



Roj: **SJSO 164/2014 - ECLI:ES:JSO:2014:164**

Id Cendoj: **31201440012014100010**

Órgano: **Juzgado de lo Social**

Sede: **Pamplona/Iruña**

Sección: **1**

Fecha: **30/10/2014**

Nº de Recurso: **154/2014**

Nº de Resolución: **462/2014**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **ISABEL MARIA OLABARRI SANTOS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

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

Teléfono: 848.42.40.82

Fax.: 848.42.40.99

SENT1

Sección: B Procedimiento: **CONFLICTO COLECTIVO Nº Procedimiento: 0000154/2014**

NIG: 3120144420140000574

Materia: Declarativo

Resolución: **Sentencia** 000462/2014

En la ciudad de Pamplona/Iruña, 30 de octubre de 2014. La Ilma. Sra. ISABEL MARIA OLABARRI SANTOS, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social Nº 1 de los de Pamplona/Iruña.

EN NOMBRE DEL REY Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

Visto el procedimiento número 0000154/2014 sobre Declarativo iniciado en virtud de demanda interpuesta por Margarita , Marco Antonio , Cecilio , Florian , Marí Juana , Luis , Sergio , Debora e Juan Ramón contra DIARIO DE NAVARRA SA,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que el día 27 de enero de 2014 la parte actora interpuso demanda ante el Juzgado Decano de Pamplona, turnada a éste el día 28 de enero de 2014 en los términos que figuran en la misma, la cual fue admitida a trámite, señalándose el acto del juicio oral para el día 13 de octubre de 2014, al que previa citación en legal forma comparecieron por la parte demandante Dª. Margarita , D. Marco Antonio , D. Cecilio , D. Florian . Dª. Marí Juana , D. Luis , D. Juan Ramón , D. Sergio , Dª. Debora y D. Evaristo , asistidos por el letrado D. Juan Tomás Rodríguez Arano y por la parte demandada Diario de Navarra, S.A., representada y asistida por D. Javier Adiego Reta; quienes hicieron las alegaciones que estimaron pertinentes, proponiéndose las pruebas que, una vez admitida por S.Sª., se practicaron con arreglo a derecho y desarrollándose la sesión conforme refleja el Acta a tal efecto levantada por la Sra. Secretaria del Juzgado.

SEGUNDO.- Que en la tramitación de estos autos se han observado las prescripciones legales de procedimiento.

HECHOS PROBADOS



PRIMERO.- La presente demanda de conflicto ha sido interpuesta por el Comité de Empresa de Diario de Navarra, S.A. y afecta a todos los trabajadores que se encuentran incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo de empresa.

SEGUNDO.- En el BON de 5 de febrero de 2010 se publicó el Convenio Colectivo de la empresa Diario de Navarra, S.A., cuyo artículo 4 regula su ámbito temporal en los siguientes términos:

El presente convenio, entrará en vigor en el momento de su firma, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2012.

Llegada esta fecha, y en el caso de que no hubiese sido denunciado expresamente y por escrito por cualquiera de las partes, se entenderá prorrogado tácitamente en sus cláusulas normativas, por periodos sucesivos de un año .

TERCERO.- En el BON de 7 de mayo de 2012 se publicó el Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo de la empresa Diario de Navarra, S.A. de Pamplona (Código número 31004452011982), que fue suscrito el día 24 de febrero por la representación legal y sindical de la misma.

En virtud de dicho acuerdo las partes pactaron modificar la redacción de los artículos 58 (supresión del premio de jubilación), 59 (supresión del premio de permanencia), 60 (supresión del complemento de antigüedad, con mantenimiento de las cantidades que se estuvieran percibiendo a título de condición más beneficiosa) y Disposición Adicional Primera (se dejó sin efecto el incremento salarial pactado para el año 2012), quedando inalterado el resto del redactado de dicho Convenio Colectivo en los términos que se recogen en el texto publicado en el Boletín Oficial de Navarra de 5 de febrero de 2010. Asimismo, se incorporó al texto del Convenio Colectivo para la Empresa Diario de Navarra, S.A. 2009/2012 una nueva Disposición Final Segunda del tenor literal siguiente:

Disposición Final Segunda.-Compromiso de mantenimiento de empleo y condiciones laborales.

Derivado de las modificaciones del Convenio efectuadas, y a pesar venir sufriendo una importante disminución de ingresos desde el año 2007, durante un plazo de dos años la empresa se compromete a no realizar ninguna extinción contractual derivada o motivada por causas objetivas. No obstante, de llevar a cabo algún tipo de despido, la empresa adquiere el compromiso de indemnizar al trabajador o trabajadores afectados en la cuantía de 45 días por año con un máximo de 42 mensualidades cualquier despido que realice, salvo en los casos de despidos disciplinarios declarados procedentes donde no procederá indemnización alguna.

Igualmente, y por el mismo período de dos años, la empresa se compromete a respetar las condiciones laborales que tras la modificación parcial del convenio tengan reconocidas los trabajadores adscritos al Convenio de Diario de Navarra.

Asimismo, se establece que durante el plazo de dos años la plantilla de las delegaciones no será trasladada de la actual ubicación de su centro de trabajo .

CUARTO.- La empresa denunció el convenio colectivo el 18/09/12.

El día 9/10/12 se constituyó la Comisión Negociadora del nuevo convenio colectivo de la empresa Diario de Navarra, S.A., iniciándose la negociación del convenio. Obran en autos las actas de las reuniones celebradas y los documentos aportados por ambas partes, cuyo contenido se da por reproducido.

El día 18/12/13 las partes alcanzaron un acuerdo en materia de bajas incentivadas, excedencias voluntarias especiales y reducción de jornada. No se alcanzó un acuerdo para la suscripción de un nuevo convenio colectivo.

QUINTO.- El 30/12/13 la Dirección entregó una comunicación escrita al Comité de Empresa por la que se le notificaba que, de conformidad con lo establecido el art. 86.3 E.T ., y habiéndose denunciado por la empresa el convenio el 18/09/12, el mismo había quedado sin vigencia por lo que a partir del 1/01/14 resultaría de aplicación el IV Convenio Colectivo estatal de prensa diaria (BOE de 3/10/13). Se añadía que no obstante, en virtud del acuerdo alcanzado el 24/02/12, la empresa mantendría las actuales condiciones laborales hasta el 28/02/14. Se detallaba la forma en la que se iba a aplicar la clasificación profesional, régimen retributivo, compensaciones adicionales, tiempo de trabajo, de descanso y reclamaciones. La empresa finalizaba la comunicación manifestando su disposición a seguir negociando con el fin de alcanzar un acuerdo satisfactorio para ambas partes. La comunicación ha sido aportada por ambas partes, cuyo contenido se da por reproducido.

SEXTO.- Obran en autos las nóminas y calendario laboral de una trabajadora que acreditan que la empresa desde el 1/03/14 está aplicando las condiciones laborales del IV Convenio Colectivo estatal de prensa diaria (BOE de 3/10/13).



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La parte demandante solicita un pronunciamiento judicial que, con estimación de la demanda, declare nula o, en su caso, injustificada la comunicación empresarial de fecha 30/12/13, por la que se manifestaba la intención de aplicar las condiciones establecidas en el IV Convenio Colectivo estatal de prensa diaria con efectos de 1/03/14, y condene a la empresa a estar y pasar por dicha declaración y a reponer a los trabajadores afectados en las condiciones que tenían establecidas a fecha 28/02/14.

Se argumenta, en primer lugar, que la empresa no ha dado cumplimiento a los requisitos formales exigidos legalmente ya que debió haber tramitado una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo al amparo del art. 41 E.T. Subsidiariamente alega que como la empresa denunció el convenio en septiembre de 2012, el mismo perdió vigencia en octubre de 2013, pero la empresa siguió aplicando las condiciones laborales anteriores hasta 1/03/14, por lo que los trabajadores ostentan una condición más beneficiosa a mantener sus condiciones laborales. De forma alternativa se postula que, dado que la disposición final segunda del acuerdo de 24/02/12, de modificación parcial del convenio colectivo, establece que la empresa durante el periodo de dos años se compromete a respetar las condiciones laborales que tenían reconocidas los trabajadores, el plazo de la ultraactividad comienza a computarse desde esa fecha, por lo que la empresa no podía modificar las condiciones laborales de la plantilla hasta el 28/02/15. Por último, alega que no concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen la actuación empresarial.

La empresa demandada se opuso a la demanda y solicitó su desestimación. Es cierto que la empresa no ha tramitado un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo del art. 41 ET sino que ha aplicado el art. 86.3 ET, que establece que transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se hubiera acordado un nuevo convenio o dictado laudo arbitral, el convenio perderá vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior.

En cuanto a la pretensión subsidiaria, de que la pérdida de vigencia de convenio se produjo en octubre de 2013, la empresa entiende la ultraactividad del convenio se mantuvo, por disposición legal, hasta el 31/12/13, ya que el plazo de un año comienza a computarse desde la finalización de la vigencia del convenio y no desde su denuncia, interpretación que es más favorable a los trabajadores y a la voluntad del legislador. En todo caso, y aunque se entendiera que el convenio perdió vigencia en octubre de 2013, la empresa en ningún caso ha querido conceder una condición más beneficiosa en el sentido de mantener las condiciones laborales del convenio colectivo anterior sino, por el contrario, ha mostrado su voluntad clara de aplicar el convenio colectivo estatal con efectos de 1/01/14, respetando los derechos laborales de los trabajadores hasta el 28/02/14.

Se opuso asimismo a la pretensión de que la ultraactividad se entienda prolongada hasta febrero de 2015. El acuerdo de febrero de 2012 modificó varios de los preceptos del convenio pero no su art. 4, relativo al ámbito temporal, por lo que la vigencia del convenio decayó el 31/12/13 aunque la empresa se comprometió a mantener las condiciones laborales de los trabajadores hasta febrero de 2014. Por último entiende que no es objeto del presente procedimiento si concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen la actuación de la empresa, que únicamente ha aplicado lo previsto en el art. 86.3 ET y no ha llevado a cabo una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

SEGUNDO.- Los hechos declarados probados han resultado acreditados por la prueba practicada en el acto del juicio oral, prueba documental.

Varias de las cuestiones planteadas en demanda han sido resueltas por sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Pamplona de fecha 30 de junio de 2014 (autos 237/2014) y sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Pamplona de 1 de agosto de 2014 (autos 1060/2013), cuyos argumentos se comparten y reproducen a continuación.

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 si no 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 colectivosin 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".

La redacción actual del art.86.3 procede de una enmienda propuesta por el Sr. Victor Manuel , 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 si no 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 supera 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 solos 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.- Condiciones más beneficiosas, derechos adquiridos y contractualización de los derechos derivados del convenio colectivo decaído.-

Debe resolverse, asimismo, si una vez decaído el convenio los trabajadores ostentan algún derecho adquirido o condición más beneficiosa que asegure el mantenimiento de sus condiciones laborales o si, como también se mantiene en la demanda, se ha producido un efecto de contractualización de los derechos derivados del convenio decaído.

En principio y con carácter general no se puede considerar que concorra ningún derecho adquirido, ni una condición más beneficiosa en cuya virtud la empresa esté obligada a mantener las condiciones laborales de un 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, 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 transcurrido 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 contractualización 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 concurren 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 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.

TERCERO.- Entrando a resolver el caso planteado en demanda, el art. 4 del Convenio Colectivo de la empresa DIARIO DE NAVARRA, S.A., firmado el 9 de diciembre de 2009, regulaba su ámbito temporal señalando lo siguiente: *El presente convenio, entrará en vigor en el momento de su firma, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2012. Llegada esta fecha, y en el caso de que no hubiese sido denunciado expresamente y por escrito por cualquiera de las partes, se entenderá prorrogado tácitamente en sus cláusulas normativas, por periodos sucesivos de un año*. El convenio fue denunciado expresamente y por escrito por la empresa el 18 de septiembre de 2012, iniciándose la negociación de un nuevo convenio el 9 de octubre de 2012 con la constitución de la Comisión Negociadora. Ambas partes negociaron de buena fe (hecho que no se ha discutido), sin que fuera posible llegar a un acuerdo, por lo que la empresa comunicó al Comité el 30 de diciembre de 2013 que, habiendo perdido vigencia el convenio colectivo de empresa, se aplicaría el Convenio Colectivo estatal con efectos de 1 de enero de 2014 aunque se respetarían las condiciones laborales de los trabajadores hasta el 28 de febrero de 2014 en virtud del acuerdo alcanzado el 24 de febrero de 2012.

De conformidad con lo razonado en el Fundamento de Derecho anterior, una vez denunciado el convenio, concluida su duración y transcurrido un año sin que se haya acordado un nuevo convenio ni se haya alcanzado pacto en contrario en materia de ultraactividad, el Convenio Colectivo de empresa para los años 2009 a 2012 perdió su vigencia y resulta de aplicación el convenio colectivo de ámbito superior, en este caso el convenio colectivo estatal, y ello por aplicación directa de lo dispuesto en el art. 86.3 ET. La empresa ha aplicado la normativa citada, lo que conduce a concluir que 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 .

La parte actora plantea, de forma subsidiaria, que los demandantes ostentan una condición más beneficiosa al mantenimiento de sus condiciones laborales derivada de que la empresa, pudiendo haber aplicado el convenio estatal desde octubre de 2013 (un año desde la denuncia), no lo hizo hasta el 1 de marzo de 2014, por lo que han consolidado su derecho a mantener sus condiciones laborales. La empresa entiende que el plazo al que se refiere la ley debe computarse no desde la denuncia del convenio sino desde el fin de su vigencia (31 de diciembre de 2012) y argumenta que aplicó el convenio estatal con efectos de 1 de enero de 2014, respetando las condiciones laborales hasta el 28 de febrero de 2014 en virtud del pacto alcanzado el 24 de febrero de 2012.

La interpretación postulada por la empresa (que el plazo de un año de ultraactividad previsto legalmente comience a computarse desde la pérdida de vigencia del convenio) resulta más beneficiosa para la negociación colectiva y para los derechos de los trabajadores pero lo cierto es que, aunque se admitiese la interpretación postulada por la parte actora, según la cual el convenio perdió vigencia el octubre de 2013 (transcurrido un año desde la denuncia), no ha quedado acreditada la existencia de la condición más beneficiosa postulada.

Así, se han definido las condiciones más beneficiosas como aquellos derechos que la empresa atribuye al trabajador sin consideración y por encima de los límites mínimos fijados en las normas vigentes, sean éstas estatales o convencionales, y que, por ello, integran una ventaja que nace del propio querer de ambas partes y con el alcance y contenido que éstas le den, pudiéndose inferir la existencia de todo ello por la sencilla vía del pacto o acuerdo expreso o por la más intrincada, a efectos de prueba y difícil, de la presunción y deducción de tal existencia a través de la reiteración en el tiempo de actos que, eso sí, han de ser inequívocos y reflejar "in totum" los contornos y contenido de esa condición más beneficiosa, la cual, de otro lado nunca puede ser confundida con las situaciones meramente toleradas o consentidas que, aun de modo reiterado y prolongado en el tiempo, no determinan la adquisición de un derecho para el trabajador (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 20 de mayo de 1993).

En el presente caso el mantenimiento de las condiciones laborales desde la fecha postulada (octubre de 2013) no se puede entender como demostrativa de la existencia de una voluntad empresarial de consolidar las mismas, ya que la empresa había manifestado durante toda la negociación del convenio su voluntad de aplicar el convenio colectivo estatal desde enero de 2014 si no se alcanzaba un acuerdo entre las partes, manifestación expresa contraria a la posible existencia de una condición más beneficiosa (actas de las reuniones de 9 de enero de 2013 y 27 de diciembre de 2013 y correos electrónicos de 6 de marzo y 26 de junio de 2013).

De forma subsidiaria la parte actora entiende que el plazo de un año de ultraactividad debe computarse desde el 28 de febrero de 2014, ya que la empresa por medio del acuerdo de 24 de febrero de 2012 se comprometió a respetar las condiciones laborales reconocidas a los trabajadores adscritos al Convenio de Diario de Navarra por un plazo de dos años (Disposición Final Segunda del Convenio aprobada por Acuerdo de 24 de febrero de 2012). Por ello la pérdida de vigencia del convenio se produciría ex art. 86.3 ET el 28 de febrero de 2015, por lo que la actuación de la empresa constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Esta argumentación tampoco puede ser acogida. Las partes mediante el Acuerdo de 24 de febrero de 2012 modificaron parcialmente el convenio colectivo, concretamente suprimieron el contenido de los artículos 58 y 59, modificaron el contenido del art. 60 y D.A. Primera e introdujeron una Disposición Final Segunda, *quedando inalterado el resto del redactado de dicho Convenio Colectivo en los términos que se recogen en el texto publicado en el Boletín Oficial de Navarra de 5 de febrero de 2010 (Acuerdo sexto)*. Entre los preceptos que quedaron inalterados se encuentra el artículo 4 del Convenio Colectivo que regula el ámbito temporal y que no fue modificado, por lo que la vigencia del convenio se extendía hasta el 31 de diciembre de 2012, sin que procediera su prórroga tácita al haber sido denunciado por la empresa. En consecuencia, una vez finalizado el ámbito temporal pactado en el art. 4 (31 de diciembre de 2012) y transcurrido un año sin que se acordara un nuevo convenio ni se alcanzara pacto en contrario en materia de ultraactividad, el Convenio colectivo perdió su vigencia el 31 de diciembre de 2013. Aun así, la empresa respetó el pacto y mantuvo las condiciones laborales hasta el 28.02.2014 en virtud de lo dispuesto en la Disposición Final Segunda.

Por todo ello, debe concluirse que la empresa no ha incumplido ninguna normativa con la decisión que se impugna sino, por el contrario, ha hecho estricta aplicación del conjunto normativo que se deja citado, lo que conduce a concluir que no ha existido vulneración alguna de la normativa sobre descuelgue de las condiciones de trabajo (art.82.3 ET), tampoco la que se refiere a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art.41 ET), ni se puede entender que exista un derecho adquirido, contractualización de las condiciones, ni condición más beneficiosa que impida a la empresa a actuar como decidió en diciembre de 2013, 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.

Por todo lo razonado 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.

CUARTO.- Frente a esta sentencia cabe interponer recurso de suplicación de acuerdo con lo establecido en el art. 191 de la L.R.J.S .

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

FALLO

Que, desestimando la demanda interpuesta por Margarita , Marco Antonio , Cecilio , Florian , Marí Juana , Luis , Sergio , Debora e Juan Ramón , en su condición de miembros del Comité de Empresa de Diario de Navarra, S.A., contra la empresa DIARIO DE NAVARRA, SA, debo absolver y absuelvo a la demandada de las pretensiones ejercitadas en el escrito de demanda

Contra esta sentencia cabe recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, que se anunciará dentro de los CINCO DÍAS siguientes a su notificación, bastando para ello la manifestación de la parte, de su Abogado, graduado social colegiado o de su representante en el momento de la notificación pudiendo hacerlo también estas personas por comparecencia o por escrito ante este Juzgado en el mismo plazo.

Al hacer el anuncio, se designará por escrito o por comparecencia, Letrado o graduado social colegiado que dirija el recurso, y si no lo hace, habrá que proceder al nombramiento de oficio, si se trata de trabajador o empresario con beneficio de Justicia Gratuita.

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

E/