



Roj: **STS 1180/2010 - ECLI:ES:TS:2010:1180**

Id Cendoj: **28079140012010100137**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **09/02/2010**

Nº de Recurso: **105/2009**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Casación**

Ponente: **FERNANDO SALINAS MOLINA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 2920/2009,**
STS 1180/2010

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a nueve de Febrero de dos mil diez.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud del recurso de casación interpuesto por la "FEDERACIÓN ESTATAL DE COMUNICACIÓN Y TRANSPORTES DE CC.OO." (FCT-CC.OO.), representada y defendida por el Letrado Don Ángel Martín Aguado, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en fecha 15-junio-2009 (autos 198/2008) en el proceso de conflicto colectivo seguido a instancia del indicado recurrente contra la empresa "AUTOBUSES ALSINA, S.L.".

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de recurrido la empresa "AUTOBUSES ALSINA, S.L.", representada y defendida por el Letrado Don Francisco José Castiñeira Martínez.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. **Fernando Salinas Molina**,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El Letrado Don Ángel Martín Aguado, en nombre y representación de la "Federación Estatal de Comunicación y Transportes de Comisiones Obreras" (FCT-CC.OO.) formuló demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, sobre proceso de conflicto colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare: " *La vigencia del acuerdo colectivo de empresa suscrito el 27 de noviembre de 2005, por encontrarse su contenido material prorrogado. - El derecho de los trabajadores a los incrementos retributivos señalados -3,7% para el año 2007 y 5,2% para los meses del año 2008- tal como se establece en el acuerdo que se encuentra en situación de prórroga. - La obligación empresarial de cumplir los requisitos y reglas previstas en el ordinal 10 del acuerdo colectivo, en todos los supuestos de ocupación de vacantes y ascensos que se produzcan en la empresa. - La obligación empresarial de negociar un nuevo acuerdo de empresa que sustituya al anterior* ".

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda de conflicto colectivo, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 15 de junio de 2009 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta el siguiente fallo: " *Que acogiendo la excepción de prescripción opuesta por la parte demandada debemos de absolver y absolvemos a la misma de las pretensiones contenidas en el escrito de demanda* ".

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: " *Primero.- El Sindicato actor, con implantación en la empresa ostenta la condición más representativa y plantea conflicto colectivo que afecta a trabajadores de Cuenca, Albacete, Valencia y Ciudad Real. Segundo.- Tradicionalmente todos los años en el mes*



de noviembre se adoptaron acuerdos complementarios del Convenio. Estos acuerdos, al menos los suscritos en 2004 y 2005 tenían expresa duración anual -la del año siguiente-. Ambas partes se comprometían hacer una reunión en el mes de noviembre del año siguiente y si en ésta no se llegara a acuerdo se habría de aplicar el IPC más un punto de lo establecido en el año en curso y se prorrogaría todo el acuerdo sucesivamente. Tercero.- Desde el acuerdo de 27.11.05 ni la representación de los actores ni la empresa conminaron a la contraparte para llevar a efecto la reunión prevista en él en noviembre de 2006. Cuarto.- En el mes de septiembre de 2007 desaparecen de las nóminas de los trabajadores el concepto salarial CON-PER y desde esa fecha las nóminas se ajustan estrictamente a los conceptos salariales descritos en los Convenios Colectivos del transporte. Quinto.- La papeleta de conciliación se presentó el 16.10.08 y se tuvo por intentada sin efecto el 27.10.08. La demanda se presenta el 31.10.08 hasta esta Sala. Se han cumplido las previsiones legales".

QUINTO.- Contra expresada resolución se interpuso recurso de casación por el Letrado Don Ángel Martín Aguado, en nombre y representación de la "Federación Estatal de Comunicación y Transportes de CC.OO." (FTC-CC.OO.), y recibidos y admitidos los autos en esta Sala se personó como recurrido la empresa "Autobuses Alsina, S.L." formalizándose el correspondiente recurso mediante escrito de fecha 3 de noviembre de 2009, autorizándolo y basándose en los siguientes motivos: Único.- Al amparo del art. 205 apartado e) de la Ley de Procedimiento Laboral .

SEXTO.- Evacuado el traslado de impugnación por la parte recurrida la empresa "Autobuses Alsina, S.L.", el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 4 de febrero actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- Las cuestiones que se suscitan en el presente recurso de casación ordinaria, -- interpuesto por el Sindicato demandante en el proceso de conflicto colectivo contra la sentencia desestimatoria de instancia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en fecha 15-junio-2009 (autos 198/2008) --, afectan, esencialmente, a la naturaleza y efectos de los pactos extraestatutarios, así como, en su caso, al plazo para el ejercicio de las acciones colectivas y sus posibles causas de interrupción.

2.- El Sindicato demandante instaba en su demanda que se declarara la vigencia del acuerdo colectivo de empresa suscrito el 27-noviembre-2005 por encontrarse su contenido material prorrogado, solicitando, derivadamente, determinados incrementos salariales para los años 2007 y 2008, el cumplimiento por parte de la empresa de los acuerdos contenidos en dicho pacto sobre ocupación de vacantes y ascensos y, por último, que se declarara la obligación empresarial de negociar un nuevo acuerdo de empresa que sustituya al anterior. Oponiéndose la empresa demandada, alegando la prescripción de la acción y la falta de vigencia del pacto que era de duración anual, y el que por su carácter obligacional no procedía hablar de ultraactividad, así como que no se estaba ante una condición más beneficiosa.

3.- La sentencia recurrida, cuyos hechos no se impugnan en este recurso de casación, declara probado que "*tradicionalmente todos los años en el mes de Noviembre se adoptaron acuerdos complementarios del Convenio*", que "*estos acuerdos, al menos los suscritos en 2004 y 2005 tenían expresa duración anual -la del año siguiente-*" y "*ambas partes se comprometían hacer una reunión en el mes de noviembre del año siguiente y si en ésta no se llegara a acuerdo se habría de aplicar el IPC más un punto de lo establecido en el año en curso y se prorrogaría todo el acuerdo sucesivamente*", que "*desde el acuerdo de 27.11.05 ni la representación de los actores ni la empresa conminaron a la contraparte para llevar a efecto la reunión prevista en él en noviembre de 2006*", que "*en el mes de septiembre de 2007 desaparecen de las nóminas de los trabajadores el concepto salarial CON-PER y desde esa fecha las nóminas se ajustan estrictamente a los conceptos salariales descritas en los Convenios Colectivos del transporte*"; y finalmente, que "*La papeleta de conciliación se presentó el 16.10.08 y se tuvo por intentada sin efecto el 27.10.08*" y "*la demanda se presenta el 31.10.08*".

4.- La sentencia ahora recurrida estima la excepción de prescripción por lo que desestima la demanda, argumentando que "*es en la papeleta de conciliación cuando por primera vez se viene a pretender que la empresa se siente a renegociar el acuerdo de 27.11.05*", que "*el año 2006 acabó sin intentarse el acuerdo para el siguiente*", que "*al menos desde septiembre de 2007, desaparece el concepto retributivo CON-PER de las nóminas, ni resulta probado que el mismo derive del acuerdo disentido*", que "*desde septiembre (si el CON-PER fuera derivado del pacto) hasta noviembre la parte actora era consciente de su obligación de competir a la demandada a negociar -en plazo hábil, según el acuerdo- y no lo hizo*", que "*tampoco puede olvidarse la sujeción, por el principio de la buena fe del artículo 7 del Código Civil, a la propia actuación bajo lo que doctrina y jurisprudencialmente se conoce como actos propios, en la medida en que tal concepto jurídico ha quedado asentado en las sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Civil, de 10-5-89 y 20-2-90 así como las sentencias*



67/84, de 7 de junio, 73/1988, de 21 de abril, y 198 de 1988 de 24 de octubre, todo ello ante la inactividad tanto de la empresa como de la representación de los trabajadores, a sabiendas de que la no negociación hacía prevalecer la duración temporal del acuerdo por un año"; y " finalmente, si el CON-PER fuera derivado del pacto al desaparecer en septiembre de 2007 en octubre de 2008 (fecha de la papeleta de conciliación) ya habría transcurrido más de un año desde la reestructuración de la nómina para reclamar al efecto ".

5.- El sindicato ahora recurrente en casación ordinaria, al amparo del art. 205 letra e) LPL, invoca como infringidos por la sentencia impugnada los arts. 59.1 ET, 3 y 1961 Código Civil y 37 de la Constitución, así como la jurisprudencia interpretativa que invoca.

SEGUNDO.- 1.- Las partes no cuestionan que tiene naturaleza extraestatutaria el pacto suscrito, en fecha 27-noviembre-2005, entre los delegados de personal y la empresa, en cuyo punto final se establecía que " este acuerdo entra en vigor el 1 de enero de 2006 y tendrá un año de vigencia ", que " ambas partes se comprometen a hacer una reunión en el mes de noviembre de 2006 a fin de revisar o negociar este acuerdo " y que " si en el año 2006 no se llega a un acuerdo se aplicará el IPC más un punto de lo establecido del año en curso, y se prorrogará todo el acuerdo sucesivamente "; por lo que para la solución de la primera de las cuestiones suscitadas debe analizarse la naturaleza y efectos de los denominados pactos extraestatutarios, desde el plano legal y jurisprudencial (constitucional y ordinario).

2.- La Constitución en su art. 37.1 (" La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios ") reserva a los convenios colectivos negociados y pactados conforme a la ley (arg. ex art. 53.1 CE), en este caso el Estatuto de los Trabajadores -ET (en especial, arts. 3.1.b, 3.5 y 82 a 92), además de su eficacia obligacional, la eficacia normativa en cuanto fuente de la relación laboral creadora de normas jurídicas con fuerza vinculante dentro de su ámbito (funcional y territorial) y durante todo el tiempo de su vigencia (" erga omnes ") (arg. ex art. 82.3 ET), estando sometidos, por tanto, a las reglas, principios y límites constitucionalmente definidos, entre otros, aquellos derivados del libre ejercicio del derecho de libertad sindical (arg. ex art. 28.1 CE y STC 121/2001 de 4-junio). Se destaca con respecto al convenio colectivo estatutario que:

a) Precisamente: " el valor normativo del Convenio Colectivo y de su fuerza vinculante, con una eficacia «erga omnes», ha movido al legislador a sujetar su validez a unos presupuestos cuya intensidad va más allá de los límites generales a la autonomía negocial del Derecho privado ", entre otros, remarca el que " la legitimación para la negociación se haya vinculado a la existencia de intereses organizados institucionalmente, sin perjuicio de que se haya dado un trato diferente al respecto, por su distintos alcance, a los Convenios de empresa o ámbito inferior, para los cuales no se establece la exclusividad sindical, y a los Convenios de ámbito superior, multiempresariales, para los cuales rige ésta " (STC 4/1983 de 28-enero); y que

b) " El convenio colectivo ... en cuanto tiene valor normativo y se inscribe en el sistema de fuentes, ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico y ha de respetar el cuadro de derechos fundamentales acogidos en nuestra Constitución y, en concreto, las exigencias del derecho a la igualdad y a la no discriminación, sin que ello suponga que toda distinción dentro del convenio colectivo sea per se contraria al art. 14 CE (SSTC 177/1988, de 10 de octubre, ... 119/2002, de 20 de mayo, ..., o 27/2004, de 4 de marzo) " (STC 280/2006 de 9-octubre).

3.- Pero además de los referidos convenios estatutarios, la doctrina y la jurisprudencia (constitucional y ordinaria), viene admitiendo la realidad de la existencia y eficacia, si bien limitada, de otros acuerdos adoptados entre los representantes de los trabajadores y empresarios, al margen de las normas estatutarias (denominados pactos, acuerdos o convenios extraestatutarios o de eficacia limitada), los que gozan también de soporte en el art. 37.1 CE, aunque sin el carácter " erga omnes " del convenio estatutario.

4.- La problemática de su delimitación, naturaleza o carácter, normativa por la que se rigen, eficacia funcional y personal así como obligatoriedad limitadas, sujetos a los que se aplican y, en su caso, de su posible extensión a otros sujetos naturaleza, ha tenido acceso a la jurisprudencia constitucional (entre las primeras, SSTC 4/1983 de 28-enero, 12/1983/ de 22-febrero, 73/1984 de 27-junio y 981985 de 29-julio), habiéndose declarado:

a) En cuanto a la distinción entre uno u otro tipo de convenio (estatutario o extraestatutario), que " El carácter estatutario o no del convenio es simple consecuencia de que se cumplan o no los requisitos de mayoría representativa que el ET exige para la regularidad del convenio colectivo, al que se otorga en ese caso un plus de eficacia, por el carácter erga omnes del llamado convenio colectivo estatutario " (STC 108/1989 de 8-junio); o que cuando el resultado de la actividad negocial no se plasma " en un convenio colectivo estatutario que busque establecer una regulación general aplicable al grupo de empresas al carecer de los requisitos que legalmente se imponen para su válida conclusión ", resulta que " el Acuerdo alcanzado entra, por ello, de lleno en el ámbito de los que la jurisprudencia y la doctrina han venido en denominar pactos extraestatutarios o de eficacia limitada, al derivar de una intervención sindical admitida y asumida por la empresa dentro de su ámbito



de gestión empresarial y que limita sus efectos a la estricta esfera funcional en la que ha sido concluido " (STC 121/2001).

b) En cuanto a su amparo constitucional ex art. 37.1 CE y a los límites de eficacia y obligatoriedad derivada de la normativa civil (no laboral) por la que se rigen, se ha señalado que " *Tales pactos, que se encuentran amparados por el art. 37 CE, en cuanto garantiza el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, carecen de eficacia personal «erga omnes», y poseen una obligatoriedad personal limitada, relativa o reducida, en el sentido en que aquéllos circunscriben su fuerza vinculante a los trabajadores y empresarios representados por las partes signatarias* ", que " *Se rigen, por tanto, por la regla general del Derecho común de la contratación, a tenor de la cual los contratos producen efectos sólo entre las partes que los otorgan (art. 1257 del Código Civil)* ", con la consecuencia de que " *La lógica contractual comporta aquí que el acuerdo resulte tan sólo vinculante respecto de aquellos sujetos que han conferido un poder de representación para fijar colectiva y concretamente las condiciones laborales* " (STC 121/2001).

c) Por lo que respecta a los negociadores, con las derivadas consecuencias en orden a los sujetos a los que vincula y a la posible extensión personal de sus efectos, cuestiones de cuya resolución se trasluce la naturaleza y eficacia personal limitada de los efectos (no " *erga omnes* ") de este tipo de pactos, se ha proclamado que " *La singularidad más relevante de este modelo de negociación de eficacia limitada se cifra en la absoluta libertad de que goza la empresa a la hora de proceder a la selección de su interlocutor. Relevante y significativa diferencia si la comparamos con las severas exigencias que impone el paradigmático modelo legal, pero que se encuentra condicionada, precisamente, por el limitado alcance personal de sus efectos, que quedan reducidos al estricto ámbito de representación que las partes posean, pues, como este Tribunal tuvo oportunidad de señalar en su STC 108/1989, de 8 de junio ... , «la extensión de los convenios de eficacia limitada más allá del círculo personal de quienes lo suscribieron no puede hacerse, ciertamente, por procedimientos o vías que no cuenten con la libertad de quienes en él no participaron». De este modo, cuando se celebra un acuerdo colectivo fuera de la disciplina estatutaria, pero que, en alguna de sus disposiciones, persigue generalidad, de manera tal que su aplicación sólo fuera posible desde su eficacia «erga omnes», habría que convenir que tales disposiciones no serían válidas, en tanto que eficacia de tal clase sólo es predicable de los convenios colectivos que regula el ET* " (STC 121/2001 de 4 -junio). Debiendo significarse que " *La protección del derecho de un sindicato a la negociación colectiva estatutaria no exige ... la exclusión de toda posibilidad de negociación colectiva a los demás sindicatos, aunque sí implica la necesidad de que el ejercicio de esa facultad de negociación entre sindicatos y asociaciones empresariales no suponga una práctica antisindical de las vedadas en el art. 13 de la LOLS, o imposibilite jurídicamente la negociación colectiva de eficacia general* " (STC 108/1989).

d) Por último en cuanto a los sujetos a los que se aplican y, en su caso, a la extensión a otros sujetos, se ha afirmado, por una parte, que solamente se aplican a los representados por el sindicato firmante y que, por tanto, " *para aplicarlos a los representados por el sindicato que lo firma es preciso conocer a sus afiliados* " y " *existe un deber de sigilo profesional por ambas partes, y no se trata de un conocimiento de datos para publicarlos, ni tan siquiera en el ámbito de la empresa* " (STC 145/1999 de 22 -julio); y, por otra parte, que " *La extensión de los convenios de eficacia limitada más allá del círculo personal de quienes lo suscribieron, no puede hacerse, ciertamente, por procedimientos o vías que no cuenten con la voluntad de quienes en él no participaron, pero la adhesión de éstos, como adhesión libre, no puede ser en ningún caso cuestionada, ni necesita para ejercerse que el convenio mismo la prevea, por lo que en ningún caso puede imputarse a tales cláusulas, jurídicamente irrelevantes, la lesión de un derecho ajeno* " (STC 108/1989 de 8 -junio).

TERCERO.- 1.- La jurisprudencia social (en interés de ley y luego en casación unificadora y ordinaria) ha abordado también la problemática esencial de los pactos o convenios extraestatutarios, -- entre las primeras, en sus SSTS/Social 16-enero-1986, 30-mayo-1991 -rco 1356/1990, 29-septiembre-1993 -rco 880/1992, 28-marzo-1994 -rco 3352/1992, 22-enero-1994 -rco 2380/1992, 17-octubre-1994 -rco 2197/1993, 14-noviembre-1994 -rco 708/1993, 21-diciembre-1994 -rco 2734/1993, 27-marzo-1995 -rco 618/1994, 18-julio-1995 -rco 949/1994, 13-febrero-1996 -rco 2183/1993, 14-febrero-1996 -rco 3173/1994, 4-mayo-1995 -rco 346/1992, 10-junio-1996 -rco 2582/1995, 24-enero-1997 -rco 2833/1995, 10-junio-1998 -rco 294/1998 --, partiéndose, en esencia, de su regulación por la normativa civil de obligaciones y de su valor convencional (no normativo); de que dichos pactos de eficacia limitada no se integran en el sistema de fuentes de la relación laboral al no estar incluidos en el art. 3.1 ET , lo que comporta una serie de consecuencias derivadas de trascendencia jurídica, entre otras, -- en cuanto más directamente nos afecta --, el que, por su contenido de carácter exclusivamente obligacional, no gozan del efecto de ultraactividad propio de las cláusulas normativas de los convenios colectivos estatutarios ex art. 86.2 y 3 ET (" *2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes* " y " *3. Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.- La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo*



del convenio "), dejando se surtir efectos en la fecha prevista como máxima para su duración; así como el que no generan por sí solos condiciones más beneficiosas.

2.- En este sentido, la jurisprudencia de esta Sala de lo Social, entre otros extremos, ha declarado que:

a) " Los llamados convenios extraestatutarios, entendiéndolos por tales los que no han sido negociados y concluidos de acuerdo con las reglas del Título III del ET, han sido la consecuencia inmediata del estadísticamente frecuente fracaso de las negociaciones colectivas estatutarias, de modo que fue la realidad social, la que obligó a desterrar la aplicación del art. 6.3 del Código civil, y reconocer explícitamente esta manifestación de la negociación colectiva que estaba implícita en el texto del ET, al referirse en el art. 82.3, a los convenios colectivos regulados por esta Ley ..., expresión que supone reconocer la existencia de convenios colectivos no regulados en el Estatuto " y que " En el ámbito de la legalidad ordinaria la posibilidad legal de este tipo de convenios -que habían proliferado desde el momento mismo de la promulgación del ET- fue reconocida en el art. 150.1 de la LPL de 1.990 (151.1 de la hoy vigente de 1995) al establecer que el procedimiento de conflicto colectivo era el idóneo para resolver las pretensiones que versen sobre la aplicación e interpretación de un convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia " (STS/IV 30-noviembre-1998 -rcv 68/1998).

b) " El convenio colectivo, regulado en el Título III del ET, conocido como convenio estatutario, no es en nuestro Derecho la única forma de regulación de las relaciones. Se reconoce igualmente la eficacia de los pactos acordados entre empresa y representantes de los trabajadores que no cumplen los requisitos establecidos para los convenios estatutarios, habiendo acordado en estimar que la eficacia obligatoria de estos últimos, al igual que los contratos, deriva del reconocimiento de la eficacia de la voluntad plasmada en los art. 1254 a 1259 del Código civil " (STS/IV 6-octubre-2009 -rcud 3012/2008). Destacándose que el reconocimiento de la realidad de tales pactos puede deducirse.

c) " Lógica consecuencia de esa diferente naturaleza jurídica de los convenios colectivos y los pactos extraestatutarios es, además de la exigencia de diferentes requisitos para la validez de uno y otro, la diferencia de efectos de una y otra forma de regulación de las relaciones. Los convenios colectivos tienen eficacia general para todos los comprendidos en su campo de aplicación, hayan o no estado efectivamente representados en su negociación y acuerdo y sigue teniendo eficacia el contenido normativo una vez concluida la duración pactada (art. 86.3 ET), mientras que los pactos extraestatutarios únicamente surten efecto entre quienes los concertaron y carecen en general de efectos más allá de las fechas pactadas (SS. 14 diciembre 1996 rec. 3063/1995 y 25 enero 1999 rec. 1584/1998) " (STS/IV 6-octubre-2009 -rcud 3012/2008).

d) " La ultra actividad de los convenios colectivos, establecida en el art. 86.3 del ET respecto a las cláusulas normativas de Convenio ya vencido, solo es predicable respecto de los que hayan sido negociados y concluidos con los requisitos y trámites establecidos en el Título III del propio Cuerpo legal. Los convenios extra estatutarios, como recuerda la sentencia de esta Sala de 14 de diciembre de 1996 (Recurso 3063/95) tienen naturaleza contractual y su fuerza de obligar encuentra fundamento en los artículos 1091 y 1254 a 1258 del Código Civil, quedando su eficacia limitada a las partes que lo suscribieron y en los términos en ella establecidos, pues como recordara la sentencia de 17 de octubre de 1994 estos pactos carecen de valor normativo, teniéndolo sólo convencional y no integrándose en el sistema de las Fuentes del Derecho Laboral previsto en el artículo 3.1 del ET, regulándose por la normativa general del derecho común en el campo de las obligaciones " (SSTS/IV 25-enero-1999 -rcud 1584/1998, 17-abril-2000 -rcv 1833/1999, 11-julio-2007 -rcv 94/2006).

e) Por lo que respecto a la problemática de las condiciones más beneficiosas, se ha afirmado que " no puede concluirse que los demandantes hubieran adquirido el derecho al percibo de los complementos salariales decretados ni por pacto colectivo, ni por una supuesta condición más beneficiosa, pues el nacimiento de esta requiere algo más que la mera persistencia en el tiempo del disfrute de una determinada situación, como señalara la sentencia de 3 de noviembre de 1.992, siendo necesario que esa persistencia sea indicativa de la voluntad de la empresa de conceder un beneficio que sobrepase las exigencias de las normas legales o colectivas aplicables, integrando así la reiteración una declaración tácita de voluntad en este sentido. No podría producirse el nacimiento de esta condición más beneficiosa cuando los complementos salariales devengados por los trabajadores eran consecuencia de un pacto, suscrito en el ejercicio de la libre autonomía de la voluntad, que expresamente preveía su duración temporal, sin que hubiera razón alguna para mantenerlo después de haber expirado, en contra de lo pactado " (STS/IV 25-enero-1999 -rcud 1584/1998). Afirmándose en otras sentencias posteriores, -- que rectifican expresamente una doctrina anterior (contenida en las SSTS/IV 12-diciembre-2008 -rcud 538/2008, 23-diciembre-2008 -rcud 3199/07, 25-febrero- 2009 -rcud 1880/08 y 20-marzo-2009 -rcud 1923/08) --, que " permanece intacta nuestra doctrina, resumida en la sentencia de 25/1/99 (Rec. 1584/98), sobre la fuerza contractual y naturaleza limitada de los convenios extraestatutarios, así como el no nacimiento de una condición más beneficiosa en orden a los derechos que sean consecuencia de un pacto de esta naturaleza, que expresamente prevé su duración temporal, sin que exista razón alguna para mantenerlo después de haber expirado, pues su aplicación durante el período de vigencia no es indicativa de la voluntad de la empresa de



conceder un beneficio que sobrepase las exigencias de las normas legales o colectivas aplicables ", que la actuación empresarial " no es mas 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 ", que " La pervivencia de tales derechos después de la expiración del referido pacto extraestatutario sería un atentado a las normas de promoción establecidas en el ... Convenio Colectivo, colocando en mejor situación a estos trabajadores respecto de los que en su día no se hubiesen adherido al repetido pacto " y que, en definitiva, " incluso podría producirse una situación propicia a desincentivar la negociación pendiente sobre clasificación profesional pues, dependiendo del número y afiliación de los trabajadores favorecidos por el pacto extraestatutario, podría estimular a los sindicatos interesados a vetar cualquier acuerdo en esta materia que no reconociese o superase la situación clasificatoria obtenida a través del pacto extraestatutario " (entre otras, SSTS/IV 11-mayo-2009 -rcud 2509/2008, 16-junio-2009 -rcud 2272/08, 14-octubre-2009 -rcud 625/2009).

CUARTO.- En cuanto a la segunda de las cuestiones suscitadas, en orden al plazo para el ejercicio de las acciones colectivas y sus posibles causas de interrupción, a falta de norma sustantiva expresa reguladora, la jurisprudencia social ha inclinado " en definitiva, hacia la aplicación analógica del plazo de un año del art. 59.2 ET, en la que se cumplen los dos requisitos exigidos por el art. 4.1 del Código Civil para esta modalidad especial de aplicación de las normas legales. Uno es el ya consignado de inexistencia de disposición legal adecuada que contemple el supuesto específico del caso, no pudiéndose considerar como tales los preceptos civiles de hipotética aplicación supletoria. El otro es la conveniencia de que las acciones derivadas de las relaciones colectivas en la empresa se rijan por la misma razón o principio de agilidad del tráfico jurídico-laboral que inspira el art. 59 del ET sobre prescripción de las acciones derivadas de las relaciones individuales de trabajo " y que " De todas maneras, a este plazo de prescripción de acciones les son de aplicación, como es lógico, las causas de interrupción previstas en el art. 1973 CC, que son el ejercicio (de las mismas) ante los tribunales, la reclamación extrajudicial del acreedor y el reconocimiento de la deuda por el deudor " (STS/IV 26-enero-2005 -rco 35/2003, Sala General).

QUINTO.- 1.- La aplicación de la normativa y jurisprudencia expuestas al presente caso obliga a desestimar el recuso de casación interpuesto por el Sindicato demandante, pues no existe base para interpretar que el pacto extraestatutario cuestionado tuviera una duración válida y claramente pactada más allá de su año estipulado de vigencia, constando además probado que, como máximo, alguno de sus posibles pactos pudo haberse aplicarse durante el año 2007, pero no con posterioridad, lo que no ha sido combatido por la parte recurrente por la vía del error en la apreciación de la prueba (art. 205 letra d LPL).

2.- Partiéndose, por otra lo expuesto, de que dicho pacto extraestatutario se rige por normativa civil de obligaciones, que su valor es meramente convencional u obligacional (no normativo), que, por lo tanto, no se integra en sistema fuentes de la relación laboral al no estar este tipo de convenios o pactos incluidos en art. 3.1 ET, no gozando del efecto de ultraactividad propio de las cláusulas normativas de los convenios colectivos estatutarios ex art. 86.2 y 3 ET, debe concluirse que dejó de surtir efectos en la fecha prevista como máxima para su duración, por lo que no puede exigirse que siga vigente reclamando que se mantenga su cumplimiento ni pretender la posterior aplicación de alguna de sus cláusulas con alegado fundamento en la posible existencia de una condición más beneficiosa; dejando aparte incluso la circunstancia de que, – dada la última fecha en que pudiera haberse mantenido la aplicación de alguna de sus cláusulas o la fecha en la que, en su caso, debía haberse llevado a efecto la reunión negociadora prevista y cuyo cumplimiento ahora se reclama –, habría trascurrido con exceso el plazo de un año exigido jurisprudencialmente para el ejercicio de las acciones colectivas, sin que la parte recurrente acredite alguna de las posibles causas interrupción de la prescripción.

3.- Procede, como se ha indicado, desestimar el recurso y confirmar, como se razona también en el informe del Ministerio Fiscal, la sentencia impugnada; sin costas, por tratarse de un proceso de conflicto colectivo, haciéndose cada parte cargo de las costas causadas a su instancia (art. 233.2 LPL).

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación interpuesto por la "FEDERACIÓN ESTATAL DE COMUNICACIÓN Y TRANSPORTES DE CC.OO." (FCT-CC.OO.) contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en fecha 15-junio-2009 (autos 198/2008) en el proceso de conflicto colectivo seguido a instancia del indicado recurrente contra la empresa "AUTOBUSES ALSINA, S.L."; sin costas.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, con la certificación y comunicación de esta resolución.



Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Fernando Salinas Molina hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ