



Roj: **STS 4111/2015 - ECLI:ES:TS:2015:4111**

Id Cendoj: **28079140012015100571**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **15/09/2015**

Nº de Recurso: **252/2014**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Casación**

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 1190/2013,**
STS 4111/2015

SENTENCIA

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

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de Casación interpuesto por los letrados Sr. López Conde, Sr. Garikano Chasco, y Sr. Amenabar Sancho en nombre y representación respectivamente de UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), CONFEDERACION SINDICAL (ELA), y FEDERACION DE ASOCIACIONES SINDICALES (LAB), a las que se adhirió CCOO, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del País Vasco, de fecha 3 de diciembre de 2013, en procedimiento núm. 38/2013, seguido en virtud de demanda a instancia de CCOO, contra ADEGUI, ELA, UGT, LAB, y la FEDERACION DE EMPRESARIOS DEL METAL DE GIPUZKOA, sobre conflicto colectivo.

Han comparecido en concepto de recurrido FEDERACION DE EMPRESARIOS DEL METAL DE GIPUZKOA, y ADEGUI, representados por el letrado Sr. Mugica Iraola, y Sr. Esquiroz Marquina respectivamente.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de CCOO se interpuso demanda de conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social del País Vasco, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar se dictada sentencia por la que "se declare 1º Que la actuación patronal supone un atentado al derecho a la Libertad Sindical en su contenido de Negociación Colectiva. 2º Se condene a las codemandadas a reconocer la plena vigencia del Convenio Colectivo de Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa para 2010-11. 3º Se condene a la patronal ADEGI a circularizar a sus empresas asociadas, una nota en la que las recuerde que el convenio colectivo de industrias Siderometalúrgica de Gipuzkoa para 2010-2011 sigue plenamente vigente y que deben proceder a cumplir el citado convenio colectivo. 4º Que en todo caso se ha de respetar en última instancia a todos los trabajadores afectados por el convenio las condiciones laborales en el establecidas."

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

TERCERO.- Con fecha 3-12-2013 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del País Vasco en la que consta el siguiente fallo: "Se estiman las excepciones de falta de acción, falta de legitimación pasiva e inadecuación de procedimiento de las demandas acumuladas interpuestas por D. Tomas Arriba Gregorio, abogado que actúa en nombre y representación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Euskadi, D. Zigor Agirrebeitia Castaño, letrado que actúa en nombre y representación del Sindicato del Metal Construcción y afines de la



Unión General de Trabajadores, Dña. Naiara Carvajal Larrañaga, letrada que lo hace por cuenta del Sindicato Langile Abertzalen Batzordeak, y el Sindicato ELA frente a las entidades ADEGI y Federación de Empresarios del Metal de Gipuzkoa, a los que se absuelve de la pretensión deducida en su contra, sin entrar a conocer del fondo del asunto."

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: **1º.-** En el Boletín Oficial de Gipuzkoa de 27-1-11 aparece publicada la resolución de 11-1-11 del Delegado Territorial de Gipuzkoa del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Industrias Siderometalúrgica de Gipuzkoa para 2010-11, en el que entre otros extremos constan los siguientes: art. 3 º, vigencia y duración, estableciéndose que finalizará el 31-12-11 y quedará automáticamente denunciado a partir del primero de noviembre de 2011, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio Colectivo que lo sustituya; y en su art. 6 º que se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por las empresas en cuanto aquellas superen, en conjunto, las especificadas en este Convenio Colectivo, de forma que ningún trabajador pueda quedar afectado por la implantación de la política salarial que se establezca. El ámbito territorial queda fijado, art.1, en el Territorio Histórico de Gipuzkoa, y su ámbito funcional a las empresas que establecidas en el indicado territorio se dediquen a la actividad de la siderometalúrgica, tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos, comprendiéndose centros, empresas o talleres en los que se lleven a efecto trabajos de carácter auxiliar, directamente relacionados con la siderometalúrgica o tareas de instalación, montaje o reparación, incluidos en dicha rama extendiéndose a las industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y boterío en los que se utilicen espesores superiores a 0,5 mm, tendido de líneas eléctricas y mecánica de óptica de precisión, con exclusión de las dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización; así como las que por disposición legal estén excluidas y aquellas que tuviesen concertado o concertasen en el futuro convenio colectivo propio e igualmente los pactos que dentro de empresas se pudieran suscribir. **2º.-** El 13 de diciembre de 2011 se constituyó la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa, en el que intervenían las representaciones sindicales de ELA, LAB, CCOO, y UGT; y en representación empresarial las entidades Adegi y Federación Provincial de Empresarios del Metal de Gipuzkoa, desarrollándose hasta 19 reuniones de la indicada Comisión de Negociación del Convenio, siendo la última que consta la de 2 de julio de 2013, en la que las partes manifiestan el peligro de desaparición del Convenio Colectivo, y tras diversas manifestaciones concluyó la reunión sin fijar nueva fecha para un nuevo encuentro. **3º.-** En Madrid el 23 de mayo de 2013 se suscribió el Acuerdo de la comisión de seguimiento del segundo AENC sobre ultractividad de los convenios colectivos, y en Acta suscrita por la comisión de seguimiento del 2º Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectivo 2013, 2013 y 2014 de 23 de mayo fue aprobado el indicado Acuerdo, incorporándose como Anexo al Acta de la señalada reunión. En el referido Acuerdo se procura activar la búsqueda de acuerdos para la firma de convenios colectivos, para dar perspectivas de estabilidad a las empresas y a los trabajadores afectados, contribuyendo a fomentar la confianza e incidiendo en la recuperación de la inversión del empleo y del consumo agilizando e intensificando los procesos negociadores en curso garantizando durante la negociación el mantenimiento del convenio vencido, instándose para la resolución de las situaciones de bloqueo de las negociaciones sistemas de solución extrajudicial de Conflictos Colectivos. **4º.-** La entidad Adegi remitió a sus "afiliados" una comunicación fechada el 19-6-2013 en la que a través de 18 puntos les anunciaba que el 7 de julio finalizaba la ultractividad del Convenio Provincial aplicable al sector ofreciéndose diversas recomendaciones que sintéticamente son las siguientes y que se expresan con el ordinal correspondiente: 2, "tienes que conocer tu nuevo marco de relaciones laborales", en orden a la existencia o no de convenio o acuerdo marco estatal disponiéndose de cuadros comparativos de convenios de cada sector y finalizaba con "llámanos"; en el 3 se precisaba que si no existía convenio-acuerdo marco estatal, "tienes que saber que se aplican las normas mínimas del Estatuto de los Trabajadores"; 4, a las nuevas contrataciones se les aplica el nuevo marco de relaciones laborales salvo que "decidas lo contrario"; 5, "analiza el origen de las condiciones laborales de tu empresa: tienes que saber que las condiciones laborales de un convenio colectivo no están consolidadas"; 6, "basa tu decisión en las necesidades productivas y económicas de la empresa, en su futuro, en la competitividad, clima social, etc"; 7, debía formularse la pregunta "quiero hacer ante la ausencia del Convenio Provincial tras el 7 de julio?"; en el 8 "tienes que saber que no hacer nada no es una opción ya que se consolidarán de forma indefinida las actuales condiciones laborales"; 9, "tienes que identificar cuáles de las condiciones laborales quieres mantener"; en el décimo "tienes que saber que además tienes que respetar aquellas condiciones laborales del convenio-acuerdo marco estatal que sean mejores para los trabajadores"; las condiciones laborales pueden modificarse en un futuro por la vía del art. 41 ET; 12, "se razonable y coherente en la toma de tu decisión"; 13 "puedes materializar tu decisión por tres vías "consistentes en reconocimiento unilateral, pacto de empresa o convenio colectivo de empresa"; "si optas por el reconocimiento unilateral" se debe indicar las razones objetivas de competitividad que han conducido a esa decisión pudiéndose modificar posteriormente por la vía del art. 41 ET, acompañándose un modelo de comunicación; 15, "si optas por el pacto



de empresa" debía fijarse una fecha de inicio y fin, y "debes conocer que su contenido podrás modificarlo en cualquier momento a través del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores " acompañándose un modelo básico de pacto de empresa; 16, "si optas por un Convenio Colectivo de empresa no incluyas cláusulas que van en contra de la **ley**" pues ello podía suponer renunciar a la flexibilidad organizativa que otorga a la empresa... "llámanos, tenemos un modelo a tu disposición"; 17, "mide la conflictividad que en tu empresa puede generar la negociación de acuerdos en estos momentos de conflictividad y chantaje sindical; y, 18, sea cual sea la decisión a adoptar "comunicála individualmente" a los representantes de los trabajadores y a estos antes del 7-7-13 recomendándose hacerlo durante dicho mes si se hacía con posterioridad. 5º.- Consta diligencia del Consejo de Relaciones Laborales, responsable de la gestión de procedimientos, en la que se comunicaba que ante la imposibilidad de que se puedan celebrar todos los encuentros de conciliación con la celeridad habitual se prevenía a la parte solicitante de que el encuentro de conciliación no se podría celebrar dentro de los quince días hábiles, figurando como solicitante de dicha diligencia el sindicato Comisiones Obreras, y la fecha de 30-7-13; en acta de encuentro de conciliación celebrado ante el Consejo de Relaciones Laborales, sede Territorial de Gipuzkoa, de 6-9-13, figura el encuentro de conciliación entre las organizaciones sindicales Comisiones Obreras, LAB, ELA y UGT, frente a la entidad Adegí, finalizando con el resultando de sin avenencia.

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de UGT, LAB, ELA, a las que se adhirió CCOO, en los que se alega infracción de los arts. 207 apartados c), d), y se invoca el art. 24.1 de la Constitución (CE), en relación con los arts. 37.1 y 117.3 de la misma y de los arts. 2 g), 17.1 y 2, 80.1 d) y 153 y 154 LRJS. Que fue impugnado por las partes personadas.

SEXTO.- Recibidas las actuaciones del País Vasco y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de desestimar los recursos, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 9/09/2015 fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Las demandas acumuladas de los sindicatos CCOO, UGT, LAB y ELA pretendían, en esencia, que se declarara vulnerado el derecho a la libertad sindical, se reconociera la plena vigencia del Convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Guipuzkoa para los años 2010-2011 (BOP de 27 de enero de 2011), se condenara a la patronal ADEGI a recordar a sus afiliadas que el convenio seguía vigente y que, en todo caso, se declarara que los trabajadores afectados debían ver respetadas las condiciones en él establecidas

Las demandas se dirigen contra las asociaciones empresariales ADEGI y Federación de empresarios del metal de Guipuzkoa.

2. El art. 3 de dicho convenio, sobre su vigencia y duración, establecía que el mismo finalizaría el 31 de diciembre de 2011, pudiéndose iniciar desde dicha fecha las negociaciones para el convenio colectivo que lo sustituyera.

3. Como es de ver en el hecho probado primero de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, ahora recurrida, el 13 de diciembre de 2011 se constituyó la mesa de negociación del convenio, celebrándose desde entonces diversas reuniones hasta el 2 de julio de 2013.

Previamente, el 19 de junio de 2013, la asociación empresarial ADEGI -demandada- había dirigido una comunicación a sus afiliados advirtiéndoles que el 7 de julio finalizaría la **ultraactividad** del citado convenio y ofreciendo una serie de recomendaciones que se plasman en el Hecho Probado Segundo de la sentencia recurrida.

4. La sentencia de instancia desestima las demandas argumentando que los sindicatos carecían de acción para dirigirse contra las patronales demandadas, las cuales carecen de legitimación pasiva en relación con la pretensión y concluye, por ello, con la inadecuación del procedimiento así planteado.

Para la Sala de instancia la comunicación emitida por la patronal no deja de ser un programa, consejo, directriz o documento base para las empresas, siendo libres las empresas de adoptar los criterios que estime convenientes. De ahí que concluya que lo que los sindicatos impugnan es una simple comunicación de asesoramiento, que no incide en la eficacia del convenio. Todo ello lleva a la sentencia recurrida a considerar que no existe conflicto real.

5. Se alzan en casación ordinaria los demandantes UGT, LAB y ELA.

6. Antes de resolver los recursos debemos dar respuesta a la alegación de ADEGI de que debió tenerse por no preparado el de UGT.



Dicho sindicato anunció en su momento su intención de recurrir la sentencia señalando, erróneamente, que procedía recurso de casación por unificación de doctrina.

Tal error no afecta a la eficacia del acto procesal en sí, en el que la parte llevó a cabo una manifestación de voluntad de impugnar la sentencia que resulta suficiente para tener por cumplimentado el trámite en ese momento del proceso sin perjuicio alguno para los demás litigantes.

SEGUNDO.- 1. Los recursos de los sindicatos contienen todos un primer motivo amparado en el apartado d) del art. 207 de la **Ley** Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS). Pretenden los tres recursos que esta Sala IV del Tribunal Supremo revise el hecho probado segundo de la sentencia de instancia, para que en él se refleje con literalidad el contenido del acta de la reunión celebrada el 2 de julio de 2013.

Concretamente se propone, de modo análogo en los tres recursos, que se haga constar que en la citada reunión de la mesa de negociación, las dos asociaciones patronales manifestaron que desaparecía todo y que " *llegada tal fecha se entenderá que el convenio desaparece y que la unidad de negociación también desaparece, en pura técnica legal y que si esta parte es convocada a esta misma unidad de negociación no acudirá a ninguna reunión de este tipo. No obstante, las partes, tienen capacidad para convocar nuevas unidades de negociación y valorarán si constituyen la mesa de negociación o no* ".

2. Aun cuando se trata de un elemento que aparece reflejado en un documento no puesto en cuestión por las partes -como pone de relieve el Ministerio Fiscal-, lo cierto es que esta manifestación empresarial se configura como el núcleo sobre el que pivotan los argumentos de las partes demandantes y, por ello, conviene aceptar la modificación fáctica propuesta en aras a facilitar la comprensión del debate litigioso e incrementar la claridad de la sentencia.

TERCERO.- 1. El segundo motivo del recurso de LAB se apoya en el art. 207 e) LRJS, si bien ha de entenderse que se refiere a la letra c) puesto que se dedica a denunciar infracciones de índole procesal y a suplicar la nulidad de actuaciones y la retroacción de las actuaciones para que la Sala de instancia dicte nueva sentencia.

Se invoca el art. 24.1 de la Constitución (CE), en relación con los arts. 37.1 y 117.3 de la misma y de los arts. 2 g), 17.1 y 2, 80.1 d) y 153 y 154 LRJS.

2. El recurso combate la decisión de instancia de entender que los sindicatos carecían de acción por no existir un conflicto real y actual.

Como hemos recordado en las STS/4ª 1 de marzo 2011 (rec. 74/2010) y de 8 mayo 2015 (rec. 56/2014), con apoyo en nuestra STS/4ª de 18 de julio de 2002 (rcud. 1289/2001), " *la denominada "falta de acción" no tiene, al menos desde la visión de los tribunales laborales, un estatuto procesal claramente delimitado que le otorgue autonomía propia. Ello ha propiciado que, según las ocasiones, se la haya identificado, y no en todos los casos acertadamente, con: A) Un desajuste subjetivo entre la acción y su titular. B) Una inadecuación objetiva del proceso elegido en relación con la pretensión ejercitada. C) La ausencia de un interés litigioso actual y real, de modo especial cuando se ejercitan acciones declarativas. D) Una falta de fundamentación de la pretensión ejercitada* ".

En la sentencia recurrida se aúnan dos ideas distintas, pero vinculadas, como son la inadmisibilidad de la acción declarativa y la falta de acción por carecer la parte actora de interés legítimo y actual.

Aunque la falta de acción hubiera debido llevar a la Sala de instancia a desestimar la demanda y, en lugar de ello, deja imprejuzgado el asunto, lo cierto es que la solución a la que llega la sentencia de instancia elude abordar el debate de fondo. Por ello, el análisis que hagamos de esa consideración relativa a la inexistencia de un interés real y efectivo -en términos de la propia sentencia recurrida- nos habría de llevar -en caso de discrepar de su solución- a tener que devolver las actuaciones al órgano judicial de origen ante la falta de pronunciamiento sobre el fondo. De ahí que parezca acertado el cauce seguido por lo recurrentes al pedir que, en caso de prosperar sus planteamientos, se retrotraigan las actuaciones. De este modo se garantizaría la contradicción en ambas instancias.

2. Ciertamente, como indica la sentencia recurrida, la aceptación de las acciones declarativas en el ámbito laboral se ha vinculado a la constatación de la existencia de un conflicto o controversia jurídica que les sirvan de base.

Hemos de recordar que el Tribunal Constitucional ha admitido el ejercicio de ese tipo de acciones en el proceso laboral. Así, la STC 71/1991, en relación al entonces vigente art. 71.4 de la **Ley** de Procedimiento Laboral de 1980, señaló que " *no puede ponerse en duda la admisibilidad de las acciones declarativas en el proceso laboral*", añadiendo que " *dado que el art. 24.1 CE impone que cualquier interés legítimo obtenga tutela judicial efectiva, es claro que el citado precepto no puede ser interpretado como excluyente en todo caso de las acciones* "



declarativas, de modo que un interés legítimo quede sin tutela judicial " (criterio reiterado en las STC 210/1992 , 20/1993 y 65/1995).

Así, hemos matizado que tal ejercicio se halla condicionado a que la acción esté justificada por la existencia de una verdadera controversia y la concurrencia de una necesidad de protección jurídica. Ello ha de llevar a analizar el supuesto concreto a fin de evitar el planteamiento de cuestiones futuras o hipotéticas (lo hemos reiterado en la STS/4ª de 29 junio 2015 -rcud. 2400/2014 - y las que allí se citan).

3. Pues bien, en el presente caso no existe una controversia verdadera, real y presente.

El art. 153.1 LRJS dispone que se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia.

A diferencia del conflicto de intereses o económico, que tiene como finalidad la modificación del orden jurídico preestablecido y que, por ello, no puede encontrar solución en derecho, ni permite que el Juez puede suplantar la actividad negociadora de las partes, único procedimiento para pacificar la situación; el conflicto colectivo jurídico presupone una controversia que puede ser solventada aplicando una norma jurídica, pues lo que se cuestiona es la existencia, el alcance, el contenido o los sujetos de una relación jurídica disciplinada por la **ley** o por el convenio colectivo, o afectada por decisión o práctica de empresa, en tanto se están cambiando de alguna manera las condiciones de trabajo y, como es lógico, surge la controversia.

4. Las demandas de los sindicatos entienden que han de mantenerse las condiciones del convenio caducado. Pero, aunque no hay duda de que hubo diferencias entre el banco social y la patronal legitimada en el ámbito negocial, y de que ésta ha dado por extinguida plenamente la vigencia del convenio de ámbito sectorial provincial, el verdadero conflicto sobre cómo interpretar y aplicar lo que dispone el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET) no ha surgido aún. No podemos dejar de poner de relieve las enormes dificultades interpretativas que dicho precepto legal provoca, tras su modificación por **Ley 3/2012**, cuya entrada en vigor es, precisamente, la determinante del debate litigioso. Pero estamos ante un debate litigioso que se adelanta.

Lo que se pide (el mantenimiento del convenio) es algo que todavía no se ha negado. Lo único que consta es una manifestación de la parte empresarial de que no acudirá a una mesa de negociación en la misma unidad, pero no existe un acto de negativa a esa negociación, ya que no se ha intentado reanudar la misma. El interés relevante y actual por parte de los sindicatos demandantes en solventar la discrepancia sólo podrá ser apreciado cuando se haya constatado la negativa a negociar. Al respecto, resulta inocua la comunicación interna que la asociación empresarial puede dirigir a sus afiliados, pues en ella no se consigna sino una información y asesoramiento no vinculantes, fruto de la función que el es propia. Hay aquí un interés futuro sobre cómo habría de interpretarse y aplicarse al ámbito sectorial afectado el convenio colectivo cuya vigencia finaliza en virtud de la regla transitoria de la citada **Ley 3/2012**. Pero lo que se busca es que se indique cómo han de ser las cosas, y no cómo son (STS/4ª 8 mayo 2015, rec. 56/2014).

CUARTO.- 1. En suma, la Sala de instancia acierta cuando rechaza la demanda por falta de interés actual, tal y como también opina el Ministerio Fiscal.

2. Lo dicho nos lleva a rechazar también los dos restantes recursos, pues, si bien contienen una formulación jurídica análoga a la del recurso de LAB examinado en el Fundamento anterior, acaban por suplicar que sea esta Sala IV del Tribunal Supremo la que, rechazando la tesis de la sentencia de instancia, resuelva por vez primera la controversia de fondo.

3. No procede la imposición de costas al tratarse de procedimiento de conflicto colectivo.

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

FALLAMOS

Que, desestimamos los recursos de casación interpuestos por las representaciones de UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), CONFEDERACION SINDICAL (ELA), y FEDERACION DE ASOCIACIONES SINDICALES (LAB), frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social del País Vasco, de fecha 3 de diciembre de 2013 , en procedimiento núm. 38/2013, debemos confirmar y confirmamos la misma. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones Al Organismo Jurisdiccional 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 Excma. 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.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ