



Roj: **STSJ PV 1099/2014 - ECLI: ES:TSJPV:2014:1099**

Id Cendoj: **48020340012014100908**

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **17/06/2014**

Nº de Recurso: **971/2014**

Nº de Resolución: **1226/2014**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JUAN CARLOS ITURRI GARATE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

RECURSO Nº: Suplicación / E_Suplicación **971/2014**

N.I.G. P.V. 48.04.4-13/013643

N.I.G. CGPJ 48.020.44.4-2013/0013643

SENTENCIA Nº: 1226/2014

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 17 de junio de 2014.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los Ilmos. Sres. Don MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO VILLAR, Presidente en funciones, Don JUAN CARLOS ITURRI GARATE y Don JUAN CARLOS BENITO BUTRÓN OCHOA, 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 **ALTERNATIVAS INMOBILIARIAS GLOBALES S. L** contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de los de Bilbao, de fecha 24 de enero de 2014, dictada en autos 1354/2013 y en proceso de *CONFLICTO COLECTIVO* y entablado por el sindicato **CGT** frente a **ALTERNATIVAS INMOBILIARIAS GLOBALES S.L.**, siendo también parte el sindicato **ELA STV**.

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. JUAN CARLOS ITURRI GARATE, 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:

"Primero: El presente conflicto colectivo afecta a la totalidad del personal de la empresa HOTEL HOLIDAY INN, antes Hotel Avenida.

Segundo: Las relaciones laborales de los trabajadores se han venido rigiendo por Convenio de empresa, siendo el último suscrito el de 2010-2012.

Por Resolución de la Delegada Territorial del Gobierno Vasco de 1 de junio de 2011 se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para la empresa Barceló Condal Hoteles SA que tiene lugar en fecha de 8 de julio de 2011.

Dicho convenio regulaba las relaciones laborales del personal de la empresa Barceló Condal Hoteles SA que en ese momento gestionaba tanto el Hotel Barceló Nervión como el Hotel Barceló Avenida.



En fecha de 17 de febrero de 2012 la gestión del Hotel Barceló Avenida fue asumida por la empresa ALTERNATIVAS INMOBILIARIAS GLOBALES SL.

Tercero: La empresa y los representantes de los trabajadores han mantenido diversas comunicaciones para determinar la norma rectora a futuro, llegando a plantearse dos propuestas de 5 de julio y de 20 de septiembre que no fueron finalmente aceptadas.

Se dan por reproducidas las actas de negociación y las comunicaciones efectuadas entre las partes negociadoras.

Cuarto: Con fecha de 30 de septiembre de 2013 la empresa hace entrega a la representación de los trabajadores de una comunicación del siguiente tenor literal:

" D. Valeriano , con D.N.I. nº NUM000 , con domicilio a efectos de notificaciones al margen reseñado, como representante de la Empresa **ALTERNATIVAS INMOBILIARIAS GLOBALES S.L.** en las negociaciones del Convenio Colectivo de Empresa del HOTEL HOLIDAY INN BILBAO, anterior Convenio Colectivo de la Empresa Barceló Condal Hoteles S.A. Código de Convenio número 48004332011996, S.E.U.O., por medio del presente escrito y de conformidad con lo dispuesto en el art. 86 del Estatuto de los Trabajadores , y concordantes, *viene a comunicar que una vez denunciado el convenio colectivo de empresa en fecha 30 de septiembre de 2012* , compuesta la mesa negociadora, realizadas plataformas de negociación por las partes negociadoras del convenio y tras múltiples reuniones de la mesa de negociación, se propuso por la empresa el día 27 de septiembre de 2013 la firma de un nuevo Convenio Colectivo de Empresa, en los términos del Acta de dicha reunión. Que ante la negativa a firmar el mismo por el Comité de Empresa, por las razones que constan en el Acta, la empresa propuso una prórroga de las negociaciones, dejando libertad plena a las partes para discutir la existencia de la ultraactividad de la norma convencional, conforme al art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores , en relación con el artículo 4 de la norma convencional; pero esta prórroga también fue rechazada por el Comité de Empresa negociador el día 27 de septiembre de 2013.

Por todo ello, nos vemos en la obligación de :

COMUNICAR que dentro del plazo legal oportuno, ***al haber transcurrido un año desde la denuncia del convenio*** (artículo 4 del Convenio: "Ambas partes consideran denunciado este convenio a partir del 30 de septiembre de 2012".), ***a partir del día 30 de septiembre de 2013, S.E.U.O.; la empresa manifiesta que el Convenio Colectivo de la empresa HOLIDAY INN BILBAO, pierde su vigencia al haber decaído el mismo,*** todo ello conforme al nuevo contenido del art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores , ***y concordantes, siendo por lo tanto aplicable desde dicho momento, 1 de octubre de 2013 S.E.U.O.: el Convenio Colectivo de ámbito superior que fuere de aplicación, es decir, el Convenio Colectivo del sector de Hostelería de Bizkaia del 2012, número de Convenio , 48001205011981 B.O.B. Nº 89, de 10 de mayo de 2012, S.E.U.O. en su identificación.***

Esta notificación será remitida a la Dirección General de Trabajo de la Comunidad, o al organismo que tenga su competencia, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Por lo expuesto,

En la representación que ostento, comunicamos a los efectos oportunos que **tengan por formulada y comunicada la pérdida de vigencia del Convenio Colectivo de empresa del Hotel Holiday Inn Bilbao, de la empresa ALTERNATIVAS INMOBILIARIAS GLOBALES S.L. anterior Convenio Colectivo de la empresa Barceló Condal Hoteles S.A. Código de Convenio número 48004332011996**, en los términos expuestos en el cuerpo del presente escrito; todo ello conforme al nuevo contenido del ar. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y concordantes, ***siendo por lo tanto aplicable desde dicho momento, el Convenio Colectivo de ámbito superior que fuere de aplicación, es decir, el Convenio Colectivo del sector de Hostelería de Bizkaia del 2012, número de Convenio, 48001205011981 B.O.B. Nº 89 de 10 de mayo de 2012; S.E.U.O. en su identificación.***

En caso de que tengan alguna duda, o necesiten alguna aclaración, pueden comunicarlo por escrito para aclarar el contenido y alcance del mismo.

En Bilbao a 30 de septiembre de dos mil trece"

SEGUNDO .- La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice: "ESTIMANDO ÍNTEGRAMENTE la demanda presentada por C.G.T. frente a ALTERNATIVAS INMOBILIARIAS GLOBALES SL, habiendo intervenido el sindicato ELA, debo declarar y declaro la pervivencia del convenio rector hasta la debida concertación de un nuevo acuerdo de las relaciones de trabajo por aplicación de lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio empresarial, condenando a la demandada al mantenimiento de la integridad de las condiciones laborales adquiridas y vigentes por aplicación del Convenio de empresa".



TERCERO. - Frente a dicha resolución, Alternativas Inmobiliarias Globales, S.L. formalizó recurso de suplicación contra tal resolución, el cuál fue impugnado por los dos sindicatos que son parte en este proceso.

CUARTO. - En fecha 9 de mayo pasado se recibieron las actuaciones en esta Sala, requiriéndose a la recurrente para que acreditase abono de tasa judicial, lo que ésta llevó a cabo en plazo.

Por providencia de fecha 27 de mayo de 2014, se nombró ponente y se señaló para deliberación y fallo el día 17 de junio de 2014.

En tal día 17 de junio se ha celebrado la deliberación y votación del recurso, dictándose sentencia de inmediato.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - Alternativas Inmobiliarias Globales, S.L. formula recurso de suplicación contra la sentencia que estima la demanda que en su día planteó el sindicato Confederación General del Trabajo (CGT) contra tal sociedad, siendo también parte el sindicato Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA-STV) y en la que se declara la pervivencia de concreto colectivo, que se venía aplicando en las relaciones laborales del hotel Barceló Avenida de Bilbao, hotel este último que explota tal sociedad desde el 17 de febrero de 2012, añadiéndose que la pervivencia de tal convenio colectivo (denominado VI convenio colectivo de la empresa Barceló Condal Hoteles, publicado en el Boletín Oficial de Vizcaya de 8 de junio de 2011) hasta que se concierte nuevo acuerdo sobre tales relaciones de trabajo.

En un principio, según se deduce de sus primeros artículos, tal convenio colectivo regulaba las relaciones laborales de los trabajadores que prestaban su actividad en los hoteles de dicha empresa en Bizkaia, que eran el Hotel Barceló Nervión y el Hotel Barceló Avenida. Asumida la explotación de este último hotel por la recurrente en el año 2012 y luego de un proceso negociador con la representación de los trabajadores de tal hotel, en fecha 30 de septiembre de 2013 la empresa comunica a los representantes de los trabajadores del hotel Avenida que ha decaído al convenio colectivo y que regirá el de ámbito superior, identificando como tal el del sector de la hostelería de Bizkaia del año 2012 (publicado en el Boletín Oficial de Vizcaya de 10 de mayo de 2012) y tal comunicación se impugna en la demanda conflicto colectivo que da origen a tal sentencia.

La Magistrada autora de la sentencia considera que está vigente aquel convenio colectivo de empresa y no decaído, como afirmaba la patronal, dado que entiende que el artículo 4 del convenio colectivo de empresa fijaba una cláusula expresa prórroga indefinida, una vez denunciado el mismo y luego de vencido el periodo de vigencia natural. Considera que la nueva redacción del artículo 86, número 3 del Estatuto de los Trabajadores (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) derivada de las reformas del año 2012 (Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero y Ley 3/2012, de 6 de julio) en esta materia de la prórroga sigue fijando la prevalencia de lo pactado en el propio convenio colectivo sobre las normas del propio Estatuto de los Trabajadores, tal y que se preveía también con anterioridad a las mismas, siguiendo las líneas esenciales que sobre este tema fijó la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 23 de julio de 2013 (demanda 205/2013) que expresamente cita.

A través del escrito de formalización del recurso, la sociedad recurrente pretende que se revoque tal sentencia y se desestime tal demanda, con absolución de la demandada.

Estructura tal escrito en dos motivos de impugnación, respectivamente enfocados a la reforma de los hechos probados y a la crítica de la forma en que se interpreta y aplica el derecho sustantivo y la jurisprudencia, razón por la que cita respectivamente los apartados b y c del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social (Ley 36/2011, de 10 de octubre). En el primer motivo de impugnación pretende la reforma de los hechos probados segundo, tercero y quinto de la sentencia recurrida. En el segundo, se aduce la infracción del artículo 86, número 3 del Estatuto de los Trabajadores (en la redacción dada por aquella Ley 3/2012), de la disposición derogatoria única de tal Ley 3/2012, del artículo 37, número 1 de la Constitución de 27 de diciembre de 1978, de los artículos 3, 1256, 258, 1281, 1282 y 1283 del Código Civil (Real Decreto 24 de julio de 1889), del artículo de aquel convenio colectivo de empresa y del artículo 83, número 4 del Estatuto de los Trabajadores, así como de los principios de jerarquía normativa y preagencia de las normas al enunciar el motivo.

El mismo es impugnado por el sindicato CGT y el sindicato ELA. Ambos presentan sendos escritos de impugnación del recurso en el que se oponen al mismo y terminan pidiendo que se desestime el recurso y se confirme la sentencia recurrida.

SEGUNDO.- Primer motivo de impugnación.

1.- Reforma del segundo hecho probado.

Alternativas Inmobiliarias Globales, S.L. pretende dos añadidos a tal hecho probado:



A.- Que se incorpore que en fecha 30 de septiembre de 2012, dicha empresa comunicó al Departamento de Empleo del Gobierno Vasco y a los representantes de los trabajadores que denunciaba el convenio colectivo de empresa.

Se apoya en los folios 268 a 271 de autos, de los que se deduce que fue en fecha 28 de septiembre de 2012 y no en la que indica cuando realizó tal denuncia.

No se oponen las partes impugnantes a tal adición, que la consideran intrascendente en orden a trocar el fallo recurrido.

Por ello, se admite que constan ambas comunicaciones, valorándose su trascendencia en orden a mutar el fallo en el siguiente fundamento de derecho.

B.- Que también se haga constar que en fecha 3 de julio de 2012 el comité de empresa y Barceló Hoteles, S.A. pactaron la prórroga de tal convenio colectivo durante el año 2013, a excepción de la cláusula de revisión salarial del artículo 6 de tal convenio.

Tal sociedad es la explotadora del otro hotel al que se aplicaba aquel convenio colectivo de empresa sobre cuya vigencia se discute, el hotel Nervi

Se invoca al efecto el contenido del documento que obra al folio 340 de autos.

De tal documento se deduce que efectivamente medió tal pacto en relación a lo que se identificó como el VI convenio colectivo Barceló Condal Hoteles, S.A. que efectivamente era el que se publicó en el Boletín Oficial de Vizcaya de fecha 8 de julio de 2011 y que, por tanto, era el mismo que se venía aplicando en las relaciones laborales del hotel Avenida, actual Holiday Inn.

Según se lee en el tal acuerdo, se trata de un pacto en relación exclusivamente al hotel Nervión, no al Avenida, y por motivo de la coyuntura económica actual y por motivo de la situación especial del hotel Nervión, expresándose que se acordó tal prórroga "dado que el Hotel va a estar cerrado por obras hasta abril de 2013" según se deduce del propio pacto.

Se asume tal adición, con tales matices, resaltados por alguna de las impugnantes del recurso, valorándose su trascendencia en orden a mutar el fallo en el siguiente motivo de impugnación.

2.- Reforma del tercer hecho probado.

Se pretende matizar aquel hecho probado, para añadir que fueron tres las propuestas empresariales y no dos, como allí se indica. Serían las de fecha 5 de julio, 20 y 27 de septiembre de 2013. Además, se pretende añadir que los representantes de los trabajadores presentaron una plataforma de negociación y propuesta el día 24 de septiembre de 2013, resaltándose el contenido del futuro artículo 4 en tal propuesta, donde se indicaría la duración a dos años del convenio colectivo (1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2014), con retroactividad inicial al 1 de enero, con independencia de la fecha de publicación del nuevo convenio colectivo, fijándose una cláusula que indicaría que ambas partes considerarían denunciado tal convenio colectivo tres meses antes de la finalización de su vigencia, debiendo denunciarlo expresamente por escrito y fijando otra cláusula de "ultraactividad" en la que se diría: "expirada la vigencia del Convenio, el mismo se mantendrá vigente hasta que se firmare uno nuevo que lo sustituyere, sin límite temporal alguno, no resultando de aplicación al respecto la limitación de la ultraactividad preceptuada en el artículo . 86.3 E.T ."

Se invocan al efecto, el contenido de los documentos obrantes a los folios 206 a 208 de autos ,folios 78 a 87 y folios 210 a 213.

Cierto es que hubo una propuesta en aquella reunión del día 27 de septiembre de 2013 por la empresa y que hubo otra de fecha 24 de septiembre de 2013 por los sindicatos. Su contenido ya se da por reproducido en la versión judicial de tal hecho probado tercero de la sentencia y por ello, no procede añadir lo que ya consta integrado por vía de remisión- a los hechos probados de la sentencia recurrida.

La argumentación en derecho que se hace sobre tal propuesta de los representantes de los trabajadores se estudia en el siguiente fundamento de derecho.

3.- Reforma del quinto hecho probado.

La recurrente quiere añadir un nuevo hecho probado a los cuatro que contiene la sentencia recurrida y en el que se haga constar que el nuevo convenio colectivo provincial que aplica la empresa (el del sector de la hostelería de Bizkaia, B.O.B. de 10 de mayo de 2012)tiene un mismo marco normativo que el de empresa cuya vigencia se pretende en la demanda rectora de autos, siendo que en lo no regulado ambos se remiten al Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería.



Al efecto se remite a los folios 230 a 237 de autos, en cuanto al primero y los folios 218 y 239 en cuanto al segundo.

Dada la doble condición de pacto y norma del convenio colectivo (artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores) la jurisprudencia viene considerando que, como norma, es improcedente hacer constar sus contenidos en los hechos probados de las sentencia. Así lo indican las sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de fecha 22 de diciembre y 24 de marzo de 2011 , recursos 216/2010 y 73/2010 .

En consecuencia, no cabe añadir ni contenidos ni de uno ni de otro, ni menos comparativas de uno y otro, valorándose si existen o no las diferencias que se aducían en el séptimo hecho probado séptimo de la demanda en el siguiente fundamento de derecho.

TERCERO.- Segundo motivo de impugnación.

1.- En una primera parte de su argumentación, la recurrente se centra en rebatir los argumentos que la Juzgadora asume de aquella sentencia de la Audiencia Nacional de 23 de julio de 2013 , para luego discutir la exégesis que se da del artículo 4 del citado VI convenio colectivo de la empresa Barceló Condal Hoteles.

Estudiamos primeramente si es o no correcta la exégesis judicial cuestionada, para relegar a estudio posterior la crítica que hace la parte de lo que la Juzgadora considera que dispone el actual y anterior artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores y la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012 .

2.- Consideramos correcta la exégesis judicial.

a) La literalidad del artículo 4 del convenio colectivo indicado es la siguiente: " *Ámbito temporal.*

La duración de presente Convenio será de tres años, iniciándose su vigencia e 1 de enero de 2010 y finalizando el 31 de diciembre de 2012, cualquiera que sea la fecha de su publicación.

Ambas partes consideran denunciado este convenio a partir del 30 de septiembre de 2012.

El convenio gozará de prórroga automática a su finalización."

b) Ya se ha dicho la condición bifronte que tradicionalmente se asigna al convenio colectivo estatutario. Es pacto obtenido como resultado de la negociación colectiva y también es norma, porque el legislador ha querido que tal acuerdo de negociación colectiva sea norma que rijan concretas relaciones laborales, aunque no la hayan negociado los sujetos de esa relación laboral en concreto. .

Por ello, suele ser lugar común considerar que la hermenéutica de los convenios colectivos se apoye en los criterios que se indican en el artículo 3 número 1 del Código Civil para la exégesis normativa y también los artículos 1281 a 1289 de tal norma decimonónica, que regulan la interpretación de los contratos.

Al efecto, entre otras muchas, cabe citar las sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de fecha 6 de marzo de 2012 , 28 de noviembre y 29 de marzo de 2011 (recursos 10/2011 , 3897/2010 y 131/2010).

c) También es criterio jurisprudencial consolidado el que fija que se ha de respetar la exégesis hermenéutica que se haga por el Juzgador de instancia, salvo que se acredite evidente error o arbitrariedad. En tal sentido, sentencias de la Sala de lo Social de fecha 22 de octubre , 14 de mayo y 19 de marzo de 2013 , 12 de julio de 2012 , 28 de noviembre , 18 de octubre , 1 de marzo de 2011 y 22 de noviembre de 2010 , recursos 527/2013 , 38/2012 , 73/2012 , 1307/2011 , 3897/2010 , 44/2011 , 74/2010 y 19/2010 .

d) Pues bien, lo cierto es que tal texto, para la prórroga del convenio no fija ningún plazo como el que pretende la recurrente (un año), siendo claro que su literalidad alude a una "prórroga automática".

Por ello, al no fijarse plazo, se ha de suponer que la misma es de condición indefinida, lo que además es concorde con la normativa vigente al tiempo en que se pactó aquel convenio colectivo y que es la que tenían en mente los negociadores del mismo.

En efecto, en aquella normativa, ante un texto legal que tampoco fijaba plazo de duración de la prórroga de las cláusulas normativas del convenio colectivo vencido, era lugar común considerar que tal prórroga era indefinida. Por ello, se ha de reputar que esto es lo que consideraron los negociadores al fijar tan ambiguo texto, debiendo suponerse, por ende, que, de haber querido fijar un límite temporal concreto a la prórroga, así lo hubiesen expuesto.

Recordar que, al efecto, la norma decía: " *La vigencia del contenido normativo del convenio colectivo, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido e el propio convenio colectivo. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio.*"

e) A ello no empecen datos que la recurrente aduce como actos coetáneos o posteriores al acuerdo.



Así consideramos que no cabe inducir del compromiso de negociación diversos extremos de las relaciones laborales que se contiene en la disposición adicional del convenio a interpretar la consecuencia de que no procede al prórroga, ya que es claramente compatible el que se pacte la prórroga y que también se pacte que se sigan negociando concretos extremos de una parte del convenio, pues tal negociación se supone que se realizará durante la prórroga, que no se olvide que se pactó expresamente y que operaba de forma "automática".

A colación del argumento que se vincula al pacto de prórroga alcanzado con respecto del personal de hotel Nervión, se ha de señalar que tal pacto se alcanzó entre otra empresa y otros representantes de los trabajadores y es de suponer considerando diversas circunstancias a las concurrentes con respecto del hotel Avenida. En todo caso, no son actos coetáneos ni posteriores de las partes que firmaron el convenio, puesto que el mismo se suscribió por los representantes legales de los trabajadores de ambos hoteles, no de uno solo de ellos y con empresas distintas a la recurrente. El hecho de que en aquel caso se haya llegado a un acuerdo de prórroga es neutro para lo debatido y menos puede hacer ver una mala fe en la negociación por la parte social de la negociación en este caso.

La plataforma que propuso la representación legal de los trabajadores en fecha 24 de septiembre de 2013 efectivamente contiene una nueva redacción de aquel artículo 4, pero aparte de que solo es una simple propuesta, que, como toda oferta en negociación no vincula de futuro si no se acepta (artículo 1256 del Código Civil), se ha de resaltar que además se produce en el marco de una concreta postura empresarial que no asumía la prórroga indefinida y ante un nuevo contexto legislativo (actual redacción del artículo 86, número 3 del Estatuto de los Trabajadores), extremos ambos que, cada uno de forma independiente pueden dar razón de ese cambio en esa parte social en la negociación, sin que se pueda vincular la misma a una especie de asunción de que no procede la prórroga o que ésta se limita a un año dado el tenor literal del convenio colectivo publicado en 2011.

Tampoco cabe asumir que sean los mismos los contenidos materiales del convenio colectivo de empresa y el de la hostelería de Vizcaya, como afirma la recurrente, debiendo recordarse que al efecto dedicó la demandante el hecho séptimo de la demanda y que inciden en aspectos relevantes, tales como retribuciones, jornada laboral y otros.

3.- Como advierten CGT esta Sala ha tenido ocasión de examinar la cuestión de fondo y nuclear que se discute en este proceso: la pervivencia de la cláusulas de prórroga indefinida de convenios colectivos que entraron en vigor antes de las citadas reformas legales del año 2012 y cuya vigencia temporal natural había ya terminado.

Tal criterio está plasmado en nuestra sentencia de 26 de noviembre de 2013 (demanda 29/2013), dictada en el litigio de conflicto colectivo sobre la vigencia del convenio colectivo de centros de enseñanza de iniciativa social de nuestra Comunidad Autónoma con vigencia inicial 2008/2009 y que es la primera en la que fijamos el mismo (aunque con un voto particular que asume la línea argumental básica que sostuvo la demandada en juicio). La última resolución en la que mantenemos tal criterio es la sentencia de fecha 11 de febrero de 2014 (recurso 186/2014) .

Éste parecer individual de esta Sala, sino que es criterio que también vienen aplicando los diversos Tribunales Superiores de Justicia o de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En tal sentido, sentencia de la Sala de lo Social de Tribunal de Madrid: de 9 de diciembre de 2013 (demanda 1390/2013), de Cataluña, de 20 de marzo de 2014 y 12 de diciembre de 2013 (demandas 78/2013 y 65/2013) de Murcia, de 28 de octubre de 2013 (demanda 14/2013) de, Galicia, de 29 de octubre de 2013 (demanda 48/2013) o de la Audiencia Nacional, de 23 de julio de 2013 , 19 de noviembre de 2013 y 20 y 31 de enero de 2014, demandas 205/2013 , 369/2013I , 395/2013 y 440/2013).

Dando respuesta a los argumentos de la recurrente, explicamos las bases de tal criterio.

a) La regla general en materia de vigencia de los convenios colectivos es que corresponde a las partes que lo negocian su fijación (artículo 86, numero 1 del Estatuto de los Trabajadores), en norma que subsiste intacta tras la reforma laboral de 2012 y hunde sus raíces en su fuerza vinculante, que el artículo 37 de nuestra Constitución garantiza.

b) También subsiste - aunque ha cambiado algo su redacción e introduce algún cambio que ahora no viene al caso- la regla que establece que, una vez denunciado un convenio y concluida la duración pactada, su vigencia se establecerá " en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio " (actual artículo 86, número 3, en su párrafo primero). Tal regla anteriormente a las reformas del año 2012 ubicado en el inciso inicial párrafo segundo.

El cambio en tal regla atañe a que, antes el Estatuto de los Trabajadores, al fijar tal regla la fijaba en relación al contenido normativo del convenio y ahora no tiene esa limitación.



Ello no es sino un reflejo de esa prioridad que, en esta materia, se asigna a lo pactado en el propio convenio y constituye, en puridad, más que una regla sobre ultractividad del convenio, un supuesto peculiar de vigencia del mismo.

c) La reforma laboral de 2012 ha eliminado una regla estatutaria que anteriormente se fijaba y según la cual, para el caso de no regular el propio convenio su vigencia una vez denunciado y concluida la vigencia inicial pactada, disponía como, regla supletoria, la de mantenimiento de su contenido normativo (inciso final del párrafo segundo del artículo 86, número del Estatuto de los Trabajadores), dando nuevamente prioridad al pacto posterior que puedan alcanzar sobre ese extremo y, de no alcanzarse, ordena el mantenimiento de su vigencia (salvo las cláusulas de renuncia a la huelga), permitiendo que durante esa situación de ultractividad -aquí sí- puedan alcanzarse acuerdos que modifiquen el contenido aplicable en los extremos que consideren oportunos y durante el tiempo que convengan (párrafo segundo del artículo 86, número 3 del Estatuto de los Trabajadores).

d) La reforma, completando el artículo 86, número 3 del Estatuto de los Trabajadores y como medida para agilizar la negociación de los convenios colectivos, establece que la vigencia del convenio denunciado no sea de duración indefinida sino temporal: dos años desde la denuncia sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, con el Real Decreto Ley 3/2012 y un año, con la Ley 3/2012, (párrafo cuarto del artículo 86, número 3 del Estatuto de los Trabajadores).

Pero esta regla no es prioritaria o de aplicación indefectible, sino que se aplicará así "salvo pacto en contrario".

Con ello, se vuelve a demostrar que la voluntad del legislador del año 2012 sigue siendo la de fijar como regla de primer grado o de preferente aplicación que se esté a la voluntad común de las partes también en este punto.

e) La expresión mencionada no contiene limitación alguna de índole temporal en los términos defendidos por la recurrente (del tipo "posterior a la entrada en vigor de esta ley"), revelando que alcanza a cualquiera que, por su contenido, fije una vigencia no coincidente con el año señalado en ese precepto (sea superior o inferior).

f) La disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012 lo único que hace es establecer una norma de carácter transitorio, destinada a fijar el día inicial de cómputo del plazo de un año para el caso de que deba entrar en juego la regla de supletoriedad del párrafo cuarto, en relación a los convenios que ya estuvieran denunciados a la entrada en vigor de esa Ley, indicando que empezará a computarse a partir de ese momento.

Por tanto, yerra la recurrente cuando sostiene que la Ley 3/2012 fija como régimen preferente, en materia de vigencia del convenio denunciado y en trance de negociación su renovación, el plazo de un año desde esa denuncia, ya que la prioridad la asigna a lo que las partes hayan pactado en el propio convenio (párrafo inicial del artículo 86, número 3), manteniendo intacto el régimen anterior a la reforma laboral de 2012, de tal forma que si existe tal pacto (sea más o menos de un año), no entra en juego el plazo supletorio de un año.

g) Así lo abona la propia literalidad de la norma, que al referirse al pacto en contrario no contempla ni en el párrafo final del artículo 86, número 3, ni en la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012, limitación alguna en el sentido de exigir que el pacto de mantenimiento de vigencia del convenio sea posterior a la entrada en vigor de dicha Ley.

Así lo corrobora, también, una comprensión sistemática del precepto, con una continua prioridad de la común voluntad de las partes firmantes de un convenio a la hora de establecer su vigencia.

Lo refuerza su comprensión en clave constitucional, en tanto que no se trata sino de mantener la fuerza vinculante de lo pactado en el convenio.

h) El preámbulo de la Ley, en lo que también se apoya la recurrente, en cuanto a los cambios introducidos en el artículo 86, número 3 del Estatuto de los Trabajadores, no dice más que tal reforma tiene por finalidad de evitar la petrificación de condiciones laborales pactadas en convenio y que no se demore en exceso la negociación del nuevo, mediante una limitación temporal de la vigencia del convenio a un año, lo que si bien explica la razón del cambio, también por omisión, implícitamente muestra que no se ha querido efectuar alteración alguna de aquella regla de preferencia de lo pactado en el propio convenio colectivo sobre su vigencia -una vez finalizada la inicial y denunciado aquél- como por lo demás muestra el contenido del precepto, según entendemos y se ha pretendido explicar.

i) Ya hemos razonado que el nuevo plazo de un año de mantenimiento de la vigencia del convenio denunciado y caducado opera como regla subsidiaria -salvo pacto en contrario-, siendo equivalente esta expresión a la anterior -en defecto de pacto-

j) La noción de pacto en contrario no tiene por qué exigir que las partes conozcan cuál es la regla de la que se separan, bastando con que de hecho su contenido sea opuesto, máxime si tenemos en cuenta que tanto antes



de la reforma como después la regla preferente en materia de vigencia del convenio es la misma, consistente en estar a lo establecido en el propio convenio.

k) El hecho de que la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012 se titule "vigencia de los convenios denunciados" y haga ver que se refiera a los convenios denunciados antes de la entrada en vigor de la Ley, sin matiz alguno, no deriva consecuencia de interés para lo que aquí se debate, ya que lo que está en juego no es el alcance de esa disposición transitoria indicada (que solo se aplicaría para casos de denuncia previa, lo que efectivamente no es el caso) sino del artículo 86, número 3 del Estatuto de los Trabajadores, que si que afecta a casos como el presente, de denuncia posterior a tal Ley. Ya se ha explicado lo que entendemos que dice en relación a los pactos de prórroga

m) El alegato de que la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 23 de julio de 2013 en que se apoya la Jugadora no se pronuncia sobre el contenido de la disposición derogatoria de la Ley 3/2012 es inane, por cuanto que ya se ha dicho que, tanto con la normativa previa a las reformas del año 2012 como con la posterior, en esta sede es criterio preferente el respeto de lo que las partes hayan decidido sobre el particular. No se trata de que el convenio colectivo deba entenderse derogado por la nueva Ley, como pretende la recurrente, sino que la nueva Ley, lejos de derogar tal pacto, sigue manteniendo el criterio de su aplicación preferente.

n) Por la indicada razón de que el primado del respeto a lo decidido por los negociadores colectivos sobre el particular, tanto en la normativa previa como en la posterior a tales normas, tampoco resulta atendible el argumento de que el respeto al pacto solo regiría con respecto de pactos alcanzados luego de la Ley 3/2012.

CUARTO.- Costas.

No procede pronunciamiento condenatorio en materia de costas procesales, al tratarse de un proceso de conflicto colectivo y no apreciarse ni temeridad ni mala fe en la parte recurrente, lo que tampoco ha sido alegado por las impugnantes de su recurso (artículo 235, número 2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social).

Se ha de acordar la pérdida y el destino legal (ingreso en la Hacienda Pública) del depósito necesario realizado para recurrir (artículo 204 en relación con los artículos 229 y 230 de la misma Ley).

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

FALLAMOS

Que desestimamos el recurso de suplicación formulado en nombre de Alternativas Inmobiliarias Globales, S.L. contra la sentencia de fecha veinticuatro de enero de dos mil catorce, dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de los de Bilbao en los autos 1354/2013, en los que también son partes los sindicatos Confederación General del Trabajo y Euzko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de Trabajadores Vascos.

En su consecuencia, confirmamos la misma.

Cada parte deberá abonar las costas del recurso que hayan sido causadas a su instancia.

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 Ilmo. Sr. Magistrado 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 4699-0000-66-0971-14.

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 4699-0000-66-0971-14.

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 régimen 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.