legitimación que establece el marco estatutario, y por tanto puede suponer un sistema metajurídico en favor o en contra de cualquiera de las partes. Pero, dando validez a esa cláusula que figura en el punto quinto del pacto de empresa, hemos de mantener la vigencia del acuerdo suscrito, en tanto en cuanto no exista una modificación del mismo. En conclusión, el derecho supletorio que señala el art. 5 del Convenio Colectivo de empresa es el marco provincial, y concurre una permanencia del convenio colectivo de empresa en base a su propia eficacia pactada entre las partes, que con términos claros señalan que " *seguirá rigiéndose y sus condiciones seguirán en vigor hasta la firma de un nuevo acuerdo, aplicándose así ultraactividad* ".

Por tanto aunque desestimamos el recurso de la empresa no se le imponen costas a ella por la naturaleza del conflicto, y se estima el recurso del Sindicato.

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

FALLAMOS

Se desestima el recurso de suplicación interpuesto frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 10 de los de Bilbao de 26-3-14 , procedimiento 1073/13, por don Ignacio Santaolalla Barbier, letrado que actúa en nombre y representación de la empresa Miab, S.A., y se estima el interpuesto por don Josu Simal Martín, letrado que actúa en nombre y representación de la Confederación Sindical Euzko Langilleen Alkartasuna, y manteniendo el pronunciamiento principal se mantienen las condiciones de trabajo de los afectados en ámbito del Convenio Colectivo 2002-2003 de la Industria de la Madera de Bizkaia y del pacto de empresa de la empresa Miab, S.A., con condena a esta empresa a estar y pasar por dicha declaración, sin costas.

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/la Ilmo/a. Sr/ a. Magistrado/a 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 4699-0000-66-2296-14.

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 4699-0000-66-2296-14.

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



regimen 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.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ