



Roj: **STSJ NA 40/2015 - ECLI: ES:TSJNA:2015:40**

Id Cendoj: **31201340012015100035**

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

Sede: **Pamplona/Iruña**

Sección: **1**

Fecha: **28/01/2015**

Nº de Recurso: **483/2014**

Nº de Resolución: **35/2015**

Procedimiento: **Recursos de Suplicación**

Ponente: **MARIA DEL CARMEN ARNEDO DIEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**ILMO. SR. D. VICTOR CUBERO ROMEO**

**PRESIDENTE**

**ILMA. SRA. D<sup>a</sup> CARMEN ARNEDO DIEZ**

**ILMO. SR. D. JOSE ANTONIO ALVAREZ CAPEROCHIPI**

En la Ciudad de Pamplona/Iruña , a VEINTIOCHO DE ENERO de dos mil quince.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

**S E N T E N C I A Nº 35/2015**

En el Recurso de Suplicación interpuesto por DOÑA SONIA ONTORIA DEL CURA, en nombre y representación de DOÑA Blanca y Carmela , frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 1 de Pamplona/Iruña sobre CONFLICTO COLECTIVO, ha sido Ponente la Ilma. Sra. Magistrada DOÑA CARMEN ARNEDO DIEZ , quien expresa el parecer de la Sala.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO:** Ante el Juzgado de lo Social nº Uno de los de Navarra, se presentó demanda por D<sup>a</sup> Blanca y otra, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que estimando la demanda se declare NULA o subsidiariamente INJUSTIFICADA, la decisión empresarial de modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva realizada reconociendo el derecho de los trabajadores/as a ser repuestos/as en sus anteriores condiciones de trabajo y se condene a la empresa demandada ASISTENCIAL VILLA DE BETELU, SA a estar y pasar por esta declaración y a reponer a los trabajadores en sus anteriores condiciones de trabajo.

**SEGUNDO:** Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio oral en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada según consta en el acta extendida a tal efecto por el Sr. Secretario. Recibido el juicio a prueba se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.

**TERCERO:** Por el Juzgado de instancia se dictó sentencia, cuya parte dispositiva dice: "Que, desestimando la demanda interpuesta por el sindicato ELA contra la empresa ASISTENCIAL VILLA DE BETELU, S. A., debo absolver y absuelvo a la empresa de las pretensiones ejercitadas en el escrito de demanda."

**CUARTO:** En la anterior sentencia se declararon probados: "PRIMERO.- La presente demanda de conflicto colectivo ha sido interpuesta por el sindicato ELA y afecta a todos los trabajadores de la empresa ASISTENCIAL VILLA DE BETELU, S.A. SEGUNDO.- En el BON de 26/11/2006 se publicó el Convenio Colectivo del Grupo de empresa AMMA NAVARRA para los años 2006 a 2009, el cual afectaba a todos los empleados que prestaban



sus servicios en el Grupo Amma en los centros de Navarra, en concreto: Amma Oblatas, Amma Argaray, Amma Mutilva, Amma Betelu y Amma Ibañeta o cualquier otro que pudiera inaugurar en la Comunidad Foral, a excepción del personal directivo. El art. 3 regulaba la vigencia y duración del convenio, señalando que "El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2009, con las salvedades que puntualmente puedan establecerse". El art. 4, a su vez, regulaba la denuncia y prórroga en los siguientes términos: "Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de su vencimiento. Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte. En caso de producirse la denuncia del mismo y finalizada su vigencia, el Convenio se prorroga en cuanto a su contenido normativo". TERCERO.- El sindicato ELA denunció el Convenio el 9 de octubre de 2009, solicitando la apertura de una nueva mesa negociadora. El 2 de febrero de 2010 se constituyó la mesa negociadora y se inició la negociación del convenio, obrando en autos diversas actas de las reuniones celebradas tras las cuales no se alcanzó un acuerdo. Debido a las distintas circunstancias de los centros de trabajo la empresa planteó negociar por separado un Convenio Colectivo para las empresas con centros de trabajo de Pamplona y dos pactos de empresa para los centros de trabajo de Betelu e Ibañeta. Obran en autos las propuestas presentadas por la empresa a la RLT para la suscripción de un pacto de empresa para ASISTENCIAL VILLA DE BETELU, S.A., cuyo contenido se da por reproducido. CUARTO.- El día 9 de julio de 2013 la empresa comunicó las Delegadas de Personal de la empresa la apertura de un periodo de consultas por un plazo de quince días para la aplicación del VI Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, al haber decaído la ultraactividad del anterior Convenio Colectivo aplicable al amparo del art. 86 ET . A la comunicación se acompañaba diversa documentación que obra unida a las actuaciones, cuyo contenido se da por reproducido. El día 24 de julio de 2013 se celebró una reunión entre la Dirección de la empresa y la RLT en la que ELA rechazó el pacto y la aplicación unilateral del Convenio Estatal y manifestó que el período de consultas se cerraba sin haber celebrado reuniones, contestando la empresa que el expediente incoado era meramente informativo a los efectos de la aplicación directa del Convenio Estatal al haber decaído la ultraactividad del anterior Convenio Colectivo aplicable desde el 8 de julio de 2013. QUINTO. Desde el mes de agosto de 2013 la empresa está aplicando el VI Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (BOE de 18/05/2012). SEXTO.- En el BON de 7 de noviembre de 2013 se publicó del Acuerdo de prórroga del Convenio Colectivo de la entidad Amma Navarra, S.L.U., de Pamplona, el cual afecta a todos los empleados que presten sus servicios en el Grupo Amma exclusivamente en los centros de trabajo que detenta en Pamplona, en concreto: Amma Oblatas, Amma Argaray y Amma Mutilva, especificándose que las condiciones previstas en el Acuerdo no serán de aplicación en Asistencial Betelu ni en Asistencial Ibañeta, sin perjuicio a lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio; ni al personal de servicios centrales, ni a los órganos Directivos de cualquiera de estos centros (artículo 1). La duración del acuerdo de prórroga se pactó entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2015. SEPTIMO.- Se celebró el acto de conciliación."

**QUINTO:** Anunciado recurso de Suplicación por la representación letrada de la parte demandante, se formalizó mediante escrito en el que se consigna un motivo, al amparo del artículo 193.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , para examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia.

**SEXTO:** Evacuado traslado del recurso fue impugnado por la parte demandada.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** La sentencia de instancia desestimó la demanda interpuesta por el Sindicato ELA contra la empresa Asistencial Villa de Betelu SA a través de la cual pretendía se declarase la nulidad o el carácter injustificado de la modificación sustancial consistente en la aplicación del VI Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. Frente a dicho pronunciamiento se alza en Suplicación el Sindicato demandante formulando un solo motivo, correctamente amparado en el artículo 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , donde denuncia infracción del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y de doctrina contenida en las sentencias que cita. La parte recurrente sostiene que el Convenio Colectivo de aplicación denunciado en 2010 continua en ultraactividad superado el 8 de julio de 2013 , es decir, cumplido el año desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012 por cuanto el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores regula el régimen de ultraactividad limitado sólo en defecto de pacto, pacto que en este caso existe, por lo que no sería de aplicación su Disposición Transitoria.

**SEGUNDO.-** El artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores dispone que:



"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.

Por otro lado, la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio (en vigor desde el siguiente día 8 de julio), dispone que:

"En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por esta Ley, empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor"

En relación con ello la reciente sentencia del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2014, dictada por el Pleno (en la que se formulan cuatro votos particulares) declara que la reforma laboral de 2012, operada por Ley 3/2012, de 6 de julio, que sustituyó al RD-ley 3/2012, y con alguna modificación introducida por RD-ley 20/2012, de 13 de julio, modificó el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores introduciendo un párrafo final con el siguiente tenor literal: "*Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación*".

Teniendo en cuenta el contenido de la DT 4ª de la Ley 3/2012 de 6 de julio (en vigor desde el siguiente día 8 de julio) -antes transcrita- no cabe duda de su aplicabilidad al presente caso. El nuevo texto plantea algunas dudas interpretativas, esencialmente dos:

La primera es qué deba entenderse por convenio colectivo de ámbito superior, habida cuenta de que dicho ámbito puede referirse -dejando aparte el ámbito personal y el temporal, a los que también se refiere el artículo 85.3 del ET - bien el ámbito territorial o bien el ámbito funcional. O si se pueden combinar los dos ámbitos para determinar el convenio aplicable. O, si no, cuál de ellos debe prevalecer. O si, habiendo varios convenios de ámbito superior -por ejemplo, dos convenios sectoriales, uno provincial y otro estatal, ambos superiores al de empresa que ha perdido su vigencia- debe escogerse como aplicable para sustituirlo el inmediatamente superior o el "de ámbito más superior de todos". Y todo ello, partiendo de la base de que, desde el punto de vista de la jerarquía de las normas, todos los convenios tienen el mismo rango, independientemente de sus respectivos ámbitos más o menos extensos.

La segunda duda interpretativa se centra en determinar qué ocurre en un caso como el que, precisamente, se plantea por primera vez ante esta Sala IV del Tribunal Supremo, a saber: si no hay convenio de ámbito superior aplicable ¿cómo se regularán a partir de la pérdida de vigencia del convenio en cuestión los respectivos derechos y obligaciones de las partes? La duda, en este caso, no consiste -como en el caso anterior- en interpretar qué ha querido decir el legislador cuando se refiere a un "convenio colectivo de ámbito superior" sino en colmar la laguna legal consistente en que el legislador no ha dicho absolutamente nada respecto de dicha situación que, desde luego, a nadie se le escapa que es verdaderamente problemática.

La misma sentencia señala que las soluciones que ha venido dando la doctrina científica y también la doctrina judicial son esencialmente dos y radicalmente opuestas, a saber:



Una primera tesis, que podemos denominar "rupturista", según la cual dichos derechos y obligaciones de las partes pasarán a regirse exclusivamente por las normas estatales legales y reglamentarias, haciendo tabla rasa de las condiciones laborales existentes con anterioridad en el ámbito del convenio colectivo fenecido.

Y una segunda, que denominaremos "conservacionista", según la cual dichas condiciones laborales (expresión equivalente, aunque más breve, a la más precisa de: los respectivos derechos y obligaciones de las partes) que venían rigiendo con anterioridad a la pérdida de vigencia del convenio colectivo en cuestión deberán mantenerse puesto que forman parte del sinalagma contractual establecido entre las partes.

Esta última tesis es la que el Tribunal supremo estima jurídicamente correcta razonando que la aplicación de la que hemos denominado tesis "rupturista" podría producir en el ámbito del contrato de trabajo una alteración sustancial de sus condiciones para ambas partes, trabajador y empresario, que transformaría las bases esenciales del propio contrato o negocio jurídico y el equilibrio de las contraprestaciones, pudiendo dejarlo sin los requisitos esenciales para su validez, como son el "*objetocierto que sea materia del contrato*" y la "*causa de la obligación que se establezca*" ( arts. 1261 , 1271 a 1273 y 1274 a 1277 Código Civil ).

Y ello tanto más en un ámbito como el social en el que los mínimos de derecho necesario se regulan no solamente en las normas estatales sino también en los convenios colectivos, a los que el legislador remite en importantísimas materias que el ET no regula suficientemente. Entre otras, las relativas a las peculiaridades del contenido de la obligación de trabajar ( art. 20.2 ET ), al sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales ( art. 22 ET ), a la promoción profesional, la formación profesional en el trabajo, los ascensos y la promoción económica ( arts. 22 a 25 ET ) con su indudable incidencia en la movilidad funcional y en los poderes organizativos empresariales, la estructura del salario y el carácter consolidable o no de los complementos salariales ( art. 26 ET ), la duración de la jornada de trabajo inferior a la legal, la distribución irregular de la jornada a lo largo de un año, la forma de compensación de las diferencias o el establecimiento del límite máximo de la jornada ordinaria rebasando el límite máximo de nueve horas art. 34 ET ), formas de abono o de compensación de las horas extraordinarias ( art. 35 ET ), la planificación anual de las vacaciones ( art. 38.2 ET ), el régimen disciplinario salvo la sanción de despido ( arts. 54 y 58 ET ) o las reglas para la constitución y funcionamiento de un comité intercentros ( art. 63.3 ET ) o para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa ( art. 67.1 ET ). Lo cual quiere decir que, de aplicarse la que denominamos "tesis rupturista", se producirían indeseables consecuencias para ambas partes como, entre otras, que cualquier trabajador (con independencia de la labor desempeñada y de su titulación) pasaría a percibir el salario mínimo interprofesional, podría ser obligado a realizar cualquier tipo de actividad, la jornada pasaría a ser la máxima legal, las cláusulas de horario y flexibilidad quedarían sin efecto, el empresario no podría sancionar disciplinariamente a sus trabajadores salvo que existiera causa suficiente para el despido, etc. etc. Habiéndose debatido si ante tal cambio sustancial de condiciones el trabajador podría pedir la extinción contractual indemnizada de su contrato de trabajo o incluso -como un sector doctrinal favorable a la tesis "rupturista" ha propugnado, para intentar paliar las indeseables consecuencias de la imprevisión normativa que al menos determinadas condiciones deberían quedar subsistentes (entre otras, salario, tiempo y clase de trabajo) para del tal modo evitar que el contrato quede sin causa. Por otra parte, una eventual defensa de las retribuciones contenidas en el convenio que ha perdido vigencia a través de la invocación de derechos fundamentales como la dignidad o igualdad, parece difícil de articular e insuficiente para paliar todos los defectos expuestos.

A continuación el Tribunal Supremo explica las razones jurídicas que le hacen decantarse por la tesis conservacionista, recordando algunos elementos básicos de nuestro ordenamiento jurídico en general -y de ese sector del mismo que conocemos como Derecho del Trabajo- en lo que a la ordenación de los contratos se refiere.

Como es bien sabido, el precepto clave del Derecho de los Contratos es el art. 1255 del Código Civil , directamente tomado del Código napoleónico, según el cual las relaciones jurídico- contractuales entre las partes se rigen por los pactos y condiciones que ellas mismas establezcan libremente, siempre que no sean contrarias a la ley, la moral o el orden público. Desde luego que ese principio general -el principio de la autonomía de la voluntad individual- rige plenamente en el ordenamiento jurídico laboral.

Lo único que ocurre es que la existencia de normas limitadoras de dicha autonomía es más frecuente que en otros sectores del ordenamiento y, además, proceden no solamente de la actividad legislativa o reglamentaria del Estado ( así como de la normativa internacional y de la Unión Europea) sino también de la actividad negociadora de los sujetos sociales a los que la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores atribuyen esa capacidad normativa, habida cuenta de la interpretación que, desde el momento inicial, hizo nuestro Tribunal Constitucional del significado de la "fuerza vinculante de los Convenios" a que se refiere el art. 37.1 CE .





A partir de ahí, el art. 3 del ET -uno de los pocos no afectados por las sucesivas reformas estatutarias es meridianamente claro al señalar respecto a las fuentes de la relación laboral que:

"1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.

b) Por los convenios colectivos.

c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.

d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

2. Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las Leyes a desarrollar.

3. Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

4. Los usos y costumbres sólo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.

5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo."

Como comentara -con buen criterio- un sector doctrinal, recién promulgado el ET, el art. 3 ET, que se denomina "Fuentes de la relación laboral", contiene, por un lado, fuentes en sentido normativo - señaladamente as de las letras a) y b) y, por otra parte, fuentes en sentido obligacional: la letra c). En cuanto a las fuentes de la letra d) -los usos y costumbres- tienen un papel subsidiario, como deja claro el propio art. 3 en su nº 4, y no procede detenernos en ello. Y decía esa doctrina que esa mezcla de fuentes normativas y obligacionales era acertada pues con ello se podía comprender mejor la relación entre unas y otras y su respectivo papel o función.

Pues bien, es claro que para responder a la pregunta ¿dónde están reguladas las condiciones laborales de un trabajador?, la respuesta es clara: en su contrato de trabajo. Y así es desde el momento inicial de esa relación jurídico-laboral, puesto que el contrato de trabajo -como cualquier otro contrato- tiene una doble función: constitutiva de la relación jurídico- obligacional y reguladora de la misma, es decir, de los derechos y obligaciones a que se comprometen las partes. Dicho lo cual, hay que hacer algunas precisiones adicionales:

Que eso es así tanto si el contrato se celebra por escrito como si se hace de palabra, dado el principio general de libertad de forma que -con las debidas excepciones- establece el art. 8 del ET .

Que si alguna de esas condiciones contractuales no respetan los límites de derecho necesario establecidos por las normas estatales y/o convencionales colectivas se entenderán nulas de pleno derecho, pero "el contrato de trabajo permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el número uno del artículo tercero de esta Ley ", como dispone el art. 9.1 ET .

Que, por lo tanto, las normas estatales y convencionales juegan un papel nomofilático respecto a las cláusulas contractuales. Lo que sucede es que, siendo el contrato de trabajo siempre -tanto si es indefinido como temporal- un contrato de tracto sucesivo, esa función depuradora se va desarrollando a lo largo de todo el tiempo en que el contrato esté vivo y se va adaptando a la evolución de las propias normas legales y convencionales. Pero ello no nos debe de llevar al equívoco de suponer que las obligaciones de las partes se regulan por la ley o por el convenio colectivo normativo. No es así: se regulan por el contrato de trabajo, aunque, eso sí, depurado en la forma que establece el art. 9.1 del ET .

Ese equívoco viene propiciado, además, por la enorme frecuencia con la que las partes que celebran un contrato de trabajo, en lugar de reproducir las normas legales y convencionales que entienden aplicables, acuden a la técnica de la remisión para establecer las condiciones laborales, indicando que (p.e.) "serán las que deriven del convenio colectivo aplicable". Pero dicha remisión es una técnica que no elimina el carácter contractual de la fuente donde la propia remisión se establece y, por ende, de las condiciones laborales resultantes de la misma. Y repetimos: ello es así aunque el contrato sea verbal; lo único que ocurrirá en tal



caso es que el contenido obligacional establecido (vía remisión o no) en dicho tipo de contratos deberá ser objeto de prueba por otros medios distintos al de la forma contractual escrita.

Dicho lo cual, es claro que cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así, no porque -como se ha dicho algunas veces- las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente.

El Tribunal Supremo termina por afirmando que ello no contradice el mandato del legislador sobre la pérdida de vigencia de su contenido normativo ya que, desde luego, que el convenio colectivo pierde su vigencia y, por ende, dejará de cumplir esa función nomofiláctica que es la propia de nuestro sistema jurídico, que ya hemos descrito. Por consiguiente, esas condiciones contractuales, carentes ya de ese sostén normativo del mínimo convencional, podrán ser modificadas, en su caso, por la vía del art. 41 ET, sin más limitaciones que las de origen legal pues, insistimos, las limitaciones dimanantes del convenio colectivo, si no hay otro superior, han desaparecido. Y, por la misma razón, los trabajadores de nuevo ingreso carecerán de esa malla de protección que brindaba el convenio fenecido. Ello podrá dar lugar ciertamente a problemas de doble escala salarial, de discriminación, y otros que no podemos abordar en este momento. En cualquier caso, y para evitar todos esos problemas, no es ocioso recordar, finalmente, que, aun habiendo terminado la ultraactividad del convenio en cuestión, ello no significa que no permanezca la obligación de negociar de buena fe en el ámbito colectivo, como establece el art. 89.1 ET.

En definitiva lo que la Sala IV del Tribunal Supremo está proclamando es que, en ausencia de un convenio de ámbito superior aplicable, las condiciones laborales (expresión equivalente, aunque más breve, a la más precisa de: los respectivos derechos y obligaciones de las partes) que venían rigiendo con anterioridad a la pérdida de vigencia del convenio colectivo en cuestión deberán mantenerse puesto que forman parte del sinalagma contractual establecido entre las partes. Y siendo ello así la solución apuntada por el alto tribunal no resulta aplicable al caso sometido a consideración de esta Sala en cuanto nadie cuestiona la existencia de un Convenio Colectivo de ámbito superior aplicable a la relación laboral que mantiene la empresa Asistencial Villa de Betelu SA con sus trabajadores, concretamente el VI Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personal Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (BOE de 18 de mayo de 2012), que de acuerdo con lo establecido en el último párrafo del apartado 3 del artículo 86 de la Ley Estatutaria.

En relación con la previsión contenida en el artículo 4 del Convenio Colectivo del Grupo de empresa AMMA Navarra sobre la prórroga de su contenido normativo tras la denuncia y finalización de su vigencia, coincidiendo con el criterio de instancia, tratándose de un acuerdo alcanzado en el año 2006, por tanto previo a la promulgación de la Ley 3/2012, un pacto en dichos términos no constituye "un pacto expreso en contrario" de las partes negociadoras que impida la pérdida de vigencia del convenio colectivo transcurrido un año desde la denuncia.

Lo anteriormente razonado determina la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia recurrida.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación.

## FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de Suplicación formulado por el Sindicato ELA contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social Nº Uno de los de Pamplona, en el Procedimiento Nº 1060/13, seguido a instancia del sindicato recurrente contra la empresa Asistencial Villa de Betelu SA, sobre Conflicto Colectivo, confirmando la sentencia recurrida.

Notifíquese a las partes y al Ministerio Fiscal la Sentencia dictada, con la advertencia que contra la misma, puede interponerse Recurso de Casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, anunciándolo a través de esta Sala por escrito, dentro de los DIEZ DIAS hábiles siguientes a su notificación, durante el cual tendrán a su disposición en la oficina judicial de esta Sala los autos para su examen.

Firme que sea esta resolución, devuélvanse los autos al Juzgado de lo social de procedencia con certificación de la misma, dejándose otra certificación en el rollo a archivar por esta Sala.

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