



Roj: **STSJ PV 545/2015** - ECLI: **ES:TSJPV:2015:545**

Id Cendoj: **48020340012015100240**

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **07/01/2015**

Nº de Recurso: **40/2014**

Nº de Resolución: **35/2015**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JOSE LUIS ASENJO PINILLA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 545/2015,**
STS 3185/2016

RECURSO Nº: Instancia / auzialdi||Auzialdia 40/2014

N.I.G. P.V. 00.01.4-14/000102

N.I.G. CGPJ XX.XXX.34.4-2014/0000102

SENTENCIA Nº: 35/2015

**SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO**

En la Villa de Bilbao, a 7 de Enero de 2015.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/a lltmos/a. Sres/a. D^a GARBIÑE BIURRUN MANCISIDOR, Presidenta, D. JOSE LUIS ASENJO PINILLA y D^a. ANA ISABEL MOLINA CASTIELLA, Magistrado/as, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En los autos del Conflicto Colectivo, seguidos con el núm. 40/2014, a instancia de COMITE DE EMPRESA y CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE EUSKADI frente a **DELTA CONTROL Y SERVICIOS S.L., ELA, LAB, LSB-USO, UGT y CSIF** .

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. JOSE LUIS ASENJO PINILLA, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- La presente demanda se presentó el 15 de octubre de 2014 ante esa Sala, y, tras cumplimentar la subsanación acordada, por decreto del siguiente día 5 de noviembre, se señaló para el acto de la conciliación y juicio el 9 de diciembre y siempre de 2014.

SEGUNDO .- El mencionado 9 de diciembre tuvo lugar el acto de la vista oral, después de que no hubiera lugar a la conciliación entre las partes, con el resultado que consta en el Acta elaborada con esa finalidad, y correspondiente grabación.

TERCERO.- . La parte actora desistió en el trascurso de dicha vista, de la que consideraba petición supletoria en su demanda, es decir que se reconociera: "¿el derecho de los trabajadores con contrato de trabajo anterior



14/01/2014 a mantener a título individual las condiciones laborales establecidas en el CONVENIO COLECTIVO DE **DELTA CONTROL Y SERVICIOS, S.L.**."

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Mediante resolución de 16 de abril de 2008 ¿BOPV del siguiente 1 de agosto-, se dispuso el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de **Delta Control y Servicios SL** (CC). Su ámbito temporal se extendía, en principio, desde el 1 de enero de 2008 y hasta el 31 de diciembre de 2011

SEGUNDO. - Existe un Comité de Empresa en Bizkaia (a partir de ahora CE), compuesto por nueve miembros, de los que tres pertenecen a CCOO, dos a UGT, otros dos a ELA, uno a LSB/USO y otro al CSI-CSIF. Fueron elegidos el 12 de enero de 2012.

Asimismo hay un delegado de personal en Álava, perteneciente al Sindicato LAB. Figura el 3 de abril de ese mismo año, como la fecha de su elección.

Cuando menos a 9 de diciembre de 2014, la empleadora tenía doce trabajadores desarrollando su actividad en Gipuzkoa. Carecen de representación legal.

TERCERO.- Los miembros del CE y pertenecientes a los Sindicatos previamente reseñados, procedieron a denunciar el mentado CC, y según allí indicaban en consonancia a lo previsto en el art. 5 . Evento que tuvo lugar el 28 de septiembre de 2012, lo cual fue notificado a la empresa el siguiente 1 de octubre y el día 2 a la autoridad laboral.

CUARTO.- El 12 de diciembre de 2013 tuvo lugar una reunión entre la dirección de la empresa y el CE. Su objetivo era retomar las conservaciones para la firma de un CC. Tras varias propuestas y contrapropuestas y que se dan por reproducidas, así como el conjunto del Acta en el que se recogen, dicha reunión terminó sin acuerdo.

QUINTO.- El Sindicato CCOO articuló un procedimiento cuyo exacto contenido se desconoce, pero en el que perseguía que se declarase nula o subsidiariamente injustificada, la decisión de la empleadora de modificar los recibos salariales, así como de aumentar la jornada de trabajo. Al citado se adhirió el CE con posterioridad.

Celebrado el pertinente acto de conciliación ante el PRECO, terminó con acuerdo el 14 de enero de 2014. En tal sentido, se efectuaron las siguientes manifestaciones por parte de la empresa: "*¿reconoce la petición que se hace de contrario y, por lo tanto, se aviene a dejar sin efecto la decisión empresarial a la que hace referencia la solicitud, por lo que la empresa respetará tanto la estructura salarial como la cuantía de los complementos salariales y extrasalariales anteriores a la modificación que existían en el convenio colectivo de empresa, así como la jornada, en los términos previstos en el convenio colectivo de **DELTA CONTROL Y SERVICIOS, S.L.** para los años 2008-2011. Este reconocimiento, sin embargo, no supone la aceptación por parte de la empresa de que dicho convenio persista ultraactivo. La representación de la empresa considera que la uitraactividad del convenio finalizó el 28 de septiembre de 2013. Se reconoce el derecho al mantenimiento de las anteriores condiciones debido a la contractualización de las condiciones previstas en el convenio¿*". No obstante, tanto CCOO, como el CE, hicieron una serie de precisiones al respecto, que igualmente figuran en la correspondiente Acta y que se da por reproducida en lo no transcrito.

SEXTO.- El presidente del CE convocó a la empresa para una reunión el siguiente 4 de febrero y con el fin de negociar el convenio colectivo. Tuvo lugar ese día y sin perjuicio de tener por reproducida el Acta suscrita con esa finalidad, terminó sin acuerdo. No obstante las partes se emplazaron a seguirlo negociando en un futuro, aunque no fijaron nuevas fechas a tal efecto en dicha reunión.

SÉPTIMO - CCOO y el CE presentaron conjuntamente el 10 de febrero de 2014, un escrito de conciliación y como antecedente de un conflicto colectivo sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo. El siguiente día 20 se celebró el pertinente acto con el resultado de sin avenencia.

Ese mismo día se articuló demanda ante los Juzgados de lo Social de Bilbao, correspondiéndole en turno de reparto al num. Dos. No obstante, mediante auto del siguiente 30 de septiembre, se declaró incompetente al estimar que lo era esta Sala.

Finalmente, la demanda origen de las presentes actuaciones se articuló el 15 de octubre.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- A la hora de concretar el origen del relato fáctico que antecede y en consonancia a lo establecido en el art. 97.2, de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), reseñaremos que todos los ordinales



se sustentan en la prueba documental aportada por la parte actora y por la empresa; documentos que no han sido impugnados por ninguno de los litigantes que han comparecido a la vista oral.

No obstante, queremos hacer una precisión sobre el primer ordinal. Así, somos conscientes que el CC es una norma y por tanto no debería figurar incluida en la relación de hechos probados. Sin embargo y con la finalidad de configurar la necesaria hilazón tanto temporal como material con el resto de lo desglosado, hemos visto conveniente dicha incorporación.

SEGUNDO.- Dos excepciones procesales articula la empleadora. Con la primera pone en tela de juicio tanto la falta de legitimación activa del CE para formular este conflicto colectivo, como por parte de CCOO.

Respecto al CE indica que su ámbito de representación se circunscribe exclusivamente a Bizkaia, de tal manera que no puede asumir la representación de aquellos trabajadores adscritos a otras provincias, como es el caso de Álava y Gipuzkoa, existiendo además en la primera de ellas un delegado de personal. En ese mismo orden de cosas nos recuerda que el CC objeto de debate, es o era de aplicación en todo el País Vasco.

Son indiscutibles desde el punto de vista fáctico las dos premisas que constituyen su núcleo argumental. Es decir que el CC tiene ese específico ámbito territorial de representatividad; art. 2-. Así como que el CE que articuló el conflicto colectivo origen de las presentes actuaciones, solo es el representante de los trabajadores de dicha provincia, y sin embargo su impugnación pretende afectar a todos los que tiene la empresa y con independencia de en cual de las tres que conforman esta Comunidad Autónoma, desarrollen su actividad.

Aunque con carácter general lo expuesto sería más que suficiente para apreciar la ausencia de legitimación invocada para articular este procedimiento teniendo en cuenta el denominado principio de correspondencia, y más visto lo declarado probado en segundo lugar, concurren circunstancias específicas que conllevan su desestimación.

En ese sentido, no es **Delta** la más adecuada para alegar esa excepción, pues todas sus actuaciones previas son contradictorias con dicha solicitud, vistos sus propios actos. En ese orden de cosas, del relato fáctico que antecede se deduce que el único interlocutor que ha venido reconociendo por parte de los trabajadores y hasta este momento, ha sido el CE. Así, los pactos que haya podido tener solo se han celebrado con el CE; lo mismo podemos indicar de las negociaciones sobre el CC, pues han sido los únicos comparecientes y/o convocantes-convocados ¿ordinales cuarto, quinto y sexto-; asimismo la empleadora tiene por denunciado el CC y pese a que únicamente lo efectúa el CE; incluso si examinamos el preámbulo del CC en su día suscrito, únicamente se refiere al CE como representante de los trabajadores a la hora de suscribirlo.

No se nos escapa que existe un delegado de personal en Álava y la legitimación de que la que dispondría a priori para concurrir en la mayoría de las actuaciones comentadas, y pese a ello ha sido marginado por ambas partes. Sin embargo, no consta actuación alguna del citado trabajador desde abril de 2012, mes en el que obtuvo el necesario mandato, reivindicando y rebelándose contra su ilógica ausencia. También destacable y especialmente, es su convocatoria a este proceso y aunque no fuera de forma directa y personal, ya que el codemandado fue el Sindicato por el que fue elegido, LAB recordemos, pero este último no compareció a la vista oral, ni en consecuencia formuló alegato alguno en relación a la hora de completar y/o rechazar la legitimación activa constituida, o incluso para denunciar la configuración del el litis consorcio pasivo necesario generado, de una manera más acertada.

Sn perjuicio de lo anterior y aunque se rechazara la ausencia de legitimación activa del CE, es indudable que en todo caso la tendría el Sindicato CCOO. De tal manera que aunque fuera con carácter único podría mantener el conflicto colectivo y por ende el rechazo de la falta de legitimación activa. En ese orden de cosas no solo es público y notorio que es un Sindicato más representativo a nivel estatal; sino que, sobre todo, está implantado de manera más que suficiente en el ámbito del conflicto, ya que con sus tres representantes en el CE, es el sindicato mayoritario en **Delta** desde esa perspectiva, y aunque para ese cómputo igualmente tomáramos en consideración al delegado de personal en Álava.

TERCERO.- La siguiente excepción que formula la empresa es la de caducidad. Establece a tal fin que el dies a quo para iniciar su cómputo es el 1 de enero de 2014, y aunque no fije el dies ad quem, intuimos que debe coincidir con aquel en el que CCOO y CE presentaron la papeleta de conciliación origen de las actuaciones en curso, recordemos el 10 de febrero, también del año en curso ¿hecho séptimo-.

Con independencia de si el pretendido cómputo debe iniciarse en la fecha que propugna, o con posterioridad, tenemos que resaltar una cuestión sobrevenida y que cambia sustancialmente el debate que originalmente nos propuso.

En ese orden de cosas y aunque era ciertamente confusa la redacción de la demanda origen de las presentes actuaciones, sobre todo si poníamos en relación los hechos que describía con el suplico de la misma, cuando



desiste de su petición subsidiaria y en los términos que constan en los antecedentes fácticos de la presente resolución, parece que se va despejando cual es a su vez la auténtica y definitiva reivindicación.

Dicha aclaración, seguimos precisando, tiene importancia desde la perspectiva del tratamiento procesal al tema que finalmente tendremos que debatir. Así y tal como queda conformada la que ahora es única petición -la vigencia normativa y obligacional del CC-, la parte actora se separa del tratamiento que primitivamente hubiera de dársele a una pretendida modificación sustancial de condiciones de trabajo, eso sí con todas sus consecuencias formales y sustantivas.

Por tanto a este procedimiento ya no les aplicable el plazo de caducidad regulado en el art. 138.1, de la LRJS y en el art. 59.4, del Estatuto de los Trabajadores (ET). Sino, por el contrario, el genérico del año regulado también en el art. 59, del ET, pero en sus num. 1 y 2, que tan siquiera fue alegado y como obligatoriamente se debería haber efectuado de reivindicarse su análisis.

CUARTO .- Tras el rechazo de las dos excepciones formuladas, es el momento de entrar a debatir lo que ha resultado ser el fondo del litigio. Incluso, matizándolo aun más, lo que restaría por discutir a la vista del acuerdo celebrado el 14 de enero de 2014 entre los litigantes y que tuvo lugar en el PRECO ¿ordinal quinto-; es decir, una vez reconocida la contractualización de lo establecido en el CC de referencia, para todos aquellos trabajadores que estuvieran desarrollando su actividad para **Delta** a 28 de septiembre de 2013, pero no para los que posteriormente pudieran incorporarse.

Posibilidad que niega la empleadora al estimar que a partir de esa fecha y por mor de lo establecido en el art. 86.3, del ET, una vez transcurrido el año desde que los trabajadores lo denunciaron, perdió cualquier tipo de vigencia y por ende no es factible defender su ultraactividad, como a la postre pretenden los demandantes y aunque sea de manera velada. Finalmente nos recuerda la buena fe demostrada a la hora de negociar un nuevo CC, de tal manera que es la única que ha realizado propuestas con esa finalidad.

Para centrar el debate vemos necesario remitirnos al CC tantas veces mencionado y, especialmente, a su art. 4, sobre todo, y también al art. 5.

Y siempre sin olvidar el art. 86.3, del ET, que en su último inciso establece 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¿*". Texto que es fruto de las modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y posteriormente por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de similar denominación

Indica el primero de esos preceptos convencionales, lo que sigue: "*Ámbito temporal*."

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2008, sea cual fuere la fecha de publicación en el "Boletín Oficial del Estado", y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2011, quedando prorrogado íntegramente, de año en año, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, salvo que fuera denunciado en los términos que se establece en el artículo siguiente. En ningún caso tendrá carácter retroactivo¿".

A su vez, el segundo e insistimos de menor trascendencia en el litigio, refiere que: "*Denuncia*."

Cualquiera de las partes podrá solicitar la denuncia del mismo por escrito, ante la otra parte y ante la autoridad laboral, con tres meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas¿".

Pues bien y como ahora veremos, ya hemos examinado en varias de nuestras resoluciones judiciales -26-11-2013, dem. 29/2013; 11-2-2014, rec. 186/2014; y 17-6-2014, rec. 971/2014, entre otras-, la pervivencia de las cláusulas de prórroga indefinida de convenios colectivos que entraron en vigor antes de las citadas reformas legales de 2012. Y que a la postre, ya adelantamos, conllevan la estimación de la demanda.

Con todo nos detendremos con mayor profusión en la todavía más reciente de 22-7-2014, rec. 1298/2014, y que efectúa un muy acertado y clarificador compendio de nuestras tesis al respecto. A saber:

"¿a) La regla general en materia de vigencia de los convenios colectivos es que corresponde a las partes que lo negocian su fijación (artículo 86, numero 1 del Estatuto de los Trabajadores), en norma que subsiste intacta tras la reforma laboral de 2012 y hunde sus raíces en su fuerza vinculante, que el artículo 37 de nuestra Constitución garantiza.

b) También subsiste -aunque ha cambiado algo su redacción e introduce algún cambio que ahora no viene al caso- la regla que establece que, una vez denunciado un convenio y concluida la duración pactada, su vigencia se establecerá " en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio " (actual artículo 86, número



3, en su párrafo primero). Tal regla anteriormente a las reformas del año 2012 ubicado en el inciso inicial párrafo segundo.

El cambio en tal regla atañe a que, antes el Estatuto de los Trabajadores, al fijar tal regla la fijaba en relación al contenido normativo del convenio y ahora no tiene esa limitación.

Ello no es sino un reflejo de esa prioridad que, en esta materia, se asigna a lo pactado en el propio convenio y constituye, en puridad, más que una regla sobre ultraactividad del convenio, un supuesto peculiar de vigencia del mismo.

c) La reforma laboral de 2012 ha eliminado una regla estatutaria que anteriormente se fijaba y según la cual, para el caso de no regular el propio convenio su vigencia una vez denunciado y concluida la vigencia inicial pactada, disponía como, regla supletoria, la de mantenimiento de su contenido normativo (inciso final del párrafo segundo del artículo 86, número del Estatuto de los Trabajadores), dando nuevamente prioridad al pacto posterior que puedan alcanzar sobre ese extremo y, de no alcanzarse, ordena el mantenimiento de su vigencia (salvo las cláusulas de renuncia a la huelga), permitiendo que durante esa situación de ultraactividad -aquí sí- puedan alcanzar acuerdos que modifiquen el contenido aplicable en los extremos que consideren oportunos y durante el tiempo que convengan (párrafo segundo del artículo 86, número 3 del Estatuto de los Trabajadores).

d) La reforma, completando el artículo 86, número 3 del Estatuto de los Trabajadores y como medida para agilizar la negociación de los convenios colectivos, establece que la vigencia del convenio denunciado no sea de duración indefinida sino temporal: dos años desde la denuncia sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, con el Real Decreto Ley 3/2012 y un año, con la Ley 3/2012, (párrafo cuarto del artículo 86, número 3 del Estatuto de los Trabajadores).

Pero esta regla no es prioritaria o de aplicación indefectible, sino que se aplicará así "salvo pacto en contrario".

Con ello, se vuelve a demostrar que la voluntad del legislador del año 2012 sigue siendo la de fijar como regla de primer grado o de preferente aplicación que se esté a la voluntad común de las partes también en este punto.

e) La expresión mencionada no contiene limitación alguna de índole temporal en los términos defendidos por la recurrente (del tipo "posterior a la entrada en vigor de esta ley"), revelando que alcanza a cualquiera que, por su contenido, fije una vigencia no coincidente con el año señalado en ese precepto (sea superior o inferior).

f) La disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012 lo único que hace es establecer una norma de carácter transitorio, destinada a fijar el día inicial de cómputo del plazo de un año para el caso de que deba entrar en juego la regla de supletoriedad del párrafo cuarto, en relación a los convenios que ya estuvieran denunciados a la entrada en vigor de esa Ley, indicando que empezará a computarse a partir de ese momento.

Por tanto, entendemos que no es correcto afirmar que Ley 3/2012 fija como régimen preferente -en materia de vigencia del convenio denunciado y en trance de negociación su renovación- el plazo de un año desde esa denuncia, ya que la prioridad la asigna a lo que las partes hayan pactado en el propio convenio (párrafo inicial del artículo 86, número 3), manteniendo intacto el régimen anterior a la reforma laboral de 2012, de tal forma que si existe tal pacto (sea más o menos de un año), no entra en juego el plazo supletorio de un año.

g) Así lo abona la propia literalidad de la norma, que al referirse al pacto en contrario no contempla ni en el párrafo final del artículo 86, número 3, ni en la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012, limitación alguna en el sentido de exigir que el pacto de mantenimiento de vigencia del convenio sea posterior a la entrada en vigor de dicha Ley.

Así lo corrobora, también, una comprensión sistemática del precepto, con una continua prioridad de la común voluntad de las partes firmantes de un convenio a la hora de establecer su vigencia.

Lo refuerza su comprensión en clave constitucional, en tanto que no se trata sino de mantener la fuerza vinculante de lo pactado en el convenio.

h) El preámbulo de la Ley, en cuanto a los cambios introducidos en el artículo 86, número 3 del Estatuto de los Trabajadores, no dice más que tal reforma tiene por finalidad de evitar la petrificación de condiciones laborales pactadas en convenio y que no se demore en exceso la negociación del nuevo, mediante una limitación temporal de la vigencia del convenio a un año, lo que si bien explica la razón del cambio, también por omisión, implícitamente muestra que no se ha querido efectuar alteración alguna de aquella regla de preferencia de lo pactado en el propio convenio colectivo sobre su vigencia -una vez finalizada la inicial y denunciado aquél- como por lo demás muestra el contenido del precepto, según entendemos y se ha pretendido explicar.

i) Ya hemos razonado que el nuevo plazo de un año de mantenimiento de la vigencia del convenio denunciado y caducado opera como regla subsidiaria -salvo pacto en contrario-, siendo equivalente esta expresión a la anterior -en defecto de pacto-



j) La noción de pacto en contrario no tiene por qué exigir que las partes conozcan cuál es la regla de la que se separan, bastando con que de hecho su contenido sea opuesto, máxime si tenemos en cuenta que tanto antes de la reforma como después la regla preferente en materia de vigencia del convenio es la misma, consistente en estar a lo establecido en el propio convenio.

k) El hecho de que la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012 se titule "vigencia de los convenios denunciados" y haga ver que se refiera a los convenios denunciados antes de la entrada en vigor de la Ley, sin matiz alguno, no deriva consecuencia de interés para lo que aquí se debate, ya que lo que está en juego no es el alcance de esa disposición transitoria indicada (que solo se aplicaría para casos de denuncia previa, lo que efectivamente no es el caso) sino del artículo 86, número 3 del Estatuto de los Trabajadores, que si que afecta a casos como el presente, de denuncia posterior a tal Ley. Ya se ha explicado lo que entendemos que dice en relación a los pactos de prórroga

m) Tampoco cabe considerar el alegato de que la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 23 de julio de 2013 (que fue el primer Tribunal que se pronunció sobre la cuestión) no se pronuncia sobre el contenido de la disposición derogatoria de la Ley 3/2012 es inane, por cuanto que ya se ha dicho que, tanto con la normativa previa a las reformas del año 2012 como con la posterior, en esta sede es criterio preferente el respeto de lo que las partes hayan decidido sobre el particular. No se trata de que el convenio colectivo deba entenderse derogado por la nueva Ley, como pretende la recurrente, sino que la nueva Ley, lejos de derogar tal pacto, sigue manteniendo el criterio de su aplicación preferente.

n) Por la indicada razón de que el primado del respeto a lo decidido por los negociadores colectivos sobre el particular, tanto en la normativa previa como en la posterior a tales normas, tampoco resulta atendible el argumento de que el respeto al pacto solo regiría con respecto de pactos alcanzados luego de la Ley 3/2012.

Tesis que parece apuntalarse por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en la sentencia de 8-7-2014, rec. 164/2013, que aunque no aborda directamente la cuestión de referencia, efectúa una serie de precisiones que podrían ser trasladables al actual procedimiento. Recordemos en ese sentido cuando indica que: "¿con respecto al problema de la futura ultractividad?: en absoluto resulta de aplicación, pues, la Disposición transitoria 4ª de la Ley 3/2012), atribuye a todo su contenido "en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo ..., incluso aunque se supere el plazo de dos años al que hace referencia el párrafo cuarto del art. 86.3ET" (¿), tratándose de una materia que el legislador ha querido mantener, como antes (por todas, STS 12-3-2012, R. 4/2011), a disposición de la autonomía colectiva, en términos equiparables o incluso más amplios a los previstos en el ET/1995 o en la reforma introducida por el RD-Ley 7/2011, pues ahora se alude a la "vigencia" en general, sin distinguir ya entre cláusulas normativas y obligacionales, y no de otra forma puede interpretarse la expresión "salvo pacto en contrario" que aparece en el párrafo final del art. 86.3ET, tanto en la redacción dada por el RD-Ley 3/12, de 10 de febrero,¿, como en la vigente a partir de la Ley 3/2012, que únicamente ha reducido a un año el plazo de vigencia del anterior, también se impone la solución desestimatoria porque, igualmente acierta la sentencia impugnada cuando afirma que "si los negociadores del convenio, en el uso legítimo de las potestades de autonomía colectiva, reconocidas por el art. 37.1 ... [CE], en relación con el art. 82.1.2 y 3ET, pactaron la prórroga automática del convenio hasta que se alcanzara acuerdo,¿, deberá estarse a lo allí pactado a todos los efectos".

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación,

FALLAMOS

Que previa desestimación de las excepciones de falta de legitimación activa de la parte actora para sostener esta pretensión, y de la caducidad de la acción, y entrando en el fondo del asunto, estimamos la demanda formulada por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Euskadi y por el Comité de Empresa de Bizkaia, y tenemos que declarar que el Convenio Colectivo de la **Delta Control** y **Servicios SL**, para el cuatrienio 2008-2011, ha de seguirse aplicando a toda su plantilla actual y futura en tanto en cuanto no se suscriba otro nuevo que lo sustituya; condenando en consecuencia a la empresa **Delta Control** y **Servicios SL**, y a los Sindicatos ELA, UGT, LSB-USO, CSIF y LAB, a estar y pasar por estas declaraciones.

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, devuélvanse 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/

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el/la Ilustre Sr/ a. Magistrado/a Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación ordinario que podrá plantearse en el plazo de 5 días hábiles siguientes al de su notificación. Se considerará preparado por la mera manifestación de la parte o por su representante, al ser notificada la sentencia, o bien mediante comparecencia ante esta Sala o por escrito presentado ante la misma

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 4699-0000-66-40-14.

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 4699-0000-66-40-14.

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 régimen 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.