



Roj: **SJSO 56/2014 - ECLI:ES:JSO:2014:56**

Id Cendoj: **31201440032014100002**

Órgano: **Juzgado de lo Social**

Sede: **Pamplona/Iruña**

Sección: **3**

Fecha: **30/06/2014**

Nº de Recurso: **237/2014**

Nº de Resolución: **339/2014**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **CARLOS GONZALEZ GONZALEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3** c/ San Roque, 4 - 1ª Planta Pamplona/Iruña

Procedimiento: **MODIFICACIÓN SUSTANCIAL CONDICIONES LABORALES**

Sección: C

Teléfono: 848.42.40.94

Fax.: 848.42.42.88

SENT2

**Nº Procedimiento: 0000237/2014**

NIG: 3120144420140000783

Materia: Modificación condiciones laborales

Resolución: **Sentencia** 000339/2014

En la ciudad de Pamplona/Iruña, a TREINTA DE JUNIO DE DOS MIL CATORCE.

El Ilmo. Sr. D. CARLOS GONZALEZ GONZALEZ, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social Nº 3 de los de Navarra

EN NOMBRE DEL REY Ha dictado la siguiente

### **SENTENCIA**

Vistos los presentes autos número 0000237/2014 sobre Modificación condiciones laborales iniciado en virtud de demanda interpuesta por Arcadio contra NORTEN PREFABRICADOS DE HORMIGON SL ,

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** El día 6 de febrero de 2014 la parte actora interpuso demanda ante el Juzgado Decano de Pamplona, turnada a éste el día 7 del mismo mes y año en los términos que figura en la misma, la cual fue admitida a trámite, señalándose el acto del juicio oral para el día 11 de junio de 2014, al que previa citación en legal forma comparecieron el letrado Sr. Bilbao Martínez en nombre y representación del demandante y el letrado Sr. Córdoba Ayarza en nombre y representación de la empresa demandada; quienes hicieron las alegaciones que estimaron pertinentes, proponiéndose la prueba que, una vez admitida por S.Sª., se practicó con arreglo a derecho y desarrollándose la sesión conforme refleja el Acta a tal efecto levantada por la Sra. Secretaria del Juzgado.

**SEGUNDO.-** En la tramitación de estos autos se han observado las prescripciones legales de procedimiento.

### **HECHOS PROBADOS**



**PRIMERO.-** El demandante D. Arcadio ha venido prestando sus servicios profesionales por cuenta de la empresa demandada Nortén Prefabricados de Hormigón SL con una antigüedad reconocida de 21 de julio de 1986, con la categoría profesional de operario 3ª.

**SEGUNDO.-** Se ha acreditado, y es un hecho admitido por ambas partes litigantes, que el trabajador demandante inició su relación laboral por cuenta de la empresa Murebal Ibérica SA, y que en el año 2000, la empresa Murebal Ibérica SA, con la denominación ya de Soluciones Prefabricadas Oralde SA, se fusionó con las empresas Postensa SA y Murobaster, formando la empresa Nortén Prefabricados de Hormigón SL, a la que pasó subrogada la parte actora.

Previamente, la empresa Murebal Ibérica SA surgió como escisión de la empresa Construcciones Suquía SA, lo que tuvo lugar en octubre de 1994, creándose la nueva sociedad denominada Murebal Ibérica SA, con centro de trabajo en la provincia de Navarra. La empresa Construcciones Suquía SA, que era la empleadora inicial del actor, trasladó a parte de su personal al centro de trabajo de la empresa extinguida, Murebal Ibérica SA en la localidad navarra de Alsasua.

Como consecuencia de ese traslado de parte de la plantilla de Construcciones Suquía SA, a la nueva empresa Murebal Ibérica SA en el centro de trabajo en Navarra, surgieron discrepancias respecto a las condiciones laborales que debían ser aplicadas a los trasladados y entre ellos, al propio demandante. Esas discrepancias se resolvieron en un laudo de equidad dictado el 16 de diciembre de 1994, que obra unido a los autos y que se da aquí por reproducido, y en el cual, además de mantener la antigüedad, expresamente se indica que en Murebal Ibérica SA *"se aplicarán las mismas condiciones, tanto retributivas como laborales de convenio que estén vigentes en cada momento en Construcciones Suquía SA"*.

Y a la empresa Construcciones Suquía SA le ha sido de aplicación de forma pacífica el Convenio Colectivo de la Construcción de la provincia de Guipuzcoa, publicado en el Boletín Oficial de Guipuzcoa el 31 de agosto de 2007.

Desde que se dictó el laudo señalado, y de forma pacífica, se ha venido aplicando al demandante, que presta servicios en el centro de trabajo de Alsasua, el Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa 2007-2009

**TERCERO.-** Obra unido a los autos y se da aquí por reproducido el Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Guipúzcoa 2007-2009.

El artículo 1, con referencia al ámbito territorial y personal, establece que el Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Guipúzcoa 2007-2009 *"será de aplicación obligatoria en el territorio histórico de Guipuzcoa en todas las obras y centros de trabajo de las empresas a que se refiere su ámbito funcional, quedando incluidos todos los trabajadores que presten sus servicios en ellos de manera temporal o fija"*. Y añade en el párrafo 2º que *"los trabajadores que sean trasladados o desplazados desde su centro de trabajo en el T.H. de Guipuzcoa a otro T.H., comunidad o provincia, se acogerán al convenio que consideren oportuno de entre los concurrentes, vigente en el momento del traslado y siendo de aplicación mientras permanezca en esta situación, esto es, fuera del T.H. de Guipuzcoa"*.

En el artículo 3, con referencia al ámbito temporal, establece que *"el presente convenio colectivo básico tiene una duración indefinida sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Quinta. No obstante, sus anexos, tendrán la duración que se determine, específicamente, en cada uno de ellos"*.

En los anexos de dicho convenio se regula, en el anexo I las tablas salariales de 2007; en el anexo II las dietas; en el anexo III la jornada laboral y en el anexo IV el modelo de finiquito.

Establece la Disposición Adicional Quinta del convenio colectivo, con referencia a la Mesa Negociadora Permanente, que *"el convenio, en todo o en parte, podrá modificarse por voluntad concorde de la Mesa Negociadora Permanente a que se hace referencia más adelante, con arreglo a los procedimientos que señalan, y lo establecido en la legislación vigente en cada momento"*. En el apartado 2º de la Disposición Adicional Quinta se expresa que se establece la Mesa Negociadora Permanente cuya función será la de llegar a acuerdos en todos aquellos apartados que se establecen en el presente convenio colectivo básico.

Y en el apartado 3º de la Disposición Adicional Quinta del convenio colectivo se prevé que *"las materias que el convenio señala como anexos serán objeto de revisión periódica y en los términos que las partes hubiesen fijado, quedando en todo caso denunciados 60 días antes de su vencimiento. A partir de esa fecha deberá reunirse la Mesa Negociadora Permanente, para proceder a su revisión"*.

Como se ha indicado en el anexo I se establece las tablas salariales para el año 2007, y por resolución de 28 de enero de 2008, de la Delegada Territorial de Guipuzcoa del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, del Gobierno Vasco, se acuerda el registro, publicación y depósito de la revisión salarial para el 2008 del



Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de 2007-2009; y por resolución del mismo organismo administrativo, de 12 de febrero de 2009, se acuerda el registro, publicación y depósito de la revisión salarial para el año 2009 de este convenio colectivo (revisiones que obran unidas a los autos y que se dan aquí por reproducidas).

En el anexo II, se regula las dietas, y se fija los importes para los años 2007, 2008 y 2009. Y el anexo III, con referencia a la jornada laboral, se establece la jornada correspondiente al 2007, 2008 y 2009.

**CUARTO.-** Con fecha 15 de julio de 2013 la empresa demandada entrega comunicación escrita al actor, que obra unida a los autos y se da aquí por reproducida, y en la que señala que el convenio colectivo aplicado en el centro de trabajo de Alsasua ha sido el Convenio Colectivo del sector Derivados de Cemento de Navarra, pero que sin perjuicio de lo anterior, *"por sus personales circunstancias precedentes, se le ha mantenido la aplicación del Convenio Colectivo del sector de la Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa publicado en el BOG de 31 de agosto de 2007 mientras el mismo se encontrase vigente"*. Se añade que como consecuencia del art.86.3 del Estatuto de los Trabajadores y la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, *"a partir del 8 de julio de 2013 dicho convenio ha perdido su vigencia, tanto la original como la provisional derivada de la ultraactividad legal, dejando de serle aplicable dicho convenio colectivo"*. No obstante la empresa indicaba que *"con el fin de dejarle un plazo de adaptación de su nómina y demás condiciones laborales a las nuevas condiciones aplicables, se le mantendrán a título individual las condiciones laborales del Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa publicado en el BOG el 31 de agosto de 2007 hasta el 30 de septiembre de 2013"*, y que a partir de esa fecha le resultarán de aplicación las condiciones laborales aplicables a los trabajadores con contrato en vigor en Alsasua a 7 de julio de 2013, condiciones laborales que se adjuntan como anexo I.

El 6 de agosto de 2013 se le entrega al actor nueva comunicación empresarial en la que se le indica que ya se le había informado el 15 de julio de 2013 sobre la pérdida de vigencia del Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa, y que sobre las condiciones laborales que le eran aplicables a partir del 1 de octubre de 2013 y por el periodo máximo de hasta el 31 de diciembre de 2014. Y a continuación la empresa destaca que atendiendo a las especiales y personales circunstancias del trabajador y siempre que estuvieran expresamente de acuerdo, estarían dispuestos a firmar un pacto, recogiendo las condiciones que debería incorporar tal pacto. Finalmente, el 27 de septiembre de 2013 se vuelve a entregar al actor nueva comunicación empresarial por la que la dirección *"informa que se ha tomado la decisión de prorrogarle, con carácter temporal hasta el 31 de diciembre de 2013 y a título individual, las condiciones laborales del Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa publicado en el BOG el 31 de agosto de 2007"*,

**QUINTO.-** Con fecha 24 de enero de 2014 la empresa entrega al actor comunicación escrita, que obra unida a los autos y que se da aquí por reproducida, y por la que le informa a la empresa que ha finalizado la prueba de temporada hasta el 31 de diciembre de 2013, por la que se le había mantenido a título personal las condiciones laborales del Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa publicado en el BOG el 31 de agosto de 2007, y que *"en atención a sus circunstancias personales, mientras que el Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa continúe vigente, se le mantendrá en dichas condiciones. Sin embargo, en cuanto a su retribución salarial, serán aplicables, durante su vigencia, las tablas salariales establecidas en el Convenio Colectivo General de la Construcción publicado en el BOE de 15 de marzo de 2012"*.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### PRIMERO.- DETERMINACIÓN DEL OBJETO DEL PROCESO Y VALORACIÓN PROBATORIA.

En la demanda iniciadora del presente juicio la parte actora impugna lo que considera una modificación sustancial de las condiciones de trabajo acordada por la empresa Norten Prefabricados de Hormigón SL, solicitando que se declare nula, o, subsidiariamente, injustificada, y se le reponga al trabajador en su derecho a seguir disfrutando de las condiciones del Convenio Colectivo Provincial de la Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa 2007-2009, aplicación total de dicho convenio de forma obligatoria y no como una condición graciosa y temporal, incluyendo la aplicación de las condiciones salariales que disfrutaba hasta la decisión de la empresa. En el acto del juicio se desistió, con expresa reserva para reclamarlas en su caso en otro procedimiento de la condena que también se había solicitado por diferencias salariales y por indemnización de daños y perjuicios.

En la demanda se relata la circunstancias particulares que determinaron que al actor se le aplicase el Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa cuando pasó de prestar servicios por cuenta de la empresa Construcciones Suquía SA a la sociedad extinguida de ésta Murebal Ibérica SA, que conllevó



que parte de la plantilla de Construcciones Suquía SA pasasen subrogados a Murebal Ibérica SA y a prestar servicios en el centro de trabajo que esta empresa tenía en la localidad navarra de Alsasua, lo que determinó que se dictase un laudo arbitral de 16 de diciembre de 1994, por el que se acordó que a esos trabajadores trasladados al centro de trabajo de Alsasua le serían de aplicación las mismas condiciones, tanto retributivas como laborales, del convenio que estén vigentes en cada momento en Construcciones Suquía SA, y teniendo en cuenta que en esta última empresa siempre se ha venido aplicando el Convenio Colectivo de la Construcción de la provincia de Guipuzcoa.

La demanda de modificación sustancial de las condiciones de trabajo se funda en considerar que subsiste la vigencia del Convenio Colectivo Provincial de la Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa 2007-2009, cuya aplicación no se ve afectada por un teórico fin de la ultraactividad dado que la vigencia del convenio es indefinida, de forma íntegra, y no sólo en parte de su contenido. Se alega también que hay una nulidad de la decisión empresarial por incumplimiento de los requisitos establecidos en el art.82.3 del Estatuto de los Trabajadores para modificar condiciones establecidas en los convenios colectivos en vigor, y que de forma subsidiaria, las condiciones que venía disfrutando el demandante, aun considerando que hubiera perdido ultraactividad el convenio, han pasado a integrar derechos del actor en virtud de una contractualización de esos derechos que venían reconocidos en el convenio colectivo, existiendo derechos adquiridos y además condiciones más beneficiosas que exige que se le sigan respetando las condiciones del Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa, dando lugar la decisión de la empresa, al no haber seguido el trámite del art.41 del Estatuto de los Trabajadores, a la nulidad o al carácter injustificado de la decisión, dado que tampoco concurren causas ni se ha seguido el procedimiento legalmente establecido para una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de que venía disfrutando el demandante.

La empresa demandada compareció al acto del juicio y se opuso a la acción ejercitada, negando que el convenio colectivo, en lo que se refiere a las tablas salariales, se encuentra en situación de ultraactividad actualmente, sino que ha perdido totalmente su vigencia, sin que exista vulneración alguna de las normas sobre descuelgue de condiciones de trabajo ni tampoco sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo cuando la empresa se limita a aplicar la normativa vigente a fecha 1 de enero de 2014, que no es otra que las previsiones del art.86.3 del Estatuto de los Trabajadores en relación con la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012. Se razona por el letrado de la empresa demandada que no puede admitirse la pretensión de que se reconozca el mantenimiento de la plena vigencia del Convenio Colectivo de la Construcción de Guipuzcoa dado que en la parte de la retribución salarial se encuentra decaído el convenio a partir del 8 de julio de 2013, dado que no ha existido pacto en contrario ni se ha suscrito ninguna otra norma convencional. Se niega también la pretensión de contractualización de las condiciones laborales que estaban recogidas hasta su decaimiento por el convenio colectivo de referencia, y teniendo en cuenta además que tampoco pueden existir condiciones más beneficiosas o derechos adquiridos derivadas de convenios colectivos que han decaído. Se afirma por la empresa demandada que la pérdida de vigencia del convenio en régimen de ultraactividad implica la finalización de la obligatoriedad de su aplicación, y en ningún caso las condiciones laborales recogidas en el convenio se contractualizan siendo además incoherente con la finalidad perseguida con la reforma laboral de mantener por la vía de la contractualización condiciones previstas en un convenio decaído. Consecuencia del fin de la aplicación ultraactiva de un convenio, en los términos previstos en el art.86.3 del Estatuto de los Trabajadores, no es otra que la aplicación del convenio de ámbito superior como en el caso y respecto a las tablas salariales es el Convenio Colectivo Estatal de la Construcción, de manera que la decisión de la empresa se ajusta a las previsiones legales y no incurre en ningún tipo de incumplimiento o modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Los hechos declarados probados resultan acreditados con el examen y valoración conjunta de la prueba practicada, consistente en los documentos aportados por las partes litigantes, y también por la propia admisión de hechos dado que los litigantes no han discrepado en los aspectos fácticos del presente procedimiento, sino exclusivamente en la determinación de las consecuencias jurídicas que puedan derivarse del hecho de que la empresa demandada haya comunicado al trabajador el 24 de enero de 2014 que se le van a mantener las condiciones del Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa mientras continúe vigente, salvo en materia de retribución salarial, respecto a las cuales la empresa señala que le serán de aplicación al demandante, durante su vigencia, las tablas salariales establecidas en el Convenio Colectivo General de la Construcción publicado en el Boletín Oficial del Estado el 15 de marzo de 2012. O dicho de otra forma, si la empresa podía adoptar tal decisión o para aplicar las tablas salariales del Convenio Estatal debió haber seguido las normas sobre descuelgue de las condiciones de trabajo a que se refiere el art.82.3 del Estatuto de los Trabajadores, o las normas sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo prevista en el art.41 de la misma norma laboral.

**SEGUNDO.- CONVENIO COLECTIVO DECAÍDO Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LA ULTRAATIVIDAD.**





### A.- Vigencia de los convenios y régimen de ultraactividad tras la reforma laboral de 2012.-

Existe conformidad entre las partes litigantes que al supuesto litigioso le es de aplicación la reforma laboral derivada de la Ley 3/2012, y, en concreto, las previsiones del art.86.3 del Estatuto de los Trabajadores y la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012, como consecuencia de la aplicación en el ámbito del ordenamiento laboral del principio de jerarquía normativa.

El art.86.1 del Estatuto de los Trabajadores comienza por señalar que *"corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro de un mismo convenio"*. Y añade que durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación podrán negociar su revisión.

El apartado 2º del art.86 del Estatuto de los Trabajadores aclara que *"salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año sino mediara denuncia expresa de las partes"*. Y el art.86.3 del Estatuto de los Trabajadores prevé que *"la vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieran establecido en el propio convenio"*. Y el último párrafo del apartado 3º del art.86 de la misma norma concreta 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"*.

A su vez la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012 aclara que estas previsiones normativas también se aplican a los convenios colectivos previos a la reforma de 2012 y, en concreto, que ya estuvieran denunciados cuando entró en vigor la Ley 3/2012, y para ello dispone que *"en los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor esta ley, el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por esta ley, empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor"*.

La voluntad del legislador de la reforma en este aspecto no ha sido otra que limitar la ultraactividad de los convenios a un año, con el objeto de evitar una petrificación de las condiciones de trabajo pactadas en el convenio, estableciendo al efecto una regla de aplicación subsidiaria a lo pactado expresamente por los negociadores del convenio colectivo. En este sentido la propia exposición de motivos de la Ley 3/2012 destacaba que con el fin de procurar una adaptación del contenido de la negociación colectiva a los cambiantes escenarios económicos y organizativos, *"se introduce un cambio respecto a la aplicación del convenio colectivo en el tiempo"*. Se pretende, en primer lugar, incentivar que la renegociación del convenio se adelante al fin de su vigencia sin necesidad de denuncia al conjunto del convenio, como situación que resulta a veces conflictiva y que no facilita un proceso de renegociación sosegado y equilibrado. Pero, además, para cuando ello no resulte posible, se pretende evitar una petrificación de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo renegociador mediante una limitación temporal de la ultraactividad del convenio a un año".

Como bien indica el letrado de la empresa demandada la redacción actual del art.86.3 procede de una enmienda propuesta por el Sr. Álvarez Sostres, del Foro de Asturias, integrado en el Grupo Parlamentario Mixto, publicado en el Boletín Oficial del Congreso número A-4-6 de 27 de abril de 2012, página 21. La enmienda número 6 propuesta por ese diputado fue aceptada y en su justificación indicaba que *"se sustituye el texto "transcurridos dos años" por "transcurrido un año". En el caso de la ultraactividad se debería rebajar el plazo de un año ya que esta medida dotaría a las empresas de mayor flexibilidad en la toma de decisiones y limitaría la posibilidad de que las partes no llegaran a un acuerdo como estrategia para mantener derechos del convenio denunciado"*.

Debe destacarse respecto al régimen jurídico de la vigencia de los convenios y la ultraactividad algunas *reglas generales y principios reguladores de esta materia*, como son, entre otros los siguientes:

- La libertad en la fijación de la vigencia y duración del convenio colectivo.
- Libertad de la revisión durante la vigencia del convenio colectivo.
- Prórroga del convenio de año en año sino media denuncia expresa, salvo pacto en contrario.
- Una vez denunciado y concluida la duración pactada del convenio, la vigencia se producirá en los términos pactados en el propio convenio.
- Durante las negociaciones del nuevo convenio se mantiene la vigencia del convenio colectivo, salvo pacto en contrario, y excepcionando únicamente la renuncia a la huelga.
- Se admiten acuerdos parciales de modificación y adaptación de contenidos prorrogados y con la vigencia que las partes determinen.

- Libertad a su vez en la regulación del régimen de ultraactividad.
  - Régimen supletorio legal de la ultraactividad limitada a un año desde la denuncia.
  - El régimen de ultraactividad sólo se aplica a los convenios colectivos estatutarios, de manera que la ultraactividad no es predicable de los convenios extraestatutarios o pactos de empresa ( Sentencias del Tribunal Supremo de 14 de diciembre de 1996 , 25 de enero de 1999 , 17 de abril de 2000 , 1 de junio de 2007 , 11 de julio de 2007 , 9 de febrero de 2010 , 14 de mayo de 2013 (RJ 2013, 6080 ) ; y Sentencias del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 26 de febrero de 2004 y 1 de junio de 2005 , y del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 24 de julio de 2006 , y con referencia al pacto de empresa del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 4 de octubre de 2007).
  - En periodo de ultraactividad no rige la regla de prohibición de la concurrencia de convenios a que se refiere el art.84.1 del Estatuto de los Trabajadores , dado que no puede confundirse la ultraactividad con "vigencia" del convenio, que se refiere al ámbito temporal pactado ( Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de febrero de 2004 , RJ 2004, 1069). Otra conclusión supondría la petrificación de la estructura de negociación colectiva, y sería contraria a un sistema de libre negociación en tanto que quedarían predeterminadas las unidades de negociación ( Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de febrero de 2004 y Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 5 de abril de 2005 y 7 de febrero de 2006 ).
  - Como corolario de lo anterior la ultraactividad no impide la apertura de un proceso negociador con ámbito negociador diferente en cuanto que si hay vacío normativo hay facultad de otra unidad de negociación para entrar en él ( Sentencias del Tribunal Supremo de 17 de junio de 1994 - RJ 5455-; 23 de octubre de 1995 - RJ 7864-; 17 de mayo de 2004 -RJ 4969 -, y 28 de noviembre de 2006 ).
  - En todo caso la prohibición de concurrencia no determina la nulidad del convenio invasor, sino su inaplicación temporal ( Sentencia del Tribunal Supremo de 31 de octubre de 2004 , RJ 2004, 589).
  - No obstante las reglas anteriores, se admite la protección de la unidad de negociación anterior -la denominada "impermeabilización" - cuando, expirada la vigencia del convenio y denunciado éste, se ha iniciado la negociación de otro convenio ( Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de enero de 1997 -RJ 1997 , 909- y de 17 de mayo de 2004 -RJ 4969-). Y ello con la finalidad de proteger las unidades inferiores para que éstas no queden absorbidas por las de ámbito superior ( Sentencias del Tribunal Central del Trabajo de 14 de junio de 1984 y de 17 de marzo de 1987 ), y no a la inversa. Y en todo caso esta protección requiere que la negociación esté activa, de lo que deriva la importancia de la obligación de negociar de buena fe que impone el art.89 del Estatuto de los Trabajadores .
  - Debe recordarse además que los convenios estatutarios no son fuente de condiciones más beneficiosas ( Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de julio de 2010 -RJ 2010,3615-, con cita a su vez de las Sentencias del Tribunal Supremo de 26 de febrero de 1996 ; 18 de diciembre de 1997 ; 6 de mayo de 2009 ; 2 de mayo de 2009 ; 9 de junio de 2009 y 11 de febrero de 2010 ). Según la doctrina del Tribunal Supremo los convenios colectivos no pueden ser fuente de condiciones más beneficiosas, en tanto que el carácter normativo del convenio impide considerarle fuente de la condición al no tratarse de un acto de "voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supere a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo" , y que se incorpora al nexo contractual.
  - Los convenios extraestatutarios son lícitos y válidos, pero limitan su eficacia obligacional y no normativa en su duración pactada a las partes que los concertaron, y quienes estaban directamente representados en la negociación -afiliados al sindicato o asociación patronal- ( Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de julio de 2008 - RJ 2008,4234-).
  - Por sí solo los convenios extraestatutarios no son tampoco fuente de condiciones más beneficiosas ( Sentencia del Tribunal Supremo 14 de mayo de 2013 , RJ 6080). Destaca esta sentencia que "sin que exista razón alguna para mantenerlo después de haber expirado, pues su aplicación durante el periodo de vigencia no es indicativa de la voluntad de la empresa de conceder un beneficio que sobrepase las exigencias de las normas legales o convencionales aplicables, que la actuación empresarial no es más que el cumplimiento de lo pactado y mientras tenga vigencia el referido pacto, sin que exista indicio alguno de una voluntad empresarial de incorporarlo de forma definitiva al contrato de trabajo" .
- Consecuencia de lo anterior es que la modificación o la falta de aplicación de un convenio colectivo estatutario, una vez transcurrido su periodo de vigencia, y dado que no existe condición más beneficiosa, no permite calificar la decisión de la empresa como constitutiva de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.



- Rige en todo caso en materia de vigencia de ultraactividad de los convenios colectivos el principio de jerarquía normativa, según el cual, una vez entrada en vigor la norma, los convenios colectivos deben ajustarse a la misma, con independencia de que existieran con anterioridad o no ( Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de diciembre de 2007 -RJ 1897- y Sentencia de la Audiencia Nacional de 10 de septiembre de 2012 -AS 2012, 2514-). El propio Tribunal Supremo declara que *"la primacía de la ley en aquellos extremos que tienen carácter inviolable, inalterable e indisponible"*, y que *"en aras del principio de legalidad consagrado en el art.9 (con referencia a la Constitución Española ), las normas promulgadas por el Estado, con carácter de derecho necesario, penetran, por imperio de la ley, en la norma paccionada ya creada"*.

En el mismo sentido la sentencia del Tribunal Constitucional 58/1985 afirma que *"la negociación colectiva no puede entenderse excluyente e inmodificable, pues ello supondría frenar la evolución y el progreso del derecho del trabajo y convertir lo comercial en derecho necesario absoluto y en tantos necesarios como convenios hubiera. No puede aceptarse un debilitamiento de la imperatividad de la ley en favor de lo dispositivo, a menos que la propia ley así lo autorice, flexibilizando sus mandados"*.

Y en el mismo sentido la sentencia del Tribunal Constitucional 210/1990 destaca que la posición del Convenio Colectivo es de subordinación jerárquica a la ley, sin que la eventual intangibilidad o inalterabilidad del convenio colectivo pueda identificarse con la fuerza vinculante del mismo, pues no deriva así del art.37.1 de la Constitución Española .

Y por ello mismo, por regir en esta materia el principio de jerarquía normativa, un convenio colectivo puede verse alterado frente a una norma legal, incluso aunque se trate de una norma sobrevinida ( Sentencia del Tribunal Supremo 19 de diciembre de 2011 - RJ 2012,384-).

- En todo caso, para que sea aplicable el régimen de ultraactividad se requiere la denuncia del convenio es decir, que la expiración definitiva del convenio por transcurso del periodo legal de un año se condiciona a que haya sido objeto de denuncia. En los supuestos en que se ha pactado la denuncia automática ya no sería necesario un acto de las partes para que la vigencia del convenio se extinga, pero si el convenio carece de esa cláusula de denuncia automática, será necesaria la denuncia porque en otro caso el convenio se aplicará en tanto que quede aprobado de año en año en los términos que resultan del art.86.2 del Estatuto de los Trabajadores . La falta de acreditación de la denuncia determinaría que una decisión de la empresa a desvincularse del convenio -en el caso de la reforma laboral del 2012 a partir del 7 de julio de 2013 o en fechas posteriores- constituiría una decisión empresarial nula por vulnerar las normas sobre el descuelgue ( art.82.3 del Estatuto de los Trabajadores ), y no tanto las del art.41 del Estatuto de los Trabajadores que se refiere precisamente a condiciones de trabajo que no estén pactadas en convenios colectivos estatutarios.

#### **B.- La vigencia y régimen de ultraactividad en el Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa, publicado en el Boletín Oficial de Guipuzcoa el 31 de agosto de 2007.-**

Como se ha indicado anteriormente al demandante la empresa le venía aplicando el Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa, aun estando el centro de trabajo en Alsasua, como consecuencia del laudo arbitral de 16 de diciembre de 1994, que con ocasión de la escisión de la empresa Murebal Ibérica SA de la empleadora inicial del actor, Construcciones Suquía SA, determinó en equidad qué condiciones debían aplicarse a trabajadores que fueron desplazados desde Guipuzcoa hasta la localidad navarra de Alsasua, como ocurrió con el actor. En concreto el laudo lo que estableció es que a esos trabajadores serían aplicables las condiciones retributivas y laborales del convenio *" que esté vigente encada momento en Construcciones Suquía SA"* , y en esta empresa se ha venido a aplicando el Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Guipuzcoa, que es lo que ha determinado que al demandante también se le aplicara el mismo.

A efectos de la vigencia del Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa 2007-2009, como bien indica el letrado de la empresa demandada, distingue la propia norma convencional dos partes, una de ellas, a la que denomina convenio colectivo básico, a la que le atribuye una duración indefinida y, de otra parte, los anexos al convenio, en relación a los cuales señala que tendrá la duración que específicamente se determine en cada uno de ellos. Esos anexos se refieren el primero a las tablas salariales, el segundo a las dietas y el tercero a la jornada de trabajo.

Así, el art.3 del convenio colectivo establece expresamente ***"que el presente convenio colectivo básico tiene una duración indefinida sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Quinta. No obstante, sus anexos tendrán la duración que se determine, específicamente, en cada uno de ellos"*** . En el caso del anexo I, con referencia a las tablas salariales, solamente contiene las correspondientes al año 2007, si bien ha habido dos revisiones para el año 2008 y 2009. Y por lo que se refiere a los anexos que regulan las dietas y la jornada máxima anual se establecen esas condiciones para los ejercicios 2007, 2008 y 2009.



De esta manera, dentro del principio dispositivo que rige esta materia, los negociadores del convenio colectivo decidieron establecer distintos periodos de vigencia de las materias que regula, y mientras que una parte de su contenido establece una vigencia indefinida, en el resto y, en concreto, por lo que constituye el objeto del presente procedimiento, en materia salarial, estableció una duración para el ejercicio 2007, y las propias partes negociadoras han acordado dos revisiones para el año 2008 y 2009 en cumplimiento de la propia Disposición Adicional Quinta del convenio colectivo, que establece que el convenio, en todo o en parte, podrá modificarse por voluntad concorde de la Mesa Negociadora Permanente, que se constituye con ese carácter permanente con la finalidad de llegar a acuerdos en todos aquellos apartados que se establecen en el propio convenio colectivo básico. Frente a lo que invoca la parte actora, lo cierto es que el contenido de la Disposición Adicional Quinta no implica respecto de la materia salarial la fijación de una duración indefinida o distinta al propio periodo pactado en el anexo I, ni se deduce del propio tenor del convenio colectivo que en materia de los anexos, y específicamente en materia salarial, el convenio haya establecido una duración indefinida, sino, como se ha indicado anteriormente, su vigencia ha sido expresamente limitada por los negociadores del convenio.

Desde esta perspectiva, lo cierto es que desde el año 2009 no se ha establecido modificación alguna en materia salarial, y las tablas salariales revisadas que ha venido aplicando la empresa lo han sido exclusivamente como consecuencia del efecto de la ultraactividad una vez perdida la vigencia del contenido de los anexos tras concluir la duración pactada, y una vez que a su vez ese contenido de los anexos ya había sido denunciado conforme a las exigencias a que antes se ha hecho referencia.

Efectivamente, en el apartado 3º de la Disposición Adicional Quinta del convenio colectivo de aplicación expresamente se indicaba que *"las materias que el convenio señala como anexos serán objeto de revisión periódico y en los términos que las partes hubiesen fijado, quedando en todo caso denunciados sesenta días antes de su vencimiento"*, añadiendo que a partir de esa fecha deberá reunirse la Mesa Negociadora Permanente para proceder a su revisión.

De esta manera con la conclusión de la duración pactada del anexo I del Convenio Colectivo Provincial de Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa 2007-2009, y denunciado el mismo como consecuencia de la disposición convencional antes citada, la materia salarial se sigue aplicando en la empresa en virtud de la ultraactividad, y quedando sujeta al régimen legal que contiene el art.86.3 del Estatuto de los Trabajadores, anteriormente citado. En virtud del último párrafo del art.86.3 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el contenido de la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012, plenamente aplicable al convenio de que se trata y en esta materia dada la existencia de denuncia tras el transcurso del plazo de duración del convenio, el régimen de ultraactividad tenía una duración limitada a un año, salvo pacto en contrario, que en el presente caso no existe. Efectivamente, el párrafo final del art.86.3 del Estatuto de los Trabajadores lo que establece es 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. Y la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012, para los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de la entrada en vigor de la norma, expresamente establece que el plazo de un año empezará a computarse a partir de la fecha de la entrada en vigor de la propia Ley 3/2012.

En consecuencia, como bien indica el letrado de la empresa demandada, y respecto al contenido de los anexos del Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa resulta plenamente aplicable la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012, y por ello, salvo que las partes hubieran acordado algo distinto antes del 8 de julio de 2013, la regulación contenida en los anexos en materia de tablas salariales, dietas y jornada máxima anual, perdió su vigencia, estando decaída la regulación de esos anexos en estas materias, y produciendo como consecuencia la aplicación del convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación y si lo hubiera, como en este caso ocurre con el Convenio Colectivo General de la Construcción que ha decidido aplicar la empresa demandada.

Como bien se observa la empresa no ha incumplido ninguna normativa con la decisión que aquí se impugna, sino, por el contrario, ha hecho estricta aplicación del conjunto normativo que se deja citado, lo que conduce a concluir que desde esta perspectiva aquí tratada no ha existido vulneración alguna de la normativa sobre descuelgue de las condiciones de trabajo a que se refiere la demanda con la cita del art.82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y tampoco la que se refiere a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que se cita con referencia al art.41 del Estatuto de los Trabajadores.

### **C.- Condiciones más beneficiosas, derechos adquiridos y contractualización de los derechos derivados del convenio colectivo decaído.-**

Excluido conforme a lo razonado anteriormente que la empresa haya vulnerado la normativa sobre descuelgue de las condiciones de trabajo o sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo a consecuencia





de que en definitiva la materia regulada en los anexos del convenio colectivo litigioso había dejado ya de ser aplicable por pérdida de de ultraactividad, sin existencia de pacto en contrario, lo que conlleva que se aplique en las materias cuya regulación ha decaído el convenio colectivo superior, debe determinarse a continuación si la parte actora tenía algún derecho adquirido o condición más beneficiosa a efectos de seguir aplicando el régimen salarial de las tablas del anexo I del convenio colectivo, o si, como también se mantiene en la demanda, se ha producido un efecto de contractualización de los derechos derivados del convenio decaído.

Pues bien, lo cierto es que en el presente caso no se puede considerar que concorra ningún derecho adquirido, ni una condición más beneficiosa en cuya virtud la empresa estuviera obligada a mantener el régimen salarial de las tablas del anexo I del convenio colectivo, una vez que ha decaído la regulación y ya no era aplicable el régimen de ultraactividad por haber transcurrido un año desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012 sin que se haya pactado nada en contra, y ello porque no existe ninguna fuente de la cual derive ese pretendido derecho adquirido o condición más beneficiosa, y mucho menos puede encontrarse ese origen o fuente en la voluntad empresarial, que es lo que está en la base, en definitiva, del propio concepto de la condición más beneficiosa. Y lo mismo cabe decir respecto de esa "**contractualización**" de los derechos derivados de un convenio decaído ya que esa institución no existe en el ámbito del ordenamiento jurídico laboral y no es sino mera invención jurídica, que no responde a la tradición jurídico laboral de nuestro país, que carece de amparo legal alguno y que ni siquiera cuenta con ningún antecedente en la jurisprudencia del Tribunal Supremo. De hecho hablar de contractualización de las condiciones de trabajo de un convenio colectivo decaído no es sino mero pretexto para seguir aplicando condiciones convencionales en un supuesto en el que el legislador, cabalmente, ha querido expresamente que deje de aplicarse la regulación de esas condiciones una vez que el convenio colectivo ha decaído en su vigencia y aplicación, de manera que la tesis doctrinal de la contractualización no encubre sino una resistencia a cumplir el mandato legal, y además introduce la idea de la aplicación de esas condiciones previstas en el convenio colectivo decaído sobre la base de un acuerdo y voluntades entre la empresa y el trabajador que, lisa y llanamente, no concurre en el caso de la empresa ni de forma expresa ni tácita, lo que nos aleja necesariamente de esta construcción dogmática que de forma ficticia mantiene que las condiciones del convenio colectivo decaído deberán seguir siendo aplicables por esta vía de la "**contractualización**".

La doctrina de que se trata choca frontalmente con la regulación de las fuentes del Derecho del Trabajo contenidas en el art. 3 del Estatuto de los Trabajadores, que diferencia claramente las condiciones previstas en los convenios colectivos respecto de aquellas que hayan pactado las partes contratantes en el contrato de trabajo. De esta manera si la condición laboral deriva de el convenio colectivo, como fuente del derecho, no parece admisible sostener que, una vez que ha desaparecido esa regulación convencional, la condición de que se trate pasa a estar regulada por otra fuente u origen de las condiciones laborales distintas, como es la contractual, máxime cuando aquí no concurre esa voluntad empresarial que exige la existencia misma del contrato y de todas y cada una de las condiciones incorporadas al nexo contractual en virtud del mismo.

Lo cierto es que la ultraactividad es un supuesto excepcional de extensión de la aplicabilidad de los convenios colectivos ya denunciados, y a sus límites normativos debe estarse, sin que pueda pretenderse aplicar un mismo régimen más allá de las previsiones legales que establecen, en casos como el que se enjuicia, que perdida la ultraactividad, salvo pacto en contrario -que en el presente caso no concurre-, se aplicará las condiciones del convenio colectivo superior que fuera aplicable, pero en ningún caso se permite por la Ley el mantenimiento de las condiciones de trabajo de un convenio colectivo que ya ha decaído al haber trascurrido el límite legal de un año de duración de la ultraactividad sin nuevo convenio o sin pacto en contrario o laudo arbitral.

Al mismo tiempo, debe recordarse que ya se ha indicado que la doctrina jurisprudencial de manera pacífica tiene establecido que las condiciones más beneficiosas no pueden tener su origen en un convenio colectivo estatutario, ni tampoco extraestatutario, por lo que desde esta perspectiva tampoco cabe considerar que la empresa estuviera obligada a acudir al régimen del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores para adoptar la decisión de aplicación de las tablas salariales del convenio de ámbito superior.

La única consecuencia que prevé la norma tras concluir la aplicación ultraactiva en convenio sin que se haya pactado nuevo convenio, dictado laudo arbitral, o establecido un pacto en contrario, es la aplicación del convenio colectivo de ámbito superior si lo hubiera, y en otro caso será de aplicación las normas mínimas legales, nacionales e internacionales, que sean aplicables a cada una de las condiciones de trabajo de que se trate.

Debe insistirse que no es posible hablar de contractualización de las condiciones de trabajo respecto de los supuestos de convenios colectivos decaídos en cuanto que tal término no es admisible si no concurre la voluntad concorde de las partes de la relación laboral. Y además y en todo caso lo que nace y despliega sus efectos jurídicos con una determinada naturaleza no puede mutarse en otra distinta, y frente a los que



mantienen la teoría de la contractualización, lo cierto es que en el presente caso no se trata de una laguna normativa sino que estamos en presencia de un silencio elocuente del legislador, de manera que no son posibles lecturas neutralizadoras de lo dispuesto por la ley, siendo un contrasentido el mantener esa aplicación de las condiciones del convenio decaído como si nada hubiera ocurrido con la reforma laboral de 2012, al modo de la subsistencia de una "ultraactividad alegal", aunque se le disfraza bajo la vestidura formal de una "contractualización" que en el fondo nada se diferencia en esa ultraactividad aun admitiendo que en el caso de la contraactualización sería posible la modificación por decisión empresarial de la condición de que se trate por la vía del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, y sin las exigencias del descuelgue de las condiciones del convenio colectivo estatutario a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores ya que, en definitiva, también se está estableciendo una obligatoriedad de seguir un trámite y que concurran unos requisitos y presupuestos para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que, cabalmente, no son las que impone el legislador tras la reforma de 2012, al limitarse a establecer un régimen jurídico en la ultraactividad del convenio, disponible por las partes negociadoras pero que, a falta de tal disposición y de nuevo acuerdo, determina que el convenio colectivo decaído ya no resulta aplicable, ni siquiera bajo esa vestidura formal de la contractualización a que venimos haciendo referencia.

En definitiva, el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores prevé expresamente cual deba ser la consecuencia de la pérdida de vigencia del convenio colectivo, o en el caso que se enjuicia de una de sus partes o regulaciones, consecuencia jurídica que no es otra que la de aplicar el convenio colectivo de ámbito superior si, como ocurre en el caso enjuiciado, existe y resulta aplicable. Y en ningún momento el legislador ha manifestado que su voluntad sea que las condiciones laborales previstas en el convenio colectivo desaparecido o decaído se contractualicen o se sigan aplicando. Lo anterior implica que en este caso al existir el convenio colectivo de superior aplicación, como es el Convenio Estatal de la Construcción, el mismo debe ser aplicable las materias en las que el convenio provincial a decaído, como ocurre específicamente en las tablas salariales.

Efectivamente, en materia de las tablas salariales contenidas en el anexo I del Convenio Colectivo de la Construcción de Guipúzcoa perdieron su vigencia el 7 de julio de 2013, fecha límite en la que resultó de aplicación la ultraactividad, y con esa pérdida de vigencia resultaba de aplicación las normas legales y reglamentarias, salvo que exista convenio colectivo de ámbito superior en cuyo caso y en esas materias se aplica éste, tal y como ha ocurrido con la decisión de la empresa al aplicar las tablas salariales del convenio colectivo estatal.

A la conclusión que se obtiene, opuesta a la tesis que mantiene la parte actora sobre contractualización de las condiciones, derechos adquiridos o condiciones más beneficiosas, tampoco cabe oponer en el caso enjuiciado el origen que para el demandante ha tenido la aplicación del Convenio Colectivo de Guipúzcoa, dado que de las pruebas practicadas lo único que cabe deducir es que como consecuencia de ser trasladado de un centro de trabajo de Guipúzcoa a Alsasua se le siguió aplicando el convenio colectivo de origen en virtud de lo acordado en un laudo de equidad, pero ello no quiere decir que la aplicación del Convenio Colectivo de Guipúzcoa se haya incorporado al nexo contractual a efectos de exigir que la empresa tenga que acudir al régimen de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, máxime cuando el origen concreto de esa aplicación del convenio colectivo de la construcción y obras públicas de Guipúzcoa tiene un alcance mucho más limitado del que pretende la parte actora, a la vista del contenido del laudo arbitral dictado el 16 de diciembre de 1994. En efecto, dicho laudo arbitral no establece que será aplicable siempre el Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Guipúzcoa al trabajador trasladado a Navarra, sino que de forma mucho más limitada lo único que establece es que seguirán siendo aplicables las condiciones retributivas como laborales del "convenio **que esté vigente en cada momento en Construcciones Suquía, S.A.**". El contenido de este laudo es claro y contundente, de manera que si el convenio colectivo de la construcción y obras públicas de Guipúzcoa, el que se aplica en Construcciones Suquía, S.A., en una de sus partes -como ocurre con las tablas salariales- ha decaído y ya no resulta aplicable, en ningún caso puede pretenderse que se le siga aplicando al demandante dado que no es un convenio que ya se encuentre vigente a estos efectos. O lo que es lo mismo, si las tablas salariales del convenio provincial no son aplicables en Construcciones Suquía, S.A. por pérdida de vigencia inicial y de la ultraactividad, sin nuevo convenio o pacto en contra, tampoco puede serle aplicable al demandante las tablas salariales en virtud de lo acordado en el laudo arbitral de equidad de 16 de diciembre de 1994.

En definitiva, ni el contenido íntegro del convenio litigioso se encuentra vigente, ni en situación de ultraactividad, ni en materia de tablas salariales existe derecho adquirido, contractualización de las condiciones, ni condición más beneficiosa que impida a la empresa a actuar como decidió en enero de 2014, sin necesidad de aplicar la normativa sobre descuelgue de las condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo estatutario ni sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, lo que excluye la vulneración denunciada en la demanda iniciadora del presente juicio.



Y por último, el que la empresa haya decidido seguir aplicando a unas partes de los anexos del convenio colectivo decaído no implica que esté obligada a aplicar las tablas salariales del anexo I, ni tampoco conlleva que estemos en presencia de un acto propio vinculante, ni muchos menos ante una condición más beneficiosa que vincule a la empresa o que exija seguir otros trámites para la inaplicación de las tablas salariales de dicho anexo I, no siendo el criterio de la empresa unívoco en orden a constituir estado y, por ello, configurar la existencia de un acto propio vinculante en cuanto enraizado en las exigencias derivadas de la buena fe.

Por todo lo razonado, en definitiva, no cabe sino concluir que la actuación empresarial fue ajustada a derecho y que no existen las vulneraciones legales a que se refiere la parte actora en su demanda, lo que conlleva y determina su desestimación.

**TERCERO.**- Frente a esta resolución no cabe interponer recurso de suplicación, máxime cuando en el presente caso ambas partes han reconocido que la cuestión litigiosa y la propia decisión de la empresa en el presente caso sólo le afectaba a dos trabajadores del centro de trabajo de Alsasua.

## FALLO

Que desestimando la demanda sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo deducida por don Arcadio frente a la empresa Norten Prefabricados de Hormigón, S.L. debo absolver y absuelvo a dicha empresa demandada de las pretensiones frente a ella deducidas.

Notifíquese a las partes la anterior Sentencia, con la advertencia de que contra la misma no cabe interponer recurso alguno, salvo el recurso de Suplicación por quebrantamiento de forma, conforme al art. 191.3 apartado d) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo. E/.