



Roj: **STSJ CLM 638/2015 - ECLI:ES:TSJCLM:2015:638**

Id Cendoj: **02003340012015100162**

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

Sede: **Albacete**

Sección: **1**

Fecha: **10/03/2015**

Nº de Recurso: **1082/2014**

Nº de Resolución: **276/2015**

Procedimiento: **RECURSO SUPLICACION**

Ponente: **JESUS RENTERO JOVER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**T.S.J.CAST.LA MANCHA SALA SOCIAL**

**ALBACETE**

**SENTENCIA: 00276/2015**

**T.S.J.CAST.LA MANCHA SALA SOCIALALBACETE**

**SECCION 1**

C/ SAN AGUSTIN Nº 1 (PALACIO DE JUSTICIA) - 02071 ALBACETE

**Tfno:** 967 596 714

**Fax:** 967 596 569

**NIG:** 45168 44 4 2011 0000405

402250

**RSU RECURSO SUPLICACION 0001082 /2014**

Procedimiento origen: DEMANDA 0000180 /2011

Sobre: RECLAMACION CANTIDAD

**RECURRENTE/S D/ña** Epifanio

**ABOGADO/A:** CC OO

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**RECURRIDO/S D/ña:** DIAZ OLIVARES LOPEZ SL, MAPFRE FAMILIARRR COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS SA , FOGASA FOGASA

**ABOGADO/A:** PEDRO JOSE MARTINEZ GARCIA, RAUL GOMEZ RAMIREZ ,

**PROCURADOR:** FRANCISCO PONCE RIAZA, JOSE LUIS SALAS RODRIGUEZ DE PATERNA ,

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**Magistrado/a Ponente:** Ilmo. Sr. D. JESÚS RENTERO JOVER

**ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS**

D. PEDRO LIBRAN SAINZ DE BARANDA

D. JESÚS RENTERO JOVER

Dª. ASCENCIÓN OLMEDA FERNÁNDEZ



D<sup>a</sup>. MARIA DEL CARMEN PIQUERAS PIQUERAS

En Albacete, a diez de marzo de dos mil quince.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, compuesta por los Il<sup>l</sup>mos. Sres. Magistrados citados al margen, y

EN **NO** MBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

**S E N T E N C I A** Nº 276/15

En el Recurso de Suplicación número 1082/14, interpuesto por la representación legal de Epifanio , contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de Toledo, de fecha 29 de enero de 2014 , en los autos número 180/11, sobre reclamación de cantidad, siendo recurrido DIAZ OLIVARES LOPEZ S.L., MAPFRE FAMILIAR COMPAÑÍA DE SERUGOS Y REASEGUROS S.A. y FOGASA.

Es Ponente el Il<sup>l</sup>mo. Sr. Magistrado D. JESÚS RENTERO JOVER.

### ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que la Sentencia recurrida dice en su parte dispositiva: "FALLO: Que desestimando como desestimo la demanda interpuesta por D. Epifanio debo absolver y absuelvo a DIAZ OLIVARES LOPEZ S.L. y MAPFRE VIDA S.A. en la actualidad MAPFRE FAMILIAR S.A. con intervención del FONDO DE GARANTIA SALARIAL de la acción ejercitada.

SEGUNDO.- Que en dicha Sentencia se declaran probados los siguientes Hechos:

"PRIMERO.- D. Epifanio prestó servicios para Díaz Olivares López, S.L. desde el 8 de abril de 1969 con la categoría profesional de Oficial 2<sup>a</sup> Especialista y un salario conforme al Convenio Colectivo de aplicación.

SEGUNDO.- D. Epifanio fue declarado en situación de Invalidez Permanente Absoluta por Resolución de la Dirección Provincial de Toledo del Instituto Nacional de la Seguridad Social de fecha 25 de octubre de 2010. El dictamen propuesta del EVI es de fecha 19 de octubre de 2010.

TERCERO.- La empresa Díaz Olivares López acordó con un comité de empresa un convenio colectivo de eficacia general para los años 2006/2007 para sus centros de trabajo en Esquivias y Yeles (Toledo). Documento que obra en autos y que se da por reproducido en esta sede.

CUARTO.- El artículo 2 bajo la rúbrica "Duración" establece: "Tendrá una duración de 2 años, entrará en vigor el 1/1/2006 y finalizará el 31/12/2007. Este convenio quedará automáticamente denunciado a la finalización de su vigencia, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio". No consta en autos la suscripción de un nuevo convenio de empresa con posterioridad al referido.

QUINTO.- El artículo 17 el Convenio prevé: "La empresa suscribirá una póliza de seguros para cubrir el pago de la indemnización de 24.000 euros por trabajador, a pagar en caso de muerte o incapacidad absoluta para todo tipo de trabajos, sea por causa de enfermedad común o de accidente de trabajo".

En cumplimiento de esta cláusula la empresa contrató con MAPFRE Vida S. L. (En la actualidad MAPFRE Familiar S. A.) póliza de seguro colectivo de vida NUM000 . En la relación inicial de los asegurados consta el hoy reclamante. Las condiciones generales y especiales del seguro obran en autos y se dan por reproducidas en esta sede. Consta el suplemento de 18 de junio de 2009. La póliza fue anulada a instancia de la empresa en fecha 29/11/2009.

SEXTO.- En fecha junio de 2010 se le hizo entrega al trabajador de 368 euros en concepto de "Bolsa de Verano" Y en diciembre de 2010 se le hizo entrega de 208,32 euros en concepto de "Bolsa de Navidad". Concepto reflejado en los artículos 12 y 13 del Convenio de 2006.

SEPTIMO.- El acto de conciliación se celebró en fecha 2 de febrero de 2011 en virtud de papeleta presentada en fecha 20 de enero de 2011 que concluyó SIN AVENENCIA respecto a "Díaz Olivares López, S.L." y SIN EFECTO respecto a MAPFRE Vida S. A.

TERCERO.- Que, en tiempo y forma, por la parte demandante, se formuló Recurso de Suplicación contra la anterior Sentencia, en base a los motivos que en el mismo constan.

Dicho Recurso ha sido impugnado de contrario.

Elevadas las actuaciones a este Tribunal, se dispuso el pase al Ponente para su examen y resolución.



## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Contra la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de los de Toledo de fecha 29-1-14 , recaída en los autos 180/11, dictada resolviendo de modo desestimatorio la demanda sobre cantidad interpuesta por el trabajador D. Epifanio contra la empleadora "DIAZ OLIVARES LOPEZ S.L.", y contra "MAPFRE VIDA S.A.", actualmente "MAPFRE FAMILIAR S.A.", y en cuyas actuaciones ha sido parte el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, se formaliza el presente recurso de Suplicación mediante un único motivo de recurso que, con respeto a su contenido probatorio, está exclusivamente dedicado al examen del derecho aplicado, mediante el que se realiza denuncia de infracción de lo que viene establecido en el artículo 17 del Convenio Colectivo de la empresa demandada, en relación con los artículos 1.281 , 1.091 , 1.254 y 1.288 del Código Civil , así como de los artículos 3,3 y 3 , 5 del Estatuto de los Trabajadores , en relación con la jurisprudencia que cita. Lo que es impugnado de contrario por la representación letrada de la empleadora codemandada "DIAZ OLIVARES LOPEZ S.L." y por la de "MAPFRE FAMILIAR COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A."

SEGUNDO.- La controversia planteada gira en torno a la existencia o no de ultraactividad de un Convenio Colectivo, que se entiende como extraestatutarios, por no haberse el mismo acogido a las formalidades contempladas en el Estatuto de los Trabajadores (fundamento jurídico tercero, con valor fáctico), y ello, en relación con una indemnización, para el caso de muerte o invalidez permanente absoluta para toda clase de trabajo, sea cual sea el origen de dicha contingencia, que venía establecida en el artículo 17 del Convenio Colectivo (hecho probado quinto), que se acordó entre la empresa y el Comité de Empresa para los años 2006/2007, pretendidamente como estatutario (hecho probado tercero). En dicho precepto convencional se acordaba que la empresa "suscribirá una póliza de seguros para cubrir el pago de la indemnización de 24.000 euros por trabajador, a pagar en caso de muerte o incapacidad absoluta para todo tipo de trabajos, sea por causa de enfermedad común o de accidente de trabajo".

Consta que la empleadora suscribió dicha póliza con la aseguradora codemandada, denunciándose la misma a instancia de la empresa en fecha 29-11-09 (hecho probado quinto, segundo párrafo), y que al trabajador se le reconoció una situación de Incapacidad Permanente Absoluta mediante Resolución del INSS de fecha 25-10-10, siendo el Dictamen Propuesta de fecha 19- 10-10 (hecho probado segundo). La controversia deriva de la discusión respecto de si, no negociado un nuevo Convenio (fundamento jurídico tercero, con valor fáctico), se debe entender o no prorrogado el contenido del anterior.

TERCERO.- La cuestión controvertida, sin duda compleja y objeto de discusiones jurisprudenciales y doctrinales muy enjundiosas, máxime después de las reformas laborales del años 2012, puede considerarse actualmente resuelta por la doctrina unificada contenida en la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 22-12-14 , que contiene, además, varios votos concurrentes y otros discrepantes. Se señala en la misma lo siguiente:

"A.-La reforma laboral de 2012, operada por Ley 3/2012, de 6 de julio, que sustituyó al RD-ley 3/2012, y con alguna modificación introducida por RD-ley 20/2012, de 13 de julio, modificó el artículo 86.3 del ET introduciendo un párrafo final con el siguiente tenor literal: "Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación".

Teniendo en cuenta el contenido de la DT 4ª de la Ley 3/2012 de 6 de julio (en vigor desde el siguiente día 8 de julio) -antes transcrita- no cabe duda de su aplicabilidad al presente caso.

El nuevo texto plantea algunas dudas interpretativas, esencialmente dos:

La primera es qué deba entenderse por convenio colectivo de ámbito superior, habida cuenta de que dicho ámbito puede referirse -dejando aparte el ámbito personal y el temporal, a los que también se refiere el artículo 85.3 del ET - bien el ámbito territorial o bien el ámbito funcional. O si se pueden combinar los dos ámbitos para determinar el convenio aplicable. O, si no, cual de ellos debe prevalecer. O si, habiendo varios convenios de ámbito superior -por ejemplo, dos convenios sectoriales, uno provincial y otro estatal, ambos superiores al de empresa que ha perdido su vigencia- debe escogerse como aplicable para sustituirlo el inmediatamente superior o el "de ámbito más superior de todos". Y todo ello, partiendo de la base de que, desde el punto de vista de la jerarquía de las normas, todos los convenios tienen el mismo rango, independientemente de sus respectivos ámbitos más o menos extensos. Las preguntas se podrían multiplicar pero no procede porque, en el caso que se nos plantea, se da como probado que no existe convenio colectivo alguno de ámbito superior al de empresa que ha perdido vigencia por haber finalizado su período de ultraactividad.

La segunda duda interpretativa se centra en determinar qué ocurre en un caso como el que, precisamente, se plantea por primera vez ante esta Sala IV del Tribunal Supremo, a saber: si no hay convenio de ámbito superior aplicable ¿cómo se regularán a partir de la pérdida de vigencia del convenio en cuestión los respectivos derechos y obligaciones de las partes? La duda, en este caso, no consiste -como en el caso anterior- en



interpretar qué ha querido decir el legislador cuando se refiere a un "convenio colectivo de ámbito superior" sino en colmar la laguna legal consistente en que el legislador no ha dicho absolutamente nada respecto de dicha situación que, desde luego, a nadie se le escapa que es verdaderamente problemática.

Podemos decir que las soluciones que ha venido dando la doctrina científica y también la doctrina judicial son esencialmente dos y radicalmente opuestas, a saber:

Una primera tesis, que podemos denominar "rupturista", según la cual dichos derechos y obligaciones de las partes pasarán a regirse exclusivamente por las normas estatales legales y reglamentarias, haciendo tabla rasa de las condiciones laborales existentes con anterioridad en el ámbito del convenio colectivo fenecido.

Y una segunda, que denominaremos "conservacionista", según la cual dichas condiciones laborales (expresión equivalente, aunque más breve, a la más precisa de: los respectivos derechos y obligaciones de las partes) que venían rigiendo con anterioridad a la pérdida de vigencia del convenio colectivo en cuestión deberán mantenerse puesto que forman parte del sinalagma contractual establecido entre las partes.

B.- Por cuanto oportunamente se dirá, esta Sala entiende que la tesis jurídicamente correcta es la segunda.

Y ello porque, la aplicación de la que hemos denominado tesis "rupturista" podría producir en el ámbito del contrato de trabajo una alteración sustancial de sus condiciones para ambas partes, trabajador y empresario, que transformaría las bases esenciales del propio contrato o negocio jurídico y el equilibrio de las contraprestaciones, pudiendo dejarlo sin los requisitos esenciales para su validez, como son el "objeto cierto que sea materia del contrato" y la "causa de la obligación que se establezca" ( arts. 1261 , 1271 a 1273 y 1274 a 1277 Código Civil ).

Y ello tanto más en un ámbito como el social en el que los mínimos de derecho necesario se regulan no solamente en las normas estatales sino también en los convenios colectivos, a los que el legislador remite en importantísimas materias que el ET no regula suficientemente. Entre otras, las relativas a las peculiaridades del contenido de la obligación de trabajar ( art. 20.2 ET ), al sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales ( art. 22 ET ), a la promoción profesional, la formación profesional en el trabajo, los ascensos y la promoción económica ( arts. 22 a 25 ET ) con su indudable incidencia en la movilidad funcional y en los poderes organizativos empresariales, la estructura del salario y el carácter consolidable o no de los complementos salariales ( art. 26 ET ), la duración de la jornada de trabajo inferior a la legal, la distribución irregular de la jornada a lo largo de un año, la forma de compensación de las diferencias o el establecimiento del límite máximo de la jornada ordinaria rebasando el límite máximo de nueve horas ( art. 34 ET ), formas de abono o de compensación de las horas extraordinarias ( art. 35 ET ), la planificación anual de las vacaciones ( art. 38.2 ET ), el régimen disciplinario salvo la sanción de despido ( arts. 54 y 58 ET ) o las reglas para la constitución y funcionamiento de un comité intercentros ( art. 63.3 ET ) o para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa ( art. 67.1 ET ).

Lo cual quiere decir que, de aplicarse la que denominamos "tesis rupturista", se producirían indeseables consecuencias para ambas partes como, entre otras, que cualquier trabajador (con independencia de la labor desempeñada y de su titulación) pasaría a percibir el salario mínimo interprofesional, podría ser obligado a realizar cualquier tipo de actividad, la jornada pasaría a ser la máxima legal, las cláusulas de horario y flexibilidad quedarían sin efecto, el empresario no podría sancionar disciplinariamente a sus trabajadores salvo que existiera causa suficiente para el despido, etc. etc.

Habiéndose debatido si ante tal cambio sustancial de condiciones el trabajador podría pedir la extinción contractual indemnizada de su contrato de trabajo o incluso -como un sector doctrinal favorable a la tesis "rupturista" ha propugnado, para intentar paliar las indeseables consecuencias de la imprevisión normativa- que al menos determinadas condiciones deberían quedar subsistentes (entre otras, salario, tiempo y clase de trabajo) para del tal modo evitar que el contrato quede sin causa. Por otra parte, una eventual defensa de las retribuciones contenidas en el convenio que ha perdido vigencia a través de la invocación de derechos fundamentales como la dignidad o igualdad, parece difícil de articular e insuficiente para paliar todos los defectos expuestos.

C.- Como hemos dicho, a juicio de esta Sala, la tesis jurídicamente correcta es la segunda, la que hemos denominado "conservacionista".

Para llegar a dicha conclusión, conviene recordar algunos elementos básicos de nuestro ordenamiento jurídico en general -y de ese sector del mismo que conocemos como Derecho del Trabajo- en lo que a la ordenación de los contratos se refiere. Como es bien sabido, el precepto clave del Derecho de los Contratos es el art. 1255 del Código Civil , directamente tomado del Código napoleónico, según el cual las relaciones jurídico-contractuales entre las partes se rigen por los pactos y condiciones que ellas mismas establezcan libremente, siempre que



no sean contrarias a la ley, la moral o el orden público. Desde luego que ese principio general -el principio de la autonomía de la voluntad individual- rige plenamente en el ordenamiento jurídico-laboral. Lo único que ocurre es que la existencia de normas limitadoras de dicha autonomía es más frecuente que en otros sectores del ordenamiento y, además, proceden no solamente de la actividad legislativa o reglamentaria del Estado ( así como de la normativa internacional y de la Unión Europea) sino también de la actividad negociadora de los sujetos sociales a los que la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores atribuyen esa capacidad normativa, habida cuenta de la interpretación que, desde el momento inicial, hizo nuestro Tribunal Constitucional del significado de la "fuerza vinculante de los Convenios" a que se refiere el art. 37.1 CE .

A partir de ahí, el art. 3 del ET -uno de los pocos no afectados por las sucesivas reformas estatutarias- es meridianamente claro al señalar respecto a las fuentes de la relación laboral que:

"1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.

b) Por los convenios colectivos.

c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.

d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

2. Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las Leyes a desarrollar.

3. Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

4. Los usos y costumbres sólo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.

5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo."

Como comentara -con buen criterio- un sector doctrinal, recién promulgado el ET, el art. 3 ET , que se denomina "Fuentes de la relación laboral", contiene, por un lado, fuentes en sentido normativo -señaladamente las de las letras a) y b) y, por otra parte, fuentes en sentido obligacional: la letra c). En cuanto a las fuentes de la letra d) -los usos y costumbres- tienen un papel subsidiario, como deja claro el propio art .3 en su nº 4, y no procede detenernos en ello. Y decía esa doctrina que esa mezcla de fuentes normativas y obligacionales era acertada pues con ello se podía comprender mejor la relación entre unas y otras y su respectivo papel o función. Pues bien, es claro que para responder a la pregunta ¿dónde están reguladas las condiciones laborales de un trabajador?, la respuesta es clara: en su contrato de trabajo. Y así es desde el momento inicial de esa relación jurídico-laboral, puesto que el contrato de trabajo -como cualquier otro contrato- tiene una doble función: constitutiva de la relación jurídico-obligacional y reguladora de la misma, es decir, de los derechos y obligaciones a que se comprometen las partes. Dicho lo cual, hay que hacer algunas precisiones adicionales:

a) Que eso es así tanto si el contrato se celebra por escrito como si se hace de palabra, dado el principio general de libertad de forma que -con las debidas excepciones- establece el art. 8 del ET .

b) Que si alguna de esas condiciones contractuales no respetan los límites de derecho necesario establecidos por las normas estatales y/o convencionales colectivas se entenderán nulas de pleno derecho, pero "el contrato de trabajo permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el número uno del artículo tercero de esta Ley ", como dispone el art. 9.1 ET .

c) Que, por lo tanto, las normas estatales y convencionales juegan un papel nomofiláctico respecto a las cláusulas contractuales. Lo que sucede es que, siendo el contrato de trabajo siempre -tanto si es indefinido como temporal- un contrato de tracto sucesivo, esa función depuradora se va desarrollando a lo largo de todo el tiempo en que el contrato esté vivo y se va adaptando a la evolución de las propias normas legales y convencionales. Pero ello no nos debe de llevar al equívoco de suponer que las obligaciones de las partes





se regulan por la ley o por el convenio colectivo normativo. No es así: se regulan por el contrato de trabajo, aunque, eso sí, depurado en la forma que establece el art. 9.1 del ET .

d) Ese equívoco viene propiciado, además, por la enorme frecuencia con la que las partes que celebran un contrato de trabajo, en lugar de reproducir las normas legales y convencionales que entienden aplicables, acuden a la técnica de la remisión para establecer las condiciones laborales, indicando que (p.e.) "serán las que deriven del convenio colectivo aplicable". Pero dicha remisión es una técnica que no elimina el carácter contractual de la fuente donde la propia remisión se establece y, por ende, de las condiciones laborales resultantes de la misma. Y repetimos: ello es así aunque el contrato sea verbal; lo único que ocurrirá en tal caso es que el contenido obligacional establecido (vía remisión o no) en dicho tipo de contratos deberá ser objeto de prueba por otros medios distintos al de la forma contractual escrita.

Dicho lo cual, es claro que cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así, no porque -como se ha dicho algunas veces- las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente.

Ahora bien, ¿significa eso contradecir el mandato del legislador de que el contenido normativo de dicho convenio colectivo pierda su vigencia? Ni muchísimo menos. Desde luego que el convenio colectivo pierde su vigencia y, por ende, dejará de cumplir esa función nomofiláctica que es la propia de nuestro sistema jurídico, que ya hemos descrito. Por consiguiente, esas condiciones contractuales, carentes ya de ese sostén normativo del mínimo convencional, podrán ser modificadas, en su caso, por la vía del art. 41 ET , sin más limitaciones que las de origen legal pues, insistimos, las limitaciones dimanantes del convenio colectivo, si no hay otro superior, han desaparecido. Y, por la misma razón, los trabajadores de nuevo ingreso carecerán de esa malla de protección que brindaba el convenio fenecido. Ello podrá dar lugar ciertamente a problemas de doble escala salarial, de discriminación, y otros que no podemos abordar en este momento. En cualquier caso, y para evitar todos esos problemas, no es ocioso recordar, finalmente, que, aún habiendo terminado la ultraactividad del convenio en cuestión, ello no significa que no permanezca la obligación de negociar de buena fe en el ámbito colectivo, como establece el art. 89.1 ET " .

CUARTO.- Partiendo de la anterior doctrina unificada, entiende este Tribunal que la misma es aplicable, con mayor eficacia si cabe, respecto a los contenidos de un Convenio Colectivo extraestatutario, entendido como aquel que se negocia sin acogerse, o sin cumplir, las exigencias formales (así, artículos 83 o 90 ET ) o de contenido mínimo ( artículo 85 ET ) establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. De tal manera que con mayor razón cabe considerar que se incorporan al haz de derechos individuales de los trabajadores afectados por el mismo, una vez concluida la vigencia del pacto alcanzado, mientras que no se negocie otro nuevo, estatutario o extraestatutarios, conforme a la doctrina unificada que ha sido elaborada por la STS transcrita, y conforme la propia empleadora venía aplicando de modo ultraactivo, respecto de otros contenidos de aquel pacto (hecho probado sexto). Deriva de ahí que deba de estimarse el recurso formalizado, y en su consecuencia, que deba de reconocerse al recurrente el derecho a la indemnización de 24.000 euros, como consecuencia de haber sido declarado en situación de Incapacidad Permanente Absoluta para toda clase de trabajo. Y ello, no constanding -pese a la cierta confusión que puede al respecto causar el escrito de impugnación de la Mutua codemandada-, que existiera póliza concertada por la empresa con una aseguradora, cuando surge la declaración de tal situación invalidante del recurrente, en 25-10-2010, no habiéndose intentado formalmente por el recurrente, con cobijo en el apartado b) del artículo 193 LRJS , la modificación del relato fáctico de la Sentencia de instancia, realizándose la declaración de condena con cargo exclusivo a la empresa codemandada, como exclusiva responsable, en cuanto que lo que se señala en la misma es que, con fecha 29-11-2009, fue anulada la póliza existente a instancia de la empresa (hecho probado quinto, segundo párrafo, ya mencionado). En cuyos términos debe de ser estimado parcialmente el recurso formalizado, sin que de conformidad con el artículo 235,1 LRJS , proceda realizar declaración alguna sobre costas de este recurso.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y especial aplicación.

## FALLAMOS

Que, con estimación del recurso formalizado por parte de la representación letrada de D. Epifanio contra la Sentencia de fecha 29-1-14 del Juzgado de lo Social nº 2 de los de Toledo , dictada en los autos 180/11, resolviendo Demanda sobre indemnización convencional, interpuesta por el recurrente contra la empleadora "DIAZ OLIVARES LOPEZ S.L." y contra "MAPFRE FAMILIAR COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A.", y en cuyas actuaciones ha sido parte el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, procede la revocación parcial de



la Sentencia de instancia y que, con estimación de la Demanda presentada, se deba reconocer en favor del recurrente D. Epifanio el derecho a percibir, con cargo exclusivo de la empresa demandada "DIAZ OLIVARES LOPEZ S.L.", la cantidad de 24.000 (VEINTICUATRO MIL) euros, en concepto de indemnización por la situación de Incapacidad Permanente Absoluta que le fue reconocida. Con absolución de la aseguradora codemandada.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA, que se preparará por escrito dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha en Albacete, dentro de los DIEZ DIAS siguientes a su notificación, durante dicho plazo, las partes, el Ministerio Fiscal o el letrado designado a tal fin, tendrán a su disposición en la oficina judicial los autos para su examen, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 220 de la Ley reguladora de la jurisdicción social . La consignación del importe de la condena, cuando proceda, deberá acreditarse por la parte recurrente, que no goce del beneficio de justicia gratuita, ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la Cuenta Corriente número ES55 0049 3569 9200 0500 1274 que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Albacete, tiene abierta en el BANCO SANTANDER, sita en Albacete, C/ Marqués de Molíns nº 13, indicando el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso, y si es posible, el NIF/ CIF, así como el beneficiario (Sala de lo Social) y el concepto (cuenta expediente) 0044 0000 66 1082 14, pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista. Debiendo igualmente la parte recurrente, que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, consignar como depósito la cantidad de SEISCIENTOS EUROS (600,00 €), conforme al artículo 229 de citada Ley , que deberá ingresar en la Cuenta Corriente anteriormente indicada, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo de haberlo efectuado en la Secretaría de esta Sala al tiempo de preparar el Recurso.

Expídanse las certificaciones oportunas para su unión a los autos y al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente Libro de Sentencias.

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

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior Sentencia, por el Ilmo. Sr. Magistrado-Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal, en fecha diecisiete de marzo de dos mil quince . Doy fe.