



Roj: **SJSO 59/2013 - ECLI:ES:JSO:2013:59**

Id Cendoj: **01059440032013100001**

Órgano: **Juzgado de lo Social**

Sede: **Vitoria-Gasteiz**

Sección: **3**

Fecha: **14/11/2013**

Nº de Recurso: **667/2013**

Nº de Resolución: **328/2013**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **IGNACIO SANCHEZ MORAN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

En VITORIA-GASTEIZ, a 14 de noviembre de 2013.

Vistos por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a-Juez del Juzgado de lo Social nº 3 D/ña. IGNACIO SANCHEZ MORAN los presentes autos número 667/2013, seguidos a instancia de COMITE DE EMPRESA CELSA ATLANTIC S.L. contra CELSA ATLANTIC S.L sobre CONFLICTO COLECTIVO.

EN NOMBRE DEL REY ha dictado la siguiente

SENTENCIA Nº 328/2013

ANTECEDENTES DE HECHO

ÚNICO.-Con fecha 6 de agosto de 2013 tuvo entrada demanda formulada por COMITE DE EMPRESA CELSA ATLANTIC S.L. a la que se adhirieron los sindicatos ESK, Central Sindical ELA, Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB), Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), el Sindicato S.S. INDEPENDIENTE DE CELSA como interesado, contra CELSA ATLANTIC S.L., y admitida a trámite se citó de comparecencia a las partes asistiendo todas salvo S.S. INDEPENDIENTE DE CELSA ATLANTIC, constando en autos su citación en legal forma, y abierto el acto de juicio por S.S^a. las comparecidas manifestaron cuantas alegaciones creyeron pertinentes en defensa de sus derechos practicándose seguidamente las pruebas que fueron admitidas según queda constancia en el acta correspondiente, y finalmente manifestaron por su orden sus conclusiones.

En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.-Por Resolución de 5 de septiembre de 2006, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, se resolvió el registro y publicación del Convenio colectivo para la empresa LAMINACIONES ARREGUI, S.L. (Código convenio 0100122), publicado en el BOTA con fecha 6 de octubre de 2006 (nº 115), cuyo ámbito de aplicación es el de empresa, siendo su objeto la regulación de las relaciones laborales de los centros de trabajo de LAMINACIONES ARREGUI, S.L. y su vigencia del 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2009.

SEGUNDO.-Con fecha 20 de noviembre de 2009, tuvo entrada en el Registro Auxiliar de la Delegación Territorial de Álava del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, la denuncia formal del convenio colectivo que finalizaba el 31 de diciembre de 2009, realizada por

D. Daniel , en su calidad de Delegado sindical de UGT.

TERCERO.-Con fecha 5 de julio de 2013, por la Dirección de la empresa Celsa Atlantic, S.A. se dirigió comunicación a la atención del Comité intercentros cuyo tenor literal es el siguiente:

"El objeto del presente escrito es poner en su conocimiento que el próximo día 7 de julio de 2013 finaliza el plazo de un año que establece la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio , para acordar



un nuevo convenio colectivo que sustituya al actualmente en vigor en los centros de Vitoria y Urbina de Celsa Atlantic, que se encuentra en régimen de **ultraactividad** desde el 1 de enero de 2010.

Como usted sabe, la reciente reforma del Estatuto de los Trabajadores y, más en concreto, del artículo 86.3 de esta ley, quiso introducir un límite temporal a la negociación de un convenio colectivo para evitar la petrificación de condiciones laborales y facilitar una adaptación ágil y flexible a las nuevas realidades empresariales.

Desde la Dirección de la empresa hemos intentado sin éxito alcanzar un acuerdo con la representación de los trabajadores para dotarnos de un nuevo texto de convenio colectivo que recogiera medidas de flexibilidad interna en materia de jornada y salario principalmente, para hacer frente a la grave situación económica en la que nos encontramos. Con este objetivo hemos incluso propuesto el sometimiento a una mediación en el PRECO, habiendo sido también ello explícitamente rechazado por el Comité.

Ante esta situación, el pasado martes 2 de julio hicimos llegar al comité intercentros nuestra intención de suscribir un pacto que contemplara, entre otros aspectos, el mantenimiento temporal del actual Convenio colectivo de los centros de Vitoria y Urbina en régimen de **ultraactividad** a partir del 8 de julio y hasta el 30 de septiembre de 2013, si eso podía contribuir a alcanzar un acuerdo en la negociación del nuevo convenio colectivo, dando al comité un plazo de 24 horas para indicarnos su disposición al respecto.

A día de hoy no hemos recibido ninguna respuesta afirmativa del comité, con lo que debemos entender que rechazan de nuevo esta oferta empresarial.

Por todo ello, a falta de un pacto en contrario, el actual convenio colectivo de los centros de Vitoria y Urbina perderá su vigencia el día 7 de julio de 2013, de acuerdo con lo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, y a la vista de la predisposición de las dos partes al diálogo y a la voluntad de alcanzar un acuerdo, la Dirección de la empresa ha decidido aplicar a todo el personal activo, y exclusivamente a título individual, las mismas condiciones laborales que han regido hasta la actualidad, de manera temporal y hasta el 30 de septiembre del presente año como máximo, aplicándose a partir de esta fecha el régimen legal y, en su caso convencional, que proceda".

CUARTO.-Que la Dirección de la empresa y el Comité de empresa se han reunido en 22 ocasiones con el objeto de negociar la renovación del convenio de empresa, sin que se haya producido acuerdo alguno, ni total ni parcial, con relación a las cuestiones planteadas. En particular, obra en autos, referencia al contenido de las reuniones celebradas, en los comunicados del Comité de empresa aportados y cuyo contenido se da por reproducido, siendo los temas tratados en las mismas los siguientes que a continuación se relacionan:

- 1º) 26-1-2011 (folio 90), sobre las Plataformas de la Dirección de la empresa y la del Comité de Empresa, reunión pospuesta a instancia de ESK y CCOO y respaldada por el resto del Comité;
- 2º) 3-2-2011 (folio 91), sobre movilidad funcional, sin acuerdo;
- 3º) 11-2-2011 (folio 92), sobre movilidad funcional, sin acuerdo;
- 4º) 4-3-2011 (folio 94), sobre licencias y permisos, sin acuerdo y sobre duración y distribución de la jornada de trabajo, sin acuerdo;
- 5º) 18-3-2011 (folio 98), sobre el desarrollo de las negociaciones y planteamiento de posturas;
- 6º) 25-3-2011 (folio 96), sobre movilidad funcional, jornadas de trabajo y absentismo laboral, sin acuerdo.
- 7º) 8-4-2011 (folio 97), sobre movilidad funcional, ajuste de costes salariales con relación al IPC, y flexibilidad de jornadas y horarios;
- 8º) 19-4-2011 (folio 99), sobre ajuste de costes salariales con relación al IPC y sobre movilidad funcional, sin acuerdo;
- 9º) 6-5-2011 (folio 101), sobre subida de IPC y su relación con los resultados de la empresa y sobre antigüedad (restablecimiento por quinquenios y sustitución por polivalencia), sin acuerdo;
- 10º) 17-5-2011 (folio 103), sobre movilidad funcional y cambios de calendario, sin acuerdo;
- 11º) Con fecha 23-5-2011, por Acuerdo de los Miembros del Comité de empresa se presenta a la Dirección de la Empresa una plataforma de mínimos para continuar en la mesa de negociación, sobre IPC, restablecimiento antigüedad por quinquenios, jornadas de trabajo y horas de libre disposición (folio 104);
- 12º) 27-5-2011 (folio 105), con relación a la plataforma de mínimos planteada por el Comité de empresa;
- 13º) 3-6-2011 (folio 107), con relación a la plataforma de mínimos planteada por el Comité de empresa;



- 14º) 17-6-2011 (folio 110), sobre propuesta de la empresa con relación a la vigencia y duración del convenio (con propuesta de la empresa de 6 años, 2010-2015), movilidad funcional y absentismo;
- 15º) 22-6-2011 (folio 112), sobre vigencia del convenio, subida salarial, duración y distribución de las jornadas de trabajo, complemento de incapacidades temporales, antigüedad y permisos, sin acuerdo;
- 16º) 27-6-2011 (folio 111), sobre propuesta de la empresa y del comité, con relación a la vigencia y duración del convenio, duración y distribución de las jornadas de trabajo, antigüedad y permisos, sin acuerdo;
- 17º) 29-6-2011 (folio 115), sobre propuestas para la subida salarial con relación al IPC y antigüedad (quinquenos);
- 18º) 5-10-2011 (folio 116), sobre propuesta de la empresa y del comité, con relación a la vigencia y duración del convenio, duración y distribución de las jornadas de trabajo, subida salarial con relación al IPC, complemento de incapacidades temporales, antigüedad y permisos, sin acuerdo;
- 19º) 11-10-2011 (folio 121), sobre propuesta de la empresa con relación al complemento de incapacidad temporal y con relación a la plataforma de mínimos planteada por el Comité de empresa;
- 20º) 18-10-2011 (folio 124), sobre duración y distribución de la jornada de trabajo;
- 21º) 28-10-2011 (folio 126), sobre propuesta del Comité de empresa con relación a jornadas de trabajo y propuesta de la empresa de movilidad entre secciones;
- 22º) 13-3-2012 (folio 125), sobre aplicación de la reforma laboral;

QUINTO.-Que en el contexto de las negociaciones anteriormente relacionadas, se presentaron diversas propuestas sobre el contenido del convenio cuya renovación era objeto de negociación, constando en autos dichas propuestas a los folios 139 y siguientes (bloque documental nº 4 del ramo de prueba de la actora), y cuyo contenido se da por reproducido, siendo las mismas presentadas por la Dirección de la empresa, en fecha 15-7-2010 (folios 139-141), 25-3-2011 (folios 145-147), 27-6-2011 (folios 157-158), 3-6-2011 (folio 159), 9-9-2011 (folios 156); y por el Comité de empresa, en fecha 15-7-2010 y 27-3-2011 (folios 153-155).

SEXTO.-Que con fecha 17-4-2013, el Comité de empresa remitió escrito a la Dirección de la empresa, obrante al folio 375 y cuyo contenido se da por reproducido, relativo a propuesta de conciliación-mediación del conflicto en Celsa Atlantic (Laminaciones Arregui), referido -entre otras cuestiones-, a "dar solución al Convenio colectivo". Dicha comunicación fue contestada por la Dirección de la empresa con fecha 26-4-2013, manifestando su "conformidad con la propuesta de celebración de una reunión de conciliación previa a la mediación formulada por el Comité...", y convocando al Comité de empresa a una reunión a celebrar el día 7 de mayo de 2013. Dicha convocatoria fue aceptada por el Comité de empresa por medio de comunicación de fecha 2 de mayo de 2013.

SÉPTIMO.-Que con fecha 19-6-2013, el Comité de empresa remitió escrito a la Dirección de la empresa, obrante al folio 193 y cuyo contenido se da por reproducido en su integridad, y en el que se decía: "...el comité quiere mostrar una actitud flexible respecto a las cuestiones pendientes del calendario, siempre que la dirección de la empresa muestre la misma disposición para prorrogar el convenio colectivo tal y como está hasta que logremos acordar uno nuevo. Todo ello nos daría una tranquilidad considerable tanto a la empresa como al conjunto de la plantilla". Con fecha 2-7-2013, por la Dirección de la empresa, en contestación a la comunicación recibida, remitió escrito al Comité de empresa, obrante al folio 194 de los autos, que se da por reproducido en su integridad, y en el que manifestaba su disposición "a pactar con el Comité el mantenimiento temporal del actual convenio colectivo en régimen de **ultraactividad** a partir del 8 de julio y hasta el 30 de septiembre de 2013 si eso puede contribuir a alcanzar un acuerdo en la negociación del nuevo convenio colectivo". Que por el Comité de empresa, evacuando el traslado conferido, se contestó por escrito de fecha 4-7-2013, obrante al folio 195, y cuyo contenido se da por reproducido, manifestando que: "En alusión a conseguir un nuevo acuerdo colectivo y aparcando cualquier tipo de reclamación, continuando con la actitud flexible con el actual convenio hasta alcanzar uno nuevo. Este comité considera necesario seguir en **ultraactividad** y antidescuelgue hasta conseguirlo. Por ello solicitamos un nuevo calendario de reuniones hasta la consecución de un convenio que satisfaga a las dos partes".

OCTAVO.-Que con fecha 31 de julio de 2013 se celebró el acto de conciliación ante la Sede Territorial de Álava del Consejo de Relaciones Laborales (PRECO), en cuya acta se hizo constar: "Ratificada la solicitud por la parte solicitante, la representante de la empresa manifiesta que se ratifica en el contenido de la carta fechada en Vitoria-Gasteiz, a 5 de julio de 2013, cuyo contenido ha sido leído a los asistentes por el responsable territorial para la gestión del Preco. Se han desarrollado conversaciones con las partes sin que se haya logrado acuerdo entre ellas, ni que opten conjuntamente por proseguir mediante el nombramiento de un conciliador o de un mediador. Por ello, la conciliación finaliza SIN AVENENCIA, con lo cual queda agotada la exigencia del artículo



156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , de acuerdo con lo previsto en el punto 10 del acuerdo interprofesional Preco".

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-Los hechos declarados probados son producto de la conjunta valoración de la prueba practicada en el acto de la vista oral, documental aportada por las partes y unida a sus respectivos ramos de prueba, y en particular:

- El ordinal 1º, consta a los folios 81-88 y 211-225.
- El ordinal 2º, consta a los folios 89 y 360.
- El ordinal 3º, consta a los folios 380-381.
- El ordinal 4º, consta a los folios siguientes: folio 90, folio 91, folio 92, folio 94, folio 98, folio 96, folio 97, folio 99, folio 101, folio 103, folio 104, folio 105, folio 107, folio 110, folio 112, folio 111, folio 115, folio 116, folio 121, folio 124, folio 126, y folio 125.
- El ordinal 5º, consta a los folios 139 y siguientes.
- El ordinal 6º, consta a los folios 375, 376, 377, 378 y 379.
- El ordinal 7º, consta a los folios 193-195.
- El ordinal 8º, consta a los folios 10 y 11.

SEGUNDO.-La parte actora, en representación del Comité de empresa de Celsa Atlantic, S.A., interpuso demanda de conflicto colectivo, en la que sobre la base de los argumentos de hecho y de derecho que estimó de pertinente aplicación al caso, interesaba que se dictara sentencia, por la que se declarara nula, o subsidiariamente injustificada, la decisión empresarial de modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva, reconociendo el derecho de los trabajadores a ser repuestos en sus anteriores condiciones de trabajo, condenando a la empresa demandada Celsa Atlantic, S.A., a estar y pasar por cualquiera de ambas declaraciones y a reintegrar a los trabajadores en sus anteriores condiciones de trabajo. En este orden de consideraciones, la demanda se orienta a obtener un pronunciamiento judicial por el que se declare, en definitiva, la ineficacia de la comunicación empresarial de fecha 5 de julio de 2013, en la que se indica que, tras la prórroga excepcional de la vigencia del convenio colectivo hasta el 30 de septiembre de 2013, llegada esta fecha, se producirá la pérdida de vigencia del convenio colectivo, aplicándose desde entonces el régimen legal o convencional procedente. Entiende la representación de los trabajadores accionante, que con dicha comunicación se van a modificar las condiciones de trabajo de la plantilla, en cuanto supone que se vaya a dejar de aplicar el convenio colectivo, provocando una total indefensión a los trabajadores, en cuanto no se señala si la prórroga temporal de la vigencia determina o no la consolidación de los derechos en él establecidos vía contractual o condición más beneficiosa, ni si comportará el derecho de los trabajadores a mantener las condiciones del citado convenio una vez finalizado el periodo adicional de vigencia establecido por la empresa. Con ello, la demandante admite que la demanda se interpone ad cautelam, por cuanto aun no estando concretadas las modificaciones, se trata de una decisión empresarial que entraña una modificación sustancial de condiciones de trabajo, siendo lo perentorio del plazo de caducidad, el que motiva su interposición. Sobre la base de las anteriores consideraciones, se alega que resulta claro que deviene de la voluntad de las partes el mantenimiento de las cláusulas normativas y obligaciones del texto, una vez denunciado con fecha 31 de diciembre de 2009, conteniendo cláusula de mantenimiento del convenio por un período superior al año o incluso hasta su renovación; por lo que debe interpretarse que ya se regula el pacto en contrario en contra de la **ultraactividad** legal de un año y que las partes ya se posicionaron sobre la prolongación de su vigencia, y que excepciona la regla dispositiva contenida en el art. 86.3.4º ET . Por ello, no cabría inaplicar las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos estatutarios, por la vía del procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 ET , pues debería acudir necesariamente al procedimiento de descuelgue salarial previsto en el art. 82.3 ET , procedimiento que la empresa no ha seguido. Es evidente -continúa argumentando-, que la elusión de las normas del procedimiento debido (art. 82.3 ET), ha de conducir a la nulidad de la medida adoptada por asimilación a los supuestos contemplados en el art. 138.7 JRJS.

Por su parte, la empresa demandada se opuso a la demanda deducida de adverso, alegando en primer término la falta de acción de la actora, puesto que se interesa la nulidad de la decisión empresarial de modificación sustancial de las condiciones de trabajo; siendo que ninguna decisión se ha adoptado en este sentido, no habiéndose producido ninguna modificación sustancial de condiciones de trabajo. La representación procesal de la empresa demandada, alegó que no era procesalmente admisible la transformación del objeto del proceso



en una declaración de interpretación del contenido y alcance del artículo 3 del Convenio colectivo, debiendo ceñirse el debate a la existencia o no de modificación de carácter sustancial, lo que la demandante no parece negar, puesto que admite que se mantiene la estructura salarial de la empresa. Por ello, considera que no hay interés jurídico protegible, como lo corroboraría el informe de la Inspección de Trabajo de 27-9.2013, en el que el propio inspector de trabajo no advierte que se haya producido una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, por lo que concurriría una posible indeterminación del conflicto colectivo planteado. Por otra parte, y en cuanto al fondo del asunto, estando conforme con los hechos primero, segundo y tercero de la demanda, se opuso a la aplicación de las consideraciones jurídicas contenidas en las sentencias aportadas, por cuanto en los supuestos de hecho examinados en ellas, se trataba de conflictos en los que la pérdida de vigencia del convenio colectivo, determinaba la aplicación de otro convenio colectivo de ámbito superior, no siendo éste el caso. Asimismo, e insistiendo en la inexistencia de modificación alguna de las condiciones de trabajo, se manifestó que a título individual se seguían manteniendo las condiciones de trabajo. En cuanto al proceso de negociación, por la representación procesal de la empresa se insistió en que la decisión empresarial combatida es consecuencia de la falta de acuerdo en el proceso de negociación, en el que la empresa ha manifestado permanentemente su disposición a alcanzar un acuerdo, teniendo presente las diversas circunstancias económicas de la empresa por razón de la situación del mercado.

A la vista de los planteamientos formulados por ambas partes, es claro que el objeto de debate viene determinado por un conflicto estrictamente jurídico, no siendo cuestionados los hechos ni el cauce procesal emprendido por la parte demandante, tanto en su vertiente objetiva como dimensión subjetiva. En este sentido, no se cuestiona que ambas partes han sido actores necesarios de hasta veintidós reuniones, no habiendo fructificado las negociaciones, en acuerdo alguno, ya fuera total o sobre cuestiones concretas; y ello, no obstante el intento de sometimiento a mediación, con hasta previa conciliación, resultando infructuosas los esfuerzos emprendidos en la negociación, a pesar de lo excepcional del momento, atendida la aparente inminencia de pérdida de vigencia del convenio, lo que finalmente se produjo por razón de la decisión adoptada por la empresa y que es objeto de impugnación.

TERCERO.-La primera de las cuestiones planteadas es la relativa a la falta de acción alegada por la empresa, sobre la base de la inexistencia de actuación alguna que suponga modificación sustancial de las condiciones de trabajo, no pudiendo transformarse la pretensión formulada en la demanda, en una pretensión de declaración sobre la vigencia o no del convenio colectivo. Sobre esta cuestión, debe señalarse que la cuestión se plantea, en realidad en otros términos, puesto que la vigencia o no del convenio colectivo, en régimen de **ultraactividad**, constituye una premisa con relación a la pretensión, pues tal modificación sustancial impugnada, lo es, sobre la base de considerar vigente el convenio colectivo, en base a la voluntad debidamente manifestada por ambas partes.

El art. 3 del Convenio colectivo dispone:

" La denuncia proponiendo la expiración del Convenio e inicio de las negociaciones de uno nuevo, se deberá realizar con una antelación de un mes a la fecha de vencimiento. Se mantendrá el régimen establecido, hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo texto, con independencia de las facultades reservadas a la autoridad laboral por la Ley.

Si no fuera denunciado por cualquiera de las partes a la fecha mencionada en el párrafo anterior, se prorrogaría en sus propios términos por períodos anuales a partir del 31 de diciembre de 2009".

A la vista del texto de la norma citada y del contenido de la comunicación, que finaliza con la indeterminada referencia a que "a partir del 30 de septiembre se aplicaría el régimen legal y, en su caso convencional, que procediese"; se plantea la cuestión -por la alusión al régimen legal o convencional precedente-, relativa a si el artículo 3º del convenio, podría haberse visto afectado por la reforma de 2012, provocando su pérdida de eficacia, teniendo presente que el mismo fue denunciado oportunamente por el ahora demandante.

En este sentido, deben recordarse los antecedentes normativos, de modo que tras la Ley 11/1994, la **ultraactividad** del contenido normativo se produce por dos vías, una automática cuando no hay pacto en el Convenio extinguido (**ultraactividad** ex lege) y otra sería la **ultraactividad** ex Convenio mediante el pacto en él incluido. Hasta la reforma del RD-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, si el convenio era denunciado se mantenía, salvo pacto en contrario, el contenido normativo, perdiendo vigor el obligacional.

El Real Decreto Ley 7/2011 daba un plazo en el art. 89.2 para la negociación: "El plazo máximo para la negociación de un convenio colectivo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia". El derogado art. 86.2 establecía la regla en caso de incumplimiento del plazo máximo: en defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y



las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos de solución extrajudicial o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendría la vigencia del convenio colectivo, es decir, continuaban siendo aplicables las cláusulas normativas.

En el RD-Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, "transcurridos dos años 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".

La Ley 3/2012 recorta el plazo concedido a un año, de tal modo que "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". El límite de la ultraactividad a un año comienza a regir, cuando el convenio, como en nuestro caso, estaba denunciado con anterioridad a la reforma de la ley 3/12, a partir de la entrada en vigor de la última reforma, esto es: a partir de la entrada en vigor de la Ley, que fue el 8 de julio 2012

En el presente caso, el propio Convenio colectivo disponía en su art. 3, que "se mantendrá el régimen establecido, hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo texto, con independencia de las facultades reservadas a la autoridad laboral por la Ley", por lo que bien puede entenderse que el pacto al que hace referencia el art. 86.3 ET es aquél, incluido en el convenio y que se extingue por razón de la denuncia, en el que las partes establecieron las cláusulas y condiciones que estimaron pertinentes (plazo, materias afectadas por la **ultraactividad**, etc) regulando de ese modo y en esos términos, la **ultraactividad** de su contenido normativo.

En este orden de consideraciones, procede remitirse a las conclusiones contenidas en la Sentencia de la Sala Social de la Audiencia Nacional, de fecha 23 de julio de 2013 , que sostiene en sus fundamentos jurídicos 5º y 6º, lo siguiente.

"QUINTO .-Más allá de la literalidad de las normas legales, hay otros elementos a tener en cuenta, que apuntalan el reconocimiento de validez de los pactos previos. Nótese que se ha optado por no hacer expresa tabla rasa con ellos, cosa que sí hizo, el mismo legislador que elaboró el Real Decreto-Ley 3/2012, en el Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, declarando que dejaban de surtir efecto los acuerdos ya suscritos que mejoraran el régimen legal en toda una serie de materias, sin perjuicio de los nuevos pactos que pudieran alcanzarse en lo sucesivo (por ejemplo, art. 10). Vemos aquí una diferencia de actitud en el mismo legislador, que no es determinante, pero que ha de ser ponderada. Hay también un elemento de lógica a considerar, puesto que, si se entendiera que los pactos previos a la reforma no son válidos, el modo de mantener su vigencia sería sustituir una cláusula convencional por otra que podría tener exactamente el mismo contenido. En nuestro caso, sin ir más lejos, podría ser idéntica. Cuesta pensar que el legislador desee semejante ineficiencia, sobre todo cuando no lo pide.

*SEXTO .-Tras la exposición de estas pautas interpretativas, las dudas que inicialmente se tuvieran sobre la validez de los pactos previos se disipan, puesto que no se sostiene que el legislador haya siquiera insinuado que perdieran valor. Pero es que, incluso admitiendo a efectos dialécticos una cierta ambigüedad legal al respecto, ésta debe interpretarse siempre a favor de la conservación del negocio, como manifestación particular del más amplio principio de conservación de los actos según el cual "todo acto jurídico de significado ambiguo debe, en la duda, entenderse en su máximo significado útil" (C. Grassetti). Por otra parte, como ha resaltado el prof. Lahera Forteza, no sería coherente desplazar a la autonomía negocial el régimen jurídico de la **ultraactividad** en convenios tras la reforma 2012, como se hace, y negar esta capacidad, convirtiendo entonces en imperativo el art. 86.3 ET , a las cláusulas convencionales suscritas antes de la reforma 2012. Ello implicaría, a nuestro juicio, transformar la naturaleza de la norma legal sobre la **ultraactividad** limitada, formulada sin matices como dispositiva en todo caso. Otra cosa es que, en la práctica, dada la gran cantidad de convenios previos a la reforma que contienen cláusulas de **ultraactividad** , el cambio normativo pierda fuerza. Pero tal consideración competía al legislador a la hora de diseñar la norma, y hemos de presumir que fue sopesada, seguramente teniendo en cuenta que la limitación de la **ultraactividad** no es más que la última de una serie de disposiciones, destinadas, todas ellas, a procurar "una adaptación del contenido de la negociación colectiva a los cambiantes escenarios económicos y organizativos" (Prólogo Ley 3/2012), como son la descentralización convencional otorgando prioridad aplicativa al convenio de empresa en muchas materias, la posibilidad de renegociación ante tempus sin necesidad de denuncia del conjunto, y la flexibilización de la inaplicación de condiciones convencionales. Pero aunque el legislador no hubiera sido consciente de este efecto de su diseño legal, cobraría aquí importancia la distinción entre la mens legislatoris y la mens legis (Rojo Torrecilla), puesto que el que la regulación de la figura sea más o menos efectiva no puede actuar como perjuicio en la interpretación judicial de un precepto que expresamente cede la prioridad a la autonomía colectiva, para acotar esta última cuando el legislador no lo ha hecho. En definitiva, pues, cabe concluir que ha de darse valor al pacto contenido en el Convenio analizado, en el que, teniendo las partes a su alcance la posibilidad de limitar la vigencia ultraactiva del mismo, expresamente*



indicaron que, una vez denunciado y finalizado el periodo de vigencia restante o el de cualquiera de sus prórrogas, permanecerían vigentes las cláusulas normativas hasta tanto no se produjera la entrada en vigor del convenio que hubiera de sustituir al presente. Eso es lo que las partes han establecido, con el beneplácito de un régimen legal que sólo ha alterado la regla subsidiaria".

Del mismo modo, y como se señala en la sentencia aportada del Juzgado de lo Social nº 5 de Vigo, de fecha 29 de agosto de 2013, *"aun cuando el respeto a la negociación colectiva no implica la intangibilidad de los acuerdos normativos de los convenios colectivos, que pueden ser modificados mediante Ley; cabe recordar que ni el artículo 86 está discriminando la validez de esos pactos en función de la época de su suscripción, ni la norma transitoria referenciada va más allá que el arbitrar la forma de cómputo del año de los convenios denunciados antes de la reforma, no resultando dable que la consecuencia derogatoria tácita que se defiende y que ha de apreciarse con cautela se extraiga no de una norma sino de una Exposición de Motivos"*. Por consiguiente, y apreciándose además -de los actos propios de las partes-, la voluntad de mantener la vigencia del mismo en régimen de **ultraactividad**, es claro, que la pretensión de reconocimiento del derecho de los trabajadores a ser repuestos en sus anteriores condiciones de trabajo según venían reguladas en el convenio, es procedente, porque así lo quisieron las partes. Y ello se desprende también de los actos propios de la empresa, y aún de los posteriores a la fecha de la derogación invocada, primero mediante la concesión de una gracia a título individual hasta el 30 de septiembre de 2013; y aún después, al sostener que, no obstante, los términos en que se pronuncia la comunicación de la empresa, a la fecha del juicio se han mantenido las condiciones de trabajo contempladas en el convenio extinguido.

En este sentido, debe señalarse a la vista de los términos en que la comunicación se produce, en que la misma constituye una modificación sustancial, en cuanto afecta a los aspectos fundamentales de la relación laboral, y que a ello en nada obsta el que aún no se haya materializado en actuaciones concretas, lo que no enerva la acción de los actores, siendo clara la existencia de interés jurídicamente protegible, puesto que el anuncio de inaplicación por parte de la empresa del convenio hasta entonces vigente supone ya -per se-una afectación concreta de tales aspectos fundamentales, precisamente en los términos en los que hasta entonces se encontraban regulados por el convenio colectivo, siendo suficiente a estos efectos la resolución firme y exteriorizada por parte de la empresa y la inseguridad jurídica que genera a los trabajadores. En este orden de consideraciones, debe recordarse que la Sala 4ª del Tribunal Supremo ha tenido ocasión de pronunciarse al respecto, así la sentencia de 11 de noviembre de 1997 (R. 1281/1997), invocando la doctrina de las anteriores de 17 julio 1986 y 3 de diciembre de 1987, declaró "que por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas en la lista «ad exemplum» del art. 41.2 pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales, éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección y del «ius variandi» empresarial. La doctrina estima que ha de valorarse la importancia cualitativa de la modificación impuesta, su alcance temporal y las eventuales compensaciones pactadas, pues de tales circunstancias dependerá que la intensidad del sacrificio que se impone al trabajador, haya de ser calificado como sustancial o accidental."

Por consiguiente, le asiste la razón a la parte demandante, por lo que procede declarar injustificada, la decisión empresarial operada con fecha 5 de julio de 2013, y en cuanto supone una modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva, lo procedente es reconocer el derecho de los trabajadores a ser repuestos en sus anteriores condiciones de trabajo, que no son otras que las que venían siendo recogidas en el convenio colectivo, respecto del que las partes voluntariamente, pactaron su pervivencia hasta que las mismas partes afectadas se rijan por un nuevo texto, lo que no se ha producido todavía. Con ello, se accede a la pretensión formulada subsidiariamente, puesto que no cabe apreciar que la decisión impugnada se haya realizado en fraude de ley, eludiendo el procedimiento de consultas de los artículos 40.2, 41.4 y 47 del ET, atendida la acreditación de un previo proceso de negociación para la renovación del convenio colectivo y la decisión final de la empresa de poner término a la vigencia del convenio anterior en régimen de **ultraactividad**, cuestión ésta que, más allá de cuáles puedan ser las verdaderas intenciones de la empresa, y de su real situación ha constituido el objeto del debate.

CUARTO.-Contra la presente sentencia cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del TSJPV, mediante anuncio interpuesto en el plazo de cinco días ante este juzgado, a tenor de lo dispuesto en los artículos 190 y 191.3.f) de la LJS.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación,

FALLO



Que estimando sustancialmente la demanda interpuesta por D. HERNANDO ANGUIANO OLABE, en nombre y representación del Comité intercentros de CELSA ATLANTIC, S.A., así como por razón de adhesión de los sindicatos ESK, Central Sindical ELA, Langile Abertzaleen Bartzordeak (LAB), Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) frente a la empresa CELSA ATLANTIC (ANTIGUA LAMINACIONES ARREGUI, S.A.), y como interesados ESK, Central Sindical ELA, Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB), Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO), y S.S. INDEPENDIENTE DE CELSA ATLANTIC, debo declarar y declaro injustificada, la decisión empresarial de modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva de fecha 5 de julio de 2013, reconociendo el derecho de los trabajadores a ser repuestos en sus anteriores condiciones de trabajo, condenando a la empresa demandada Celsa Atlantic, S.A y a estar y pasar por esta declaración y a reintegrar a los trabajadores en sus anteriores condiciones de trabajo.

Contra esta sentencia cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, debiendo ser anunciado tal propósito mediante comparecencia o por escrito ante este Juzgado en el plazo de cinco días a contar desde su notificación, debiendo designar Letrado o graduado social para su formalización.

Para recurrir la demandada deberá ingresar en la cuenta nº 0078 0000 65 0667/2013 del grupo Banesto (Banco Español de Crédito), la cantidad líquida importe de la condena, sin cuyo requisito no podrá tenerse por anunciado el recurso. Dicha consignación puede sustituirse por aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito, en la forma dispuesta en el artículo 230 de la LJS.

Asimismo, el que sin tener la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, anuncie recurso de suplicación deberá ingresar en la misma cuenta corriente, con el código 69, la cantidad de 300 euros en concepto de depósito para recurso de suplicación, debiendo presentar el correspondiente resguardo en la Oficina judicial de este Juzgado al tiempo de anunciar el recurso.

Están exentos de constituir el depósito y la consignación indicada las personas y entidades comprendidas en el apartado 4 del artículo 229 de la LJS.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.