



Roj: **STSJ PV 3220/2014 - ECLI:ES:TSJPV:2014:3220**

Id Cendoj: **48020340012014101553**

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **28/10/2014**

Nº de Recurso: **1617/2014**

Nº de Resolución: **1992/2014**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **ELENA LUMBRERAS LACARRA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**RECURSO Nº:** Suplicación / E\_Suplicación **1617/2014**

**N.I.G. P.V. 01.02.4-14/000079**

**N.I.G. CGPJ 01.059.34.4-2014/0000079**

**SENTENCIA Nº: 1992/2014**

**SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA**

**DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO**

En la Villa de Bilbao, a 28 de octubre de 2014.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Iltmos/as. Sres/as. D. PABLO SESMA DE LUIS, Presidente en funciones, D. MODESTO IRURETAGOYENA ITURRI y D<sup>a</sup>. ELENA LUMBRERAS LACARRA, Magistrados/as, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

### **S E N T E N C I A**

En el Recurso de Suplicación interpuesto por ISS FACILITY SERVICES S.A. contra la sentencia del Juzgado de lo Social num. 1 DE VITORIA-GASTEIZ de los de VITORIA-GASTEIZ de fecha 30 de abril de 2014, dictada en proceso sobre, y entablado por **LSB-USO** frente a **C.C.O.O., ESK, FOGASA, LSB-USO y UGT**.

Es Ponente la Iltma. Sra. Magistrada Dña. ELENA LUMBRERAS LACARRA, quien expresa el criterio de la Sala.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO** .- La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

**"PRIMERO.**- El conflicto colectivo presente afecta a todos los trabajadores que prestan servicio en la empresa ISS FACILITY SERVICES, la cual tiene adjudicada una contrata de limpieza en la factoría del centro Mercedes-Benz España SAU en Vitoria-Gasteiz.

**SEGUNDO.**- La demanda de Conflicto Colectivo se interpone por el sindicato y el Sindicato LSB-USO a la que se han adherido los sindicatos CCOO, UGT, y ESK frente a la empresa ISS FACILITY SERVICES SA solicitando la demandante que se declare nula o subsidiariamente injustificada la decisión adoptada por la empresa y por consiguiente se resuelva que el marco normativo que rige las relaciones laborales entre las partes sigue siendo el Convenio Colectivo para las empresas concesionarias del Servicio de Limpieza del Centro Mercedes Benz de Vitoria-Gasteiz publicado en el BOTHA número 43 de fecha 21/04/2010.



**TERCERO** .- A la relación laboral entre las partes se les ha venido aplicando el Convenio Colectivo para las empresas concesionarias del Servicio de Limpieza del Centro Mercedes Benz de Vitoria-Gasteiz publicado en el BOTHA número 43 de fecha 21/04/2010.

**CUARTO**.- El tenor literal del artículo 3 del Convenio es el siguiente:

"Ámbito temporal .

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2009 y finalizará el 31 de diciembre de 2012.

Este Convenio quedará denunciado automáticamente a la fecha de su firma, comprometiéndose ambas partes a iniciar las deliberaciones del próximo Convenio en el plazo de los quince días siguientes a la entrega de la plataforma reivindicativa por la representación de los trabajadores.

Las diferentes materias continuaran vigentes en tanto no se firmen las nuevas disposiciones.

**QUINTO**.- Los miembros del Comité de Empresa de las concesionarias de limpieza del centro Mercedes-Benz de Vitoria-Gasteiz convocaron el 24 de octubre de 2013 huelga con el objetivo de que las empresas retiraran la plataforma presentada para renovar el Convenio y accedan a la firma de un nuevo Convenio manteniendo las condiciones del actual y blindándolo contra la reforma laboral.

**SEXTO**.- El 21 de noviembre de 2013 se celebró reunión ante el PRECO acordando tanto el Comité de Huelga como los representantes de las empresas concesionarias del servicio de limpiezas de Mercedes Benz España SA del centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz iniciar un procedimiento de conciliación designando para actuar un conciliador, no obstante tras las sesiones realizadas los días 21 de noviembre y 3 de diciembre no se ha logrado acuerdo para la solución del conflicto por lo que finaliza el mismo sin avenencia, obrando dicha acta final de fecha 20 de diciembre de 2013 en el folio 59 de las actuaciones.

**SÉPTIMO**.- Obran en las actuaciones folios 61 a 63 la actas de reunión celebradas entre la parte social y la parte empresarial en fecha 13-2-2012, 9-3-2012, 25- 4-2012, sobre revisiones salariales, y 16-4-2013, 3-5-2013, relativas a negociación de convenio colectivo, dándose su contenido por reproducido.

**OCTAVO**.- El 16 de diciembre de 2013 la empresa remite la siguiente comunicación por escrito:

Muy Señores nuestros:

Ante la finalización de la ultraactividad del convenio de las empresas concesionarias del servicios de limpieza en MERCEDES BENZ ESPAÑA SA el próximo 31 de diciembre de 2013 se ha considerado oportuno realizar las siguientes aclaraciones:

1. Que ha sido imposible alcanzar un acuerdo entre las partes durante todo el proceso negociador.
2. Que desde el día 01 de enero de 2014 el marco regulador de las relaciones laborales de los trabajadores de limpieza en las instalaciones de MERCEDES BENZ ESPAÑA SA pasará a ser el Convenio de Limpieza de Edificios y Locales de Álava, en el caso de que se firme un texto de convenio antes del próximo 31/12/13; en caso contrario, será de aplicación el Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales (BOE nº 123 de 23-5-2013) y, en lo no regulado por el mismo, El Estatuto de los Trabajadores.
3. Partiendo de la consideración que no es conveniente que ningún ámbito de negociación se cierre, y a pesar de que finaliza el 31-12-2013 la ultraactividad del Convenio, esta parte manifiesta su interés en que se alcance un acuerdo negociado.

**NOVENO**.- Tuvo lugar ante la Sede Territorial de Vitoria del Consejo de Relaciones Laborales intento conciliatorio, concluyendo el acto sin avenencia."

**SEGUNDO** .- La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"Que estimando la demanda de Conflicto Colectivo formulada por LSB-USO, a la que se han adherido en el juicio CCOO, UGT, y ESK, contra la empresa ISS FACILITY SERVICES SA debo declarar y declaro que el Convenio Colectivo para las empresas concesionarias del Servicio de Limpieza del Centro Mercedes Benz de Vitoria-Gasteiz publicado en el BOTHA número 43 de fecha 21/04/2010. sigue siendo de aplicación a los afectados por este conflicto colectivo, condenando a la empresa ISS FACILITY SERVICES SA a estar y pasar por dicha declaración y a aplicar a los trabajadores afectados por el conflicto dicho convenio colectivo, declarándose no ajustada a derecho la decisión adoptada por la empresa en fecha 16 de diciembre de 2013 consistente en no aplicar el mismo desde el 1 de enero de 2014."

**TERCERO** .- Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fue impugnado de contrario.



## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.**- La presente demanda de conflicto colectivo interpuesta por el Sindicato LSB-USO se dirige frente a ISS FACILITY SERVICES, SA buscando un pronunciamiento por el que se declare nula o subsidiariamente injustificada la decisión adoptada por la empresa consistente en que el marco normativo de las relaciones laborales desde el 1 de enero de 2014 será el Convenio de Limpiezas de Edificios y Locales de Alava, en el caso de que se firme un texto de convenio antes del próximo 31 de diciembre de 2013 o bien en caso contrario será de aplicación el Convenio Colectivo Sectorial de Limpiezas y Locales y se resuelva que el marco normativo que rige las relaciones laborales entre las partes sigue siendo el Convenio Colectivo para las empresas concesionarias del Servicio de Limpieza del Centro Mercedes Benz de Vitoria-Gasteiz publicado en el BOTHA número 43 de fecha 21 de abril de 2010.

Plantea la representación sindical que en este caso no estaríamos ante el supuesto previsto en el artículo 86.3 último párrafo tras la Disposición Transitoria 4ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio . Defiende que es de plena aplicación la prórroga del Convenio prevista en el artículo 3 del mismo, que funcionaría además a modo de excepción a que se refiere la nueva redacción del artículo 86.3 ET .

Por su parte la empresa demandada entiende que el convenio venció el 31 de diciembre de 2013 perdiendo su vigencia en virtud de lo dispuesto en el artículo 86.3 del ET y por tanto es de aplicación el Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales de Alava.

La sentencia ha estimado la demanda declarando que el Convenio Colectivo para las empresas concesionarias del Servicio de Limpieza del Centro Mercedes Benz de Vitoria-Gasteiz sigue siendo de aplicación a los afectados por este conflicto colectivo.

La mercantil demandada recurre en suplicación la sentencia de instancia al amparo de un único motivo de revisión jurídica previsto en el artículo 193 c) de la LRJS .

El Sindicato demandante ha impugnado el recurso interpuesto solicitando su desestimación.

**SEGUNDO.**- A continuación el Sr. Jose Enrique basa su recurso de suplicación en el artículo 193 c) de la LRJS , en la denuncia de la infracción de la normativa y jurisprudencia de aplicación.

El artículo 193-c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social recoge, como motivo para la interposición del Recurso de Suplicación, el examen de las normas sustantivas o de la Jurisprudencia, debiendo entenderse el término "norma" en sentido amplio, esto es, como toda norma jurídica general que traiga su origen de autoridad legítima dentro del Estado (incluyendo la costumbre acreditada, las normas convencionales y los Tratados Internacionales ratificados y publicados en el Boletín Oficial del Estado).

Debe matizarse, por otra parte, la referencia legal a las "normas sustantivas", en el sentido de que existen supuestos en los que la norma procesal determina el Fallo de la Sentencia de instancia, sin que pueda alegarse su infracción por la vía de la letra a) del ya precitado artículo 193 de la ley procesal laboral , lo que ocurre en los casos de cosa juzgada, incongruencia, contradicción en el Fallo y error de derecho en la apreciación de la prueba.

Ha de remarcarse también que la infracción ha de cometerse en el Fallo de la Sentencia, lo que significa que la Suplicación no se da contra las argumentaciones empleadas en su Fundamentación Jurídica, sino contra la Parte Dispositiva que, al entender del recurrente, ha sido dictada infringiendo determinadas normas sustantivas, que deben ser citadas, por lo que no cabe admitir la alegación genérica de una norma, sino que debe citarse el concreto precepto vulnerado, de manera que si el derecho subjetivo conculcado se recoge en norma distinta de la alegada, la Sala no podrá entrar en su examen, salvo error evidente, ya que su objeto queda limitado al estudio y resolución de los temas planteados.

**TERCERO.** - La empresa argumenta que los pactos regulados en convenio colectivo para mantener la ultraactividad sólo son válidos si están suscritos con posterioridad a la entrada en vigor del nuevo artículo 86.3 del ET .

Sobre la vigencia y eficacia de tales pactos nos hemos pronunciado ya en la Sala reproduciendo así parte de la argumentación contenida en nuestra sentencia de fecha 26 de noviembre de 2013 (recurso 29/2013 ): "Debemos partir en primer lugar del artículo 86.1 del ET que establece que "corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios", lo que viene a otorgar plena soberanía a la propia negociación colectiva para establecer el período temporal durante el cual dicho convenio se va a aplicar a las relaciones laborales incluidas en su ámbito de aplicación.

E igualmente, ostenta el ámbito negociador la soberanía para regular el período de vigencia del convenio, incluso más allá del inicialmente pactado, en el primer párrafo del artículo 86.3 ET que indica expresamente:



"3. 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."

Esto significa que se reconoce plena capacidad al convenio colectivo para que pueda disponer la extensión de su vigencia más allá del período expresamente pactado en el mismo. Esta facultad de las partes negociadoras constituye un elemento esencial del ejercicio del derecho de negociación colectiva ( artículo 37 CE ) y, por extensión, también del fundamental de libertad sindical ex art. 28 CE del que aquél constituye contenido esencial.

Esta capacidad normativa del convenio colectivo no está sujeta a limitaciones temporales ni materiales:

-En el plano temporal, significa que el convenio colectivo puede disponer la continuidad de su vigencia hasta un momento temporal concreto (plazo), pero igualmente puede fijar la duración de su aplicación en función de un factor o circunstancia como la firma o entrada en vigor del siguiente convenio colectivo, con independencia del tiempo que transcurra hasta entonces.

-En el plano material, significa que la continuidad de la vigencia del convenio colectivo puede comprender, o la totalidad de las materias, o bien el convenio colectivo puede establecer distintos períodos de vigencia respecto de cada una de las materias reguladas.

Debemos ahora ver la incidencia que sobre esta cuestión ha tenido la nueva regulación de la limitación de la ultraactividad de los convenios colectivos tras la Ley 3/2012. El artículo 86.3 ET dice ahora en su último párrafo:

"3. 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."

Por su parte la DT 4ª de la Ley 3/2012 precisó 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 artículo 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".

Debemos resolver por tanto si el Convenio colectivo de aplicación denunciado como hemos visto en 2010 continúa en ultraactividad superado el 8 de julio de 2013, es decir, cumplido el año desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012, como defiende la parte actora, alegando que el artículo 86.3 del ET regula un régimen de ultraactividad limitada sólo en defecto de pacto, pacto que en este caso existe, por lo que no sería de aplicación la citada DT sino el ámbito temporal pactado por las partes en el Convenio.

Tal y como hemos indicado, el Convenio Colectivo que nos ocupa dice en su artículo 4 : "Con independencia de la fecha con que sea firmado por las partes o del día que aparezca publicado en el BOPV el Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2008 abarcando su período de duración hasta el 31 de diciembre de 2009, período que, no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor del Convenio correspondiente al año 2010. Los efectos económicos de este Convenio se aplicarán desde el 1 de enero de 2008."

Está claro por tanto que el propio Convenio pactó que su vigencia se extendería hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio.

**QUINTO.-** Sobre la interpretación que debemos hacer de la nueva redacción del artículo 86.3 ET , tal y como hemos dicho se trata de una norma que regula la ultraactividad del convenio colectivo, limitada por un año, pero debemos hacer una interpretación sistemática del precepto, en relación con los párrafos anteriores del mismo núm. 3, así como el núm. 1 del mismo precepto, que como hemos visto, son claros al atribuir a la negociación colectiva la plena capacidad para regular el período temporal de la vigencia del convenio.

Por tanto, sería absurdo pensar que si los negociadores han previsto la vigencia hasta que se suscriba un nuevo acuerdo, la nueva redacción del último párrafo del núm. 3 del art. 86 ET viene a dejar sin efecto es pacto. Es más, lo que hace el precepto legal es reconocer que corresponde al pacto en contrario, la capacidad de apartarse de la regla general que limita la ultraactividad al año siguiente a la denuncia del convenio.

Es decir, no sólo los párrafos anteriores reconocen a la negociación colectiva la Plena capacidad para regular su vigencia, sino que además, el propio inciso final del art. 86.3 configura nuevamente esta materia como disponible por las partes, al atribuir al pacto la posibilidad de fijar un régimen distinto de aplicación del convenio.

Como puede verse, la regla que limita la vigencia del convenio colectivo se excepciona y no produce efectos si existe un pacto en sentido contrario, que contemple una solución diferente que prolongue la aplicación del convenio hasta la firma del siguiente.



Así lo ha dicho igualmente la Audiencia Nacional en sentencia de 23 de julio de 2013 (demanda de conflicto colectivo 205/2013 ) al señalar que "el artículo 86.3 no establece una disposición de carácter imperativo - con independencia del valor de orden público de su contenido-sino que expresamente otorga primacía a la autonomía colectiva...".

Sobre la incidencia de la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012 de 6 de julio sobre los convenios negociados antes de su entrada en vigor, algún sector ha planteado que ha suprimido la posibilidad de que extiendan sus efectos hasta que se alcance un nuevo acuerdo. Ello conduce a considerar que sólo se podrán aplicar los convenios anteriores a la Ley 3/2012 durante el año siguiente a su denuncia, y que la cláusula de duración del convenio hasta la firma de un nuevo Convenio habría sido derogada.

Sin embargo hay razones en contra de dicha conclusión:

En primer lugar que estamos ante una regla de derecho transitorio que se limita a fijar la forma de cómputo del plazo de un año previsto en el artículo 86.3 ET , desde la entrada en vigor de la Ley si la denuncia tuvo lugar con anterioridad. Por otra parte el tenor literal de la ley en ningún momento indica que se deroguen las reglas previstas en los convenios colectivos que se refieran a su vigencia.

Siguiendo con la misma interpretación literal del precepto, no dice, pudiendo haberlo dicho, que queden sin efecto cuantas normas convencionales se refieran a la vigencia de los convenios, sin que pueda deducirse cosa distinta de lo que la norma contempla.

Esa misma regla estaba prevista en la anterior redacción de la Disposición Transitoria Cuarta del derogado RDL 3/2012 , que regulaba la situación de los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados con anterioridad al 12 de febrero de 2012, considerando que el plazo de dos años tras el que perdían su vigencia se computaría a partir de la entrada en vigor del RDL, con lo que vencería el 12 de febrero de 2014.

Una interpretación distinta iría en contra de la negociación colectiva reconocida en el artículo 37 de la Constitución al privar de eficacia a lo previsto en el convenio colectivo.

Por consiguiente, si el convenio colectivo aunque haya sido objeto de denuncia, ha regulado expresamente la aplicación de su contenido hasta la firma del nuevo convenio que lo sustituya, habrá de considerarse que aquél continua vigente y sigue generando derechos y obligaciones en los términos expresamente contemplados por el mismo, en aplicación directa y clara del art. 86.3 ET , el cual como hemos visto, remite a la propia negociación colectiva para regular esa ultraactividad . Incluso podríamos decir que es el propio convenio el que ha dispuesto su aplicación más allá del plazo de su vigencia con lo que ni siquiera estaríamos en ultraactividad . Y tal y como dispone el artículo 5 del Convenio que nos ocupa, la denuncia del convenio sólo tiene efectos para ordenar el comienzo del nuevo período de negociación".

Y tal y como decíamos en aquella sentencia, si el convenio colectivo ha dispuesto su aplicación hasta que se suscriba otro convenio, no podemos llegar a la conclusión de que la ley ha dispuesto una solución distinta.

Por todo ello procede la desestimación del recurso de suplicación y confirmación de la sentencia recurrida.

**CUARTO.-** La desestimación del recurso de suplicación supone la imposición de las costas a la empresa recurrente ( artículo 235 LRJS ) incluidos los honorarios del letrado de la parte impugnante en cuantía de 360 euros, así como la pérdida del depósito necesario para recurrir, al que se dará el destino legalmente previsto.

## FALLAMOS

Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por ISS FACILITY SERVICES, SA frente a la sentencia de fecha 30 de abril de 2014 dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Vitoria en los autos 26/2014 a instancia del Sindicato LSB-USO, confirmando la sentencia recurrida.

Procede la imposición de costas a la empresa recurrente incluidos los honorarios del letrado de la parte impugnante en cuantía de 360 euros, así como la pérdida del depósito necesario para recurrir, al que se dará el destino legalmente previsto.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvase las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

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





E/

### VOTO PARTICULAR

Que realiza el Ilmo. Sr. Magistrado Don PABLO SESMA DE LUIS en el Recurso de Suplicación **1617/2014**.

La sentencia de instancia, estimando la demanda originadora de las actuaciones, declaró la vigencia del convenio colectivo para las empresas concesionarias del servicio de limpieza del centro de Mercedes Benz de Vitoria.

El citado convenio colectivo, que había sido firmado el 21 de Octubre de 2010, preve en el art. 3 que su vigencia abarcaría desde el 1 de Enero de 2009 al 31 de Diciembre de 2012; que quedaría denunciado automáticamente a la fecha de su firma; y que las diferentes materias continuarían vigentes en tanto no se firmen las nuevas disposiciones.

Frente a la resolución de instancia la empresa denunció en el recurso la interpretación errónea del art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores , con lo que nos encontramos ante un nuevo caso de ultraactividad, respecto al que debo manifestar lo que en todos los precedentes sobre esa materia he venido reiterando, en discrepancia frente al criterio mayoritario del Tribunal.

En efecto, por muy obvio que resulte, conviene recordar que el art 86.3 del Estatuto de los Trabajadores empieza diciendo que la vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluída la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

En el presente caso, el propio art. 3 del convenio colectivo, antes reseñado, se ocupa de regular lo que ha de ocurrir para después de denunciado el convenio y concluída su duración pactada.

Pero el mismo art. 86.3 dispone en su último párrafo 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.

Se trata, sencillamente, de un mandato legal para el supuesto, como el que nos ocupa que haya transcurrido un año desde la denuncia y no se haya concertado un nuevo convenio a causa del fracaso de los diversos intentos de negociación.

En absoluto el precepto legal último citado vulnera el derecho constitucional a la negociación colectiva, puesto que nos encontramos ante un típico caso de prevalencia de la Ley frente al convenio, pudiendo aquélla disponer válidamente sobre lo pactado en los convenios, conforme al Tribunal Supremo ha declarado en numerosas ocasiones, de las que son muestra las sentencias de 28 de Septiembre de 2012 (Recurso 3/2012 ); de 25 de Septiembre de 2013 ( Recurso 77/2012 ); de 26 de Diciembre de 2013 (Recurso 66/2012 ); y de 21 de Enero de 2014 (recurso 81/2013 ).

Así mismo hay que añadir que la pretensión de los sindicatos accionantes no puede ampararse en la circunstancia de que el último párrafo del art. 86.3 del Estatuto admita el pacto en contrario. La validez de dicho posible pacto sólo podría reconocerse a los posteriores a la entrada en vigor de la actual redacción del art. 86.3, pero no a los anteriores. Sostener lo contrario no sólo implica vaciar de contenido y dejar sin efecto el mandato del precepto legal sino que resulta absurdo atribuir eficacia desvirtuadora de dicho mandato a pactos colectivos que, por ser anteriores a dicho precepto legal, de ninguna forma pudieron concertarse por los negociadores con el propósito de introducir una excepción a un mandato legal que en aquel momento desconocían, puesto que aún no existía.

Finalmente, considero justo declarar una vez más que la redacción del art. 86.3 del Estatuto no deja lugar a dudas respecto a cuál es la voluntad del legislador. Los términos literales que emplea son sobradamente claros para hacer innecesario acudir a ninguno de los restantes criterios de interpretación que admite el art. 3.1 del Código Civil . Con ocasión de resolver cualquier cuestión controvertida la Jurisdicción puede criticar la regulación legal aplicable a incluso sugerir regulaciones alternativas, pero la voluntad clara del Legislador no puede quedar ignorada como resultado de interpretaciones forzadas que más parecen discrepancias con el mandato legal que ejercicio ordinario de la función jurisdiccional de acatar y aplicar la Ley.

**PUBLICACIÓN.-** Leída y publicada fue la anterior SENTENCIA en el mismo día de su fecha por la Iltrma. Sra. Magistrada Ponente que la suscribe junto con el VOTO PARTICULAR emitido por el Ilmo. Sr. Magistrado que lo suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

**ADVERTENCIAS LEGALES.-**



Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por **Letrado** dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los **10 días hábiles** siguientes al de su notificación.

Además, **si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar**, al *preparar* el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de *preparar* el recurso, la consignación de un depósito de 600 euros.

Los **ingresos** a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del Banco Santander, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del Banco Santander, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699-0000-66-1617/14.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699-0000-66-1617/14.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del regimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.