



Roj: **STS 3963/2015 - ECLI:ES:TS:2015:3963**

Id Cendoj: **28079140012015100542**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **02/07/2015**

Nº de Recurso: **1699/2014**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJSO 69/2013,**
STSJ CL 1456/2014,
STS 3963/2015

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a dos de Julio de dos mil quince.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado Sr. Rico García en nombre y representación de UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE CASTILLA Y LEON contra la sentencia dictada el 3 de abril de 2014 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, en recurso de suplicación nº 278/14, interpuesto contra la sentencia de fecha 16 de octubre de 2013, dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de León, en autos núm. 984/13, seguidos a instancias del ahora recurrente contra SISCOR NORTE SL sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido en concepto de recurrido SISCOR NORTE SL representado por el letrado Sr. Becares Guerra.

Es Ponente la Excm. Sra. D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 16/10/2015 el Juzgado de lo Social nº 3 de León dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos: " **1º**.- Con fecha 22 de julio de 2013, la empresa demandada ha dirigido a cada uno de los trabajadores de la plantilla una comunicación en los términos que recoge el folio 16 de los autos, que se da por reproducido. En síntesis, indica que, en virtud de lo dispuesto en el art. 86.3 ET y de la DT 4ª de la Ley 3/2012, el 7-7-2013 finalizó la vigencia del convenio colectivo provincial de Hostelería y Turismo, por lo que el nuevo marco legal pasaría a ser el Acuerdo laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería y el Estatuto de los Trabajadores, o las condiciones que individualmente se puedan acordar en el contrato de trabajo, especificando que el nuevo marco legal será aplicable, desde el mismo día 8 de julio, a las nuevas contrataciones que se produzcan a partir de esa fecha. No obstante, mantenía temporalmente la aplicación del anterior convenio, hasta el 30 de septiembre, exclusivamente a los trabajadores que vinieran prestando servicios con anterioridad el 8-7-2013. **2º**.- El referido convenio de ámbito provincial (BOP 148/2006, de 6 de agosto), preveía una vigencia de 1-1-2008 a 31-12-2010. No obstante, el art. 3 (folio 37 de los autos) regulaba lo siguiente: "Denuncia. Este convenio se entenderá denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia y desde el 1 de enero del año 2011 y hasta que entre en vigor el nuevo, será de aplicación el presente en su integridad". **3º**.- El art. 86.3 ET, redactado por la Ley 3/2012, dispone: "La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio" y añade más adelante: "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". **4º**.- La



DT 4ª de dicha norma legal estableció: "En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de esa Ley, el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por esta Ley, empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor". 5º.- En reunión de 30 de septiembre pasado, los representantes de las partes aprobaron un nuevo convenio colectivo (folio 47), aún no vigente, pues, devuelto por la Autoridad Laboral, el 14 del actual, se citó a los interesados para el próximo día 21 a fin de aprobar el convenio mediante nueva votación. 6º.- El presente conflicto afecta a los trabajadores que prestan sus servicios en los cuatro centros que la empresa demandada tiene en León capital. 7º.- El 26 de julio último se presentó la demanda."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "Rechazo la concurrencia de las excepciones de litispendencia o cosa juzgada, falta de litisconsorcio pasivo necesario e incompetencia territorial. Estimo la demanda de conflicto colectivo articulada por UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE CASTILLA Y LEON contra SISCOR NORTE SL, declaro la nulidad de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo decretada por la empresa en comunicación de 22 de julio de 2012 y condeno a la demandada a estar y pasar por esta declaración y su cumplimiento efectivo y a dejar sin efecto la referida modificación, sustancial, reponiendo a los trabajadores afectados por el presente conflicto inmediatamente en las condiciones de trabajo, sobre el particular que nos ocupa, descritas en el ordinal primero de la demanda mantenimiento de la vigencia y aplicación efectiva, en los centros de trabajo de la empresa en León capital, del Convenio Colectivo provincial para el sector de Hostelería y Turismo de la provincia de León (B.O.P. de León nº 148, de 6 de agosto de 2008) hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio con las consecuencias legales y de toda índole que dicha reposición comporta y con efectos desde la fecha de efectividad de la modificación impugnada."

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por SISCOR NORTE SL ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla León, la cual dictó sentencia en fecha 3/04/2014, en la que consta el siguiente fallo: "Que debemos estimar y estimamos el recurso de suplicación interpuesto por el letrado D. Jesús Antonio Bécares Guerra, en nombre y representación de la empresa SISCOR NORTE SL, contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de León de fecha 16 de octubre de 2013 (Autos nº 984/13) dictada en virtud de demanda de conflicto colectivo promovida por UGT de Castilla y León; y revocando el fallo de la sentencia de instancia desestimamos la demanda declarando ajustada a derecho la decisión empresarial adoptada en escrito dirigido por la empresa a sus trabajadores el 22 de julio de 2012. Sin costas. Se acuerda la devolución de los depósitos y consignaciones efectuados."

TERCERO.- Por la representación de UGT se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación el 26/05/2014. Se aportan como sentencias contradictorias con la recurrida las dictadas por las Salas de lo Social del T.S.J. de Galicia de 4/02/2014 (R-3894/13), y del País Vasco de 26/09/2006 (R- 1599/06).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 2/02/2015 se admitió a trámite el presente recurso. Dándose traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de quince días. Evacuado el traslado de impugnación, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente.

QUINTO.- Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 25/06/2015, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. El sindicato UGT presenta recurso de casación para unificación de doctrina frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) de 3 de abril de 2014 que, estimando el recurso de suplicación de la empresa demandada, declara ajustada a derecho la decisión empresarial adoptada en 22 de julio de 2012.

Según es de ver en los hechos probados de la sentencia de instancia, la empresa demandada se regía por el Convenio colectivo provincial de León de Hostelería y Turismo de 2008 (BOP 148/2008, de 6 de agosto).

El art. 3 de dicho convenio establece que el mismo "... se entenderá denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia y desde el 1 de enero del año 2011 y hasta que entre en vigor el nuevo será de aplicación el presente en su integridad".

En fecha 22 de julio de 2013 la empresa dirigió comunicación a toda la plantilla indicando que el convenio había finalizado su vigencia el 7 de julio de 2013 y señalando que pasarían a regirse por el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería y por el Estatuto de los Trabajadores (ET), o las condiciones que individualmente se pudieran acordar en el contrato. Se hacía la salvedad de que, para los trabajadores que



vinieran prestando servicios con anterioridad a esa fecha, se mantendría la aplicación del indicado convenio provincial hasta el siguiente 30 de septiembre (Hecho probado primero).

2. El Juzgado de lo Social nº 3 de los de León dictó sentencia el 16 de octubre de 2013 (autos 984/2013) estimando la demanda de conflicto colectivo de UGT y declarando la nulidad de la modificación sustancial introducida por la empresa, condenando a ésta a la reposición de las condiciones de los trabajadores y al mantenimiento de la aplicación del convenio colectivo provincial " *hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio* ".

3. Entiende la Sala de Valladolid que la denuncia automática del convenio en diciembre de 2010 y el transcurso de un año de la Ley 3/2012, lleva a la aplicación del convenio estatal del sector.

4. El recurso plantea dos motivos: uno relativo a la ultraactividad del convenio denunciado, y otro que incide en la cuestión de la modificación sustancial de condiciones.

SEGUNDO.- 1. Para el primero de los puntos del debate en casación se propone, como sentencia contradictoria, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia el 4 de febrero de 2014 (rollo 3894/2013).

Se trataba allí de una empresa que venía rigiéndose por convenio colectivo propio, el cual contenía una cláusula del tenor literal siguiente: " *el presente convenio terminada su vigencia continuará en vigor en su totalidad hasta que sea sustituido por otro convenio* ". Denunciado el convenio en 30 de septiembre de 2011, la empresa comunicó el 24 de julio de 2013 que, a partir de dicho momento, el marco regulador sería el convenio colectivo provincial del sector (en vigor para los años 2011-2013 y publicado el 31 de agosto de 2012).

2. La Sala de Galicia desestimó el recurso de suplicación de la empresa y confirmó la sentencia del Juzgado de instancia que, a su vez, había estimado la demanda de conflicto colectivo de CCOO y declarado la vigencia del convenio de empresa hasta su sustitución por otro.

Entiende la sentencia referencial que la cuestión de la ultraactividad sigue siendo materia disponible al otorgarse a las partes legitimadas la facultad de establecer un régimen distinto al legal y que tal disponibilidad queda expresada en una cláusula como la del convenio de empresa analizado. Para la Sala gallega tal cláusula es aplicable aun tratándose de pacto incluido en un convenio denunciado con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012.

3. Como pone de relieve el Ministerio Fiscal, concurre la contradicción exigida por el art. 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), pues las cláusulas de los convenios colectivos sobre las que pivota la controversia son análogas y se suscita el mismo debate centrado en el mantenimiento de la vigencia del convenio denunciado.

TERCERO.- 1. La cuestión de los límites a la ultraactividad de los convenios suscitada a raíz de la modificación operada en el art. 86.3 ET por la ya mencionada Ley 3/2012 ha sido analizada ya por esta Sala IV del Tribunal Supremo, tanto en lo que afecta a la cuestión del vacío producido por falta de pacto expreso e inexistencia de convenio de ámbito superior (STS/4ª/Pleno de 22 diciembre 2014 -rec. 264/2014 -), como en relación al tema que ahora se nos plantea en este recurso.

2. En efecto, el texto del art. 86.3 ET, en la redacción vigente, dispone que " *transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio colectivo o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación* ".

Por consiguiente, la excepción a la pérdida de vigencia del convenio se halla en la existencia de pacto de los legitimados para ello. La cuestión interpretativa ya abordada por esta Sala es, precisamente, la que hace a referencia al momento en que debe producirse tal pacto expreso de mantenimiento de vigencia del convenio. En nuestra STS/4ª de 17 marzo 2015 (rec. 233/2013) tuvimos ocasión de pronunciarnos sobre las cláusulas que, desde dentro del propio convenio, prevén esa vigencia. Se trataba allí de un convenio colectivo de empresa que había establecido que, denunciado el mismo y finalizado periodo de vigencia, permanecerían vigentes las cláusulas normativas del mismo hasta tanto no se produjera la entrada en vigor del convenio que hubiera de sustituir a aquél.

3. El criterio que allí adoptábamos ha de ser reiterado en el presente caso. Ello implica que, si un convenio colectivo suscrito antes de la Ley 3/2012 contiene una cláusula de ultraactividad como la que se observa en este caso -de clara similitud con la examinada en nuestra anterior sentencia-, dicha cláusula ha de ser considerada como el "pacto en contrario" a que se refiere el art. 86.3 ET.



Las razones para ello derivan tanto de la interpretación literal del precepto legal; como de una interpretación sistemática.

El tenor del art. 86.3 ET no sólo no impide que el citado pacto esté incorporado al propio convenio colectivo con anterioridad a la reforma; sino que ni siquiera distingue el momento de su celebración del mismo. Nada impide que las partes legitimadas para negociar y concluir el acuerdo incorporaren desde pacto de ultraactividad desde el momento inicial de la vida del convenio y, por tanto, no puede entenderse que el acuerdo sobre ultraactividad se adopte exclusivamente con posterioridad a la finalización del ámbito temporal del convenio colectivo.

A mayor abundamiento, el criterio interpretativo seguido es el que mejor se acomoda al pleno respeto a la primacía del derecho a la negociación colectiva, tanto en su alcance constitucional (art. 37 CE), como internacional (Convenio nº 98 OIT y 6 de la Carta Social Europea -Turín el 18 de octubre de 1961, ratificada por España en 1980-). Asimismo, ha de tenerse en cuenta lo dispuesto en el art. 28 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

CUARTO.- 1. Estas razones han de llevarnos a entender que es la sentencia de contraste la que contiene la doctrina adecuada, tal y como también sostiene el Ministerio Fiscal.

Por ello, el recurso debe ser acogido de modo favorable, lo que comporta casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, desestimar el recurso de la empresa y confirmar la sentencia del Juzgado, que había sido estimatoria de la demanda de conflicto colectivo inicial.

2. Lo expuesto haría innecesaria cualquier consideración sobre lo que constituye el segundo motivo del recurso, en el que se plantea la existencia de una modificación sustancial de condiciones y se aporta como sentencia contradictoria la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 26 de septiembre de 2006 (rollo 1599/2006).

Amén de que la estimación del primer punto del recurso ofrece ya la solución completa a la controversia, no existiría contradicción entre la sentencia recurrida y esta segunda sentencia referencial, pues no se refiere a un supuesto de pérdida de vigencia del convenio por razón de la finalización temporal del mismo.

3. Con arreglo a lo dispuesto en el art. 235 LRJS , no procede imposición de las costas.

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

FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación de UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE CASTILLA Y LEON frente a la sentencia dictada el 3 de abril de 2014 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, en recurso de suplicación nº 278/14 . Casamos y anulamos la sentencia recurrida y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, desestimamos el recurso de dicha clase planteado por la empresa SISCOR NORTE y, en consecuencia, confirmamos la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de los de León autos núm. 984/13. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisprudencial de procedencia ,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 la Excm. Sra. Magistrado Dña. Maria Lourdes Arastey Sahun hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

Voto Particular

VOTO PARTICULAR QUE FORMULA EL EXCMO. SR. MAGISTRADO DON Jose Luis Gilolmo Lopez A LA SENTENCIA DE FECHA 2 DE JULIO DE 2015, DICTADA EN EL RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA Nº **1699/2014**.

Las mismas razones que constan con la adecuada extensión en el voto particular suscrito por mi compañero, el Excmo. Sr. D. ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO, respecto a la sentencia de la Sala del 17 de marzo de 2015, dictada en el recurso de casación nº 233/2013 , me sirven ahora a mí para apartarme, con todo el respeto habitual hacia mis compañeros, de la decisión acordada en el presente recurso de casación unificadora. Y para evitar repeticiones inútiles, a todas ellas me remito aquí, dado que entonces no formé parte de la Sala que la



aprobó, en especial, desde luego, a aquellas que afectan al caso particular de estas actuaciones, esto es, a las que hacen referencia a los convenios colectivos preexistentes a la fecha de entrada en vigor de la Ley 3/2012 y a las reflexiones que, en torno a la DT 4ª de dicha norma, contiene igualmente el referido voto.

En Madrid a 2 de julio de 2015

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ