



Roj: **STSJ AS 2510/2014 - ECLI:ES:TSJAS:2014:2510**

Id Cendoj: **33044340012014101678**

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

Sede: **Oviedo**

Sección: **1**

Fecha: **27/06/2014**

Nº de Recurso: **1049/2014**

Nº de Resolución: **1537/2014**

Procedimiento: **RECURSO SUPPLICACION**

Ponente: **JESUS MARIA MARTIN MORILLO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL

OVIEDO

SENTENCIA: 01537/2014

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIALOVIEDO

C/ SAN JUAN Nº 10

Tfno: 985 22 81 82

Fax:985 20 06 59

NIG: 33044 34 4 2014 0103113

402250

TIPO Y Nº DE RECURSO: RECURSO SUPPLICACION 0001049 /2014

JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: DEMANDA 0000102/2014 JDO. DE LO SOCIAL nº 001 de AVILES

Recurrente/s: UNION GENERAL DE TRABAJORES-UNION REGIONAL DE ASTURIAS

Abogado/a: JOSE MARIA GUTIERREZ ALVAREZ

Recurrido/s: AYUNTAMIENTO DE CUDILLERO

Abogado/a: PAULA FERNANDEZ RUBIERA

SENTENCIA Nº 1537/14

En OVIEDO, a veintisiete de Junio de dos mil catorce.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la Sala de lo Social del T.S.J. de Asturias, formada por los lltmos Sres. D. JOSE ALEJANDRO CRIADO FERNANDEZ, Presidente, D^a. MARIA VIDAU ARGÜELLES y D. JESUS MARIA MARTIN MORILLO, Magistrados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el RECURSO SUPPLICACION 0001049/2014, formalizado por el Letrado D. JOSE MARIA GUTIERREZ ALVAREZ, en nombre y representación de UNION GENERAL DE TRABAJORES-UNION REGIONAL DE ASTURIAS, contra la sentencia número 106/2014 dictada por JDO. DE LO SOCIAL N. 1 de AVILES en el procedimiento



DEMANDA 0000102/2014, seguidos a instancia de UNION GENERAL DE TRABAJADORES-UNION REGIONAL DE ASTURIAS frente al AYUNTAMIENTO DE CUDILLERO, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo Sr **D. JESUS MARIA MARTIN MORILLO** .

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: La UNION GENERAL DE TRABAJADORES-UNION REGIONAL DE ASTURIAS presentó demanda contra el AYUNTAMIENTO DE CUDILLERO, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 106/2014, de fecha veinte de marzo de dos mil catorce .

SEGUNDO: En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

1º) El Ayuntamiento de Cudillero emplea a unas 76 personas como personal laboral, estando todas ellas afectadas por el presente conflicto colectivo.

2º) Las relaciones laborales de la administración local demandada se rigen por el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Cudillero 2008-2011 (BOPA de 04-11-2008).

El artículo 2 establece lo siguiente:

Ese acuerdo tendrá vigencia a partir del 1 de julio de 2008 al 30 de junio de 2011, con independencia de los cambios legislativos desarrollados a que se someta al EBEP, Jurisprudencia etc.

Se considerará automáticamente denunciado el 30 de mayo del 2011, con el fin de que dentro de los 30 días siguientes se comiencen las negociaciones para la elaboración del siguiente acuerdo, considerándose tácitamente prorrogado hasta la aprobación de uno nuevo en todo su contenido normativo.

3º) La Disposición Adicional 2ª del citado convenio establece lo siguiente:

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen a llevar a cabo la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Cudillero, en el plazo máximo de tres meses posteriores a la firma del presente acuerdo.

4º) Los días 25 y 27 de septiembre y 9 y 18 de octubre de 2012 se celebraron reuniones de la Comisión de Seguimiento del ERE del Ayuntamiento de Cudillero, cuyas actas figuran a los folios 22 y siguientes, en las cuales se expuso por la representante del sindicato demandante la realización por dicho sindicato de un documento conteniendo una Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento demandado. No consta la existencia de ese documento ni que fuera aprobado oficialmente.

5º) El día 13-04-2014 (folio 75), por el sindicato UGT se presentó ante el Ayuntamiento demandado un escrito promoviendo la negociación de un Convenio colectivo, de conformidad con el procedimiento del artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores , y cuya legitimación se ajusta a los términos del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores , y de conformidad con lo establecido en el artículo 2 del Convenio Colectivo de este Ayuntamiento , de acuerdo con los siguientes extremos:

1º Los ámbitos del Convenio serán funcional, territorial, personal y temporal.

2º La materia objeto de la negociación serán: jornada, vacaciones, permisos, licencias; retribuciones además de las contempladas como mínimas por el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores .

3º Se propone como fecha de inicio de las negociaciones y constitución de la comisión negociadora, en un plazo no superior a un mes, a partir de la recepción de esta comunicación.

Esta parte proponente, quiere manifestar su deseo de alcanzar el máximo desarrollo en la negociación del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Cudillero, iniciándose con ello, el procedimiento previsto, por el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores , con el fin de que una vez cumplidas las formalidades legales, se entre en la negociación de las materias que va a configurar las relaciones laborales en el Ayuntamiento de Las Regueras.

Del presente escrito se remite copia la Autoridad Laboral competente, de acuerdo con el artículo 89 del vigente Estatuto de los Trabajadores .

TERCERO: En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Que desestimando la demanda formulada por UNION GENERAL DE TRABAJADORES-UNION REGIONAL DE ASTURIAS, contra el AYUNTAMIENTO DE CUDILLERO, debo absolver y absuelvo a la parte demandada de las pretensiones deducidas en su contra".



CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la UNION GENERAL DE TRABAJORES-UNION REGIONAL DE ASTURIAS formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en fecha 9 de mayo de 2014.

SEXTO: Admitido a trámite el recurso se señaló el día 22 de mayo de 2014 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es objeto de la pretensión desarrollada en este conflicto colectivo que se condene "al Ayuntamiento demandado a dar cumplimiento, en el término inmediato, a la obligación convencional establecida en la Disposición Adicional segunda del convenio colectivo de llevar a cabo la relación de puestos de trabajo, con la correlativa obligación de elaborar y publicar la anterior que deberá contener, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos y escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias, referidas todas ellas al personal laboral que presta sus servicios para el consistorio demandado, condenando al anterior a estar y pasara por dicha obligación".

La sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Avilés desestimo la demanda absolviendo al Ayuntamiento de Cudillero de las pretensiones formuladas en su contra.

El pronunciamiento es impugnado en suplicación por el sindicato UNION GENERAL DE TRABAJADORES de ASTURIAS, que articula en un único motivo denunciando, desde la perspectiva que autoriza el Art. 193 c) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, la infracción de lo previsto en los Arts. 86.3 y 82.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en relación con la Disposición adicional segunda del convenio colectivo de aplicación, y de la doctrina unificada recogida en la STS de 2 de julio de 2009.

SEGUNDO.- La Disposición Adicional segunda del convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Cudillero (BOPA de 04/09/2008), que es el precepto cuestionado, establece: "las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen a llevar a cabo la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Cudillero, en el plazo máximo de tres meses posteriores a la firma del presente acuerdo".

Alega el Letrado recurrente que tal previsión normativa no vincula solamente a los firmantes sino que sus efectos se extienden a los trabajadores incluidos en su ámbito personal y funcional de aplicación, al constituir las relaciones de puestos de trabajo el documento técnico y organizativo que definen las condiciones de trabajo de la plantilla municipal, tal como dispone el Art. 74 de la Ley 7/2007, constituyendo la elaboración de las mismas una obligación impuesta por normas de derecho público indisponible para las partes contenidas tanto en el Art. 90.1 del EBEP como en el Art. 126.1 del RD Legislativo 781/1986, de 18 de Abril.

El Juzgador a quo después de dejar establecido que es competencia exclusiva de la Administración la aprobación de las relaciones de puestos de trabajo, concluye señalando que el mandato contenido en el precepto cuestionado, carece de naturaleza normativa, pues en sí mismo no puede disciplinar aspecto alguno de la relación laboral de los trabajadores afectados por el convenio, y, en consecuencia, su vida se hallaba ligada a la vida del convenio, sin que le afecte la ultraactividad dispuesta en el Art. 2 del convenio colectivo de aplicación.

Aunque se ha dicho que la aprobación de las relaciones de puestos de trabajo implica el ejercicio de facultades de autoorganización administrativas, tratándose de personal laboral lo que el Art. 77 de la Ley 7/2007 de 12 abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) dispone es que "el personal laboral se clasificará de conformidad con la legislación laboral", es decir, las determinaciones del EBEP en esta materia significan, únicamente, una remisión a que la clasificación profesional se realice de conformidad con la legislación laboral, lo que de hecho supone una conexión directa con el Estatuto de los Trabajadores y con las demás normas que conforman la ordenación laboral o, lo que es lo mismo, los sistemas de clasificación profesional son materia típica de la negociación colectiva, y así lo recoge expresamente, en el caso de las Administraciones Públicas, el Art. 37 del EBEP que, bajo la rúbrica de "materias objeto de negociación" dispone que "serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.



m) Las referidas a ... movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos".

Hecha la anterior precisión, es cierto, como recuerda la SAN-Sala de lo Contencioso-administrativo de 5 marzo 2009 (Rec. 99/2008), que "... cierta jurisprudencia ha entendido que las relaciones de puestos de trabajo, aunque encuadrables en la materia de personal, participan de la naturaleza propia de las " disposiciones de carácter general " , existiendo una doctrina consolidada reconociendo que las relaciones de puestos de trabajo aprobadas por las Administraciones Públicas en ejercicio de sus potestades organizativas, tienen " naturaleza normativa", atendido su carácter ordinamental y las notas de generalidad, abstracción y permanencia que en ellas concurren, diferenciándolas de los actos con destinatario plural e indeterminado pero carentes de contenido normativo (SSTS de 13 febrero 2001 y 20 febrero 2001 , que se remite a las sentencias de esa Sala de 3 marzo y 25 abril 1995 , 13 y 28 mayo 1996 , 4 junio 1996 ó 3 octubre 2000)".

En este sentido advierte la STS-III de 5 de marzo de 2009-(Rec. 99/2008) "sobre la base de lo anteriormente expuesto, si afrontamos el concreto contenido de la OM impugnada en cuanto la regulación de la RPT del INTCF que en la misma se contiene (se detallan cuales van a ser los órganos de dirección, los departamentos y los distintos puestos, con las especialidades que van a existir dentro del cuerpo facultativo y los títulos que dan acceso a las mismas, además de los sistemas de provisión, características y funciones de los puestos) vemos que, "de facto", es la relación inicial, la primera, de puestos de trabajo de este órgano técnico adscrito al Ministerio de Justicia por lo que su alcance no se reduce a una simple publicación actualizada o una modificación de la RPT ya existente en aspectos no sustantivos o accesorios. Además, efectivamente normativiza creando y construyendo toda la actual estructura del INTCF y haciéndolo con una clara vocación de permanencia, por lo que a criterio de esta Sala está suficientemente justificado que se le asigne esa naturaleza reglamentaria, con las consecuencias que ello conlleva".

Ahora bien, pese a la proclamada naturaleza jurídica normativa de las RPTs, esta Sala no puede sino compartir el criterio de instancia; en primer lugar, porque en materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, en cuyo esclarecimiento se combinan las reglas de interpretación de las normas con las de la interpretación de los contratos, debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos concomitantes, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual (SSTS 5 de julio de 2007 y 16 de enero y 14 de febrero de 2008); notas que no se aprecian en la resolución combatida.

Recuerda la STS-IV de 29 de enero de 2013 (Rec. 49/2012), que "aunque no es pacífico en la doctrina el deslinde nítido entre ambas modalidades, la opinión dominante -seguimos la STS 21/12/94, en rco. 2.734/93 - entiende que mientras el contenido obligacional está integrado por los compromisos de carácter instrumental que asumen las partes entre sí, mediante las que se contribuye a una eficaz aplicación de las condiciones pactadas, como pueden ser las cláusulas de paz (Art. 82.2 del ET), los compromisos tendentes a evitar y solucionar situaciones conflictivas y a facilitar la aplicación del convenio mediante la creación de órganos o comisiones ad hoc, el contenido normativo está integrado por los pactos generales de carácter formal que lo configuran como norma jurídica (el contenido mínimo o necesario previsto en el Art. 85.2 del ET), y por los pactos particulares reguladores de las condiciones de trabajo (materias incluidas en el Art. 85.1 del ET), tanto en su aspecto individual como colectivo» (próximas en el tiempo, SSTS 26/07/07 -rco 84/06 -; 02/06/11 -rco 182/10 -; y 28/09/11 -rco 25/11 -); habiéndose predicado más específicamente esa cualidad respecto de las condiciones retributivas (entre muchas otras anteriores, SSTS 16/06/08 -rco 114/07 -; 02/07/09 -rco 44/08 -)» (STS 18/04/12 -rco 150/11 -).

El contenido obligacional está integrado, por tanto, por las cláusulas y estipulaciones que carácter instrumental que crean derechos y obligaciones para las partes negociadoras, es decir, van dirigidas singularmente y obligan a las propias partes negociadoras del convenio, generando solo derechos y deberes entre ellas, sin perjuicio de que sus destinatarios indirectos o mediatos puedan ser los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación y, aunque, habitualmente estas cláusulas obligacionales fijan compromisos de las partes para evitar situaciones conflictivas (las llamadas cláusulas de paz sindical) y, sin duda alguna, estas son las cláusulas más importantes, también pueden tener por objeto facilitar la aplicación de lo pactado, mediante la creación de órganos o comisión ad hoc, o bien preparar la negociación de futuros acuerdos (cláusulas de negociación futura).

Pues bien no otra naturaleza puede tener la norma que es objeto del presente conflicto jurídico, pues la misma va dirigida a "las partes firmantes del presente Convenio", esto es, a representación legal de la empresa y de los trabajadores que suscribieron el convenio colectivo el día 20 de junio de 2008; en ella la única obligación que



compromete a las partes concernidas es la de elaborar o llevar a cabo, esto es, negociar la relación de puestos, para lo cual se dan un plazo de tres meses sin que, por lo demás, se prevea ningún tipo de penalización para el supuesto de incumplimiento de dicho plazo; en otras palabras y como señala el juzgador a quo, el mentado precepto convencional no contiene disposición alguna que afecte o regule el contenido de los contratos de trabajo individuales de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

TERCERO.- Según dispone el Art. 86.3 del ET , tras la reforma operada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, "la vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio. Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen".

Como se ve, las partes pueden limitarse a descartar la ultraactividad una vez concluya la vigencia del convenio o bien añadir previsiones ad hoc destinadas a precisar el alcance mismo de la ultraactividad, a que tipo de cláusulas afectará, cuál será el régimen al que se verán sometidas las relaciones individuales y colectivas hasta que se alcancen acuerdos en el nuevo convenio que sea negociado etc.; en otras palabras, existe en este aspecto una total libertad de las partes, de suerte que la autonomía colectiva puede descartar la propia ultraactividad temporalmente limitada que prevee el propio Art. 86.3 del ET , una vez transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, y sustituirla por una indefinida; pueden también establecer los efectos de la propia ultraactividad o, en fin, pueden restringir esta solo a parte del contenido del convenio. Sucede así que, a partir de la reforma, pierde trascendencia la distinción entre contenido normativo y obligacional pues, salvo las cláusulas de paz social respecto de las cuales, debido al carácter imperativo de la norma, habrá que descartar la validez del pacto dirigido a suprimirla, el tenor literal del precepto permite concluir que el pacto en contrario esta expresamente permitido en relación con el resto del contenido obligacional del convenio.

Esta última posibilidad no venía admitida con la normativa anterior desde el momento en que resultaba obligada la decadencia de la parte obligacional del convenio, restringiéndose el efecto ultraactivo solamente a la parte normativa; y este es precisamente el criterio seguido por el convenio colectivo cuestionado al ordenar en su Art. 2 que "se considerará automáticamente denunciado el 30 de mayo del 2011, con el fin de que dentro de los 30 días siguientes se comiencen las negociaciones para la elaboración del siguiente acuerdo, considerándose tácitamente prorrogado hasta la aprobación de uno nuevo en todo su contenido normativo".

Sucede que la Disposición transitoria cuarta de la Ley 3/12 en cuanto dispone que "en los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del Art. 86 del Estatuto de los Trabajadores , en la redacción dada al mismo por esta Ley, empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor", ha dado lugar a distintas soluciones interpretativas, desde aquella que sostiene que este tipo de deposiciones no pueden ser consideradas "pacto en contrario" para la aplicabilidad de la nueva regulación de la ultraactividad de los convenios en los términos que exige la legislación vigente, de modo que no cabe afirmar el mantenimiento de la vigencia de las cláusulas normativas en tanto no se alcanzase un acuerdo expreso sobre el nuevo convenio una vez denunciado el anterior, a los que consideran que, conforme a la literalidad legal, de existir una solución en el propio convenio denunciado, la misma será aplicable conforme a las previsiones del Art. 86.1 y 86.3 del ET , pues esas reglas, incluso las que prorrogasen indefinidamente la vigencia del convenio, seguirían siendo aplicables al no contravenir mandato legal alguno, ni exigirse que los acuerdos sobre posible prórroga del contenido del convenio se efectúen con posterioridad a la entrada en vigor de la indicada norma legal.

A esta polémica alude la SAN de 31 de enero de 2014, Rec. 440/2013 , en los siguientes términos "la pauta fundamental ya fue avanzada: la regla de la ultraactividad limitada no es absoluta ni imperativa. El Preámbulo de la Ley 3/2012 la justifica en una voluntad de "evitar la petrificación de las condiciones de trabajo pactadas en convenio", y semejante tarea es abordada otorgando preeminencia a la autonomía colectiva, tal como expresamente indica el Art. 86.3 del ET al remitir a "los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio" en cuanto a su vigencia "una vez denunciado y concluida la duración pactada", y al mencionar el "pacto en contrario" que impide que entre en juego la regla legal subsidiaria. Pacto, pues, que no se adjetiva de ninguna manera, tampoco en función del momento de su conclusión, y que, derivado del derecho a la negociación colectiva constitucionalmente reconocido, no puede ser interpretado con mayor restricción que la que el propio legislador proponga expresamente. Tampoco cabe deducir la pérdida de vigencia de los acuerdos



previos en virtud de la DT 4ª de la Ley 3/2012 , puesto que no es más que una norma de derecho transitorio que se limita a fijar el dies a quo del plazo de un año contemplado en el Art. 86.3 del ET .

Esta primera línea argumental, basada en la literalidad de las normas legales, es la que permite a buena parte de la doctrina laboralista (entre otros, profs. Cruz Villalón, Casas Baamonde, Sala Franco, Aparicio Tovar, Baylos Grau, Alfonso Mellado, Fernández López, Goñi Sein, López Gandía, Molina Navarrete, Merino Segovia, Olarte Encabo), defender que las cláusulas de ultraactividad pactadas antes de la reforma son válidas en sus propios términos, sin ningún cuestionamiento ni afectación de la nueva ley, que no impone su nulidad sobrevenida.

Ahora bien, atendiendo a las alegaciones de la empresa (coincidentes con la posición que mantienen los profesores Sempere Navarro, Goerlich Peset, Durán López, entre otros), cabría entender que el pacto que nos ocupa, que acogía la ultraactividad ilimitada, no se estableció con voluntad de exceptuar el régimen legal actual, sino de incorporar al convenio, sin más, el vigente al tiempo de su suscripción, de modo que no sería el "pacto en contrario" que exige el nuevo Art. 86.3 del ET .

Nuevamente debemos llamar la atención sobre la necesidad de analizar, siempre, la concreta fórmula utilizada por los negociadores en su cláusula de ultraactividad, en orden a apreciar cuál fue, realmente, su voluntad. No obstante, con carácter general y sin perjuicio del examen casuístico, consideramos que, fuera para plasmar una específica y consciente regulación o para incorporar sin más el régimen legal -pero no limitándose a remitirse al Art. 86.3 del ET , que ha de integrarse con la ley en cada momento vigente-, en ambos casos las partes estarían manifestando su expresa voluntad respecto de la vigencia del convenio tras su denuncia, algo que viene siendo dispositivo desde que así lo estableció la Ley 11/1994. No se habrían limitado a dejar que operara la regla legal subsidiaria, sino que, estando en sus manos exceptuarla, habrían explicitado que optaban por hacerla suya y asumirla como propia. El que la técnica utilizada a estos efectos pudiera haber pasado por reproducir parcialmente la redacción entonces vigente del Art. 86.3 del ET no podría enervar esta conclusión, puesto que no estaríamos, ni podríamos estar, ante la mera transcripción de un precepto que siempre ha albergado en su texto una referencia expresa al pacto en cuyo defecto opera la regla legal". La doctrina citada ha sido mantenida por la Sala en SAN 20-01-2014, proced. 395/2013 , así como por la doctrina judicial, por todas sentencias de las Salas de lo Social de Galicia de 31/10/2013 Procd. 27/2013 , del País Vasco de 26-11-2013, Procd. 37/2013 , Murcia de 28-10-2013, Procd. 14/2013 " .

En el concreto supuesto debatido, sea cual sea la postura que se adopte respecto de la nueva regulación de la ultraactividad, contenida en el Art. 86.3 del ET así como en la DT 4ª de la Ley 3/12 , nos hallamos abocados a idéntica solución, que no puede ser otra que la pérdida de vigencia de las cláusulas de contenido obligacional como la aquí discutida, al haberse previsto únicamente desplazar el régimen de ultraactividad anual que el legislador propone de modo subsidiario exclusivamente respecto de las cláusula de contenido normativo.

A mayor abundamiento, tampoco se podría alterar la pactada naturaleza temporal de la cláusula obligacional debatida, cuya vigencia venía referida a los tres meses siguientes a la firma del convenio "como máximo", de modo que siendo claros los términos empleados por los negociadores, habrá de estarse a la voluntad expresada por el sentido literal de la cláusula, puesto que el primer canon de interpretación de los contratos es "el sentido propio de sus palabras" a que se refiere el Art. 3.1 Código civil y el "sentido literal de sus cláusulas" de que habla el Art. 1281 del propio texto legal; de modo que transcurrido el termino pactado, aquella pierde su fuerza vinculante y mal puede pretender la parte, seis años después, exhumar tal pacto colectivo, respecto del que ninguna negociación consta se haya realizado durante la vida del mismo.

Apurando el razonamiento, y así lo advierte el juzgador a quo, el presente conflicto carece en sí mismo de objeto desde el momento en que las partes tienen una negociación abierta de cara a la firma de un nuevo convenio colectivo, ámbito este en el que pueden plantear la negociación de la RPT litigiosa, que es en definitiva lo que se está solicitando en el suplico de la demanda rectora de las presentes actuaciones.

Lo hasta aquí razonado obliga a desestimar el recurso de suplicación interpuesto por la Unión General de Trabajadores, sin condena en costas (Art. 235 de la LRJS).

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación interpuesto por la representación letrada de LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) contra la sentencia de fecha 20 de marzo de 2014, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Avilés , en procedimiento núm. 102/2014, seguido a su instancia contra el AYUNTAMIENTO de CUDILLERO, sobre Conflicto Colectivo y, en su consecuencia, confirmamos la sentencia recurrida en todos sus pronunciamientos. Sin costas.



Medios de impugnación

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina**, que habrá de prepararse mediante escrito suscrito por letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de los diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, y en los términos del Art. 221 de la LRJS y con los apercibimientos en él contenidos.

Tasas judiciales para recurrir

La interposición de recurso de casación en el orden Social exige el **ingreso de una tasa** en el Tesoro Público. Los términos, condiciones y cuantía de este ingreso son los que establece la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, en los artículos 3 (sujeto pasivo de la tasa), 4 (exenciones a la tasa), 5 (devengo de la tasa), 6 (base imponible de la tasa), 7 (determinación de la cuota tributaria), 8 (autoliquidación y pago) y 10 (bonificaciones derivadas de la utilización de medios telemáticos). Esta Ley tiene desarrollo reglamentario en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

Están **exentos** de la tasa para recurrir en casación: a) Los trabajadores; b) Los beneficiarios de la Seguridad Social; c) Los funcionarios y el personal estatutario; d) Los sindicatos cuando ejerciten un interés colectivo en defensa de los trabajadores y beneficiarios de la Seguridad Social; e) Las personas físicas o jurídicas a las que se les haya reconocido el derecho a la asistencia jurídica gratuita; f) El Ministerio Fiscal; g) La Administración General del Estado, las de las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los organismos públicos dependientes de todas ellas; h) Las Cortes Generales y las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas; j) Las personas físicas o jurídicas distintas de las mencionadas en los apartados anteriores e incluidas en el Art. 2 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita, dentro de los términos previstos en esta disposición.

Pásense las actuaciones al Sr/a. Secretario para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la Sentencia.

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