



Roj: **STS 3185/2016 - ECLI:ES:TS:2016:3185**

Id Cendoj: **28079140012016100449**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **18/05/2016**

Nº de Recurso: **100/2015**

Nº de Resolución: **437/2016**

Procedimiento: **Auto de aclaración**

Ponente: **JESUS SOUTO PRIETO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

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

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a dieciocho de Mayo de dos mil dieciséis.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación interpuesto por el letrado D. Oscrá Turrado Varela en nombre y representación de DELTA CONTROL Y SERVICIOS, S.L. contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de fecha 7 de enero de 2015 en autos nº 40/2014 seguidos a instancias de Comité de Empresa y Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Euskadi contra la empresa Delta Control y Servicios, S.L., ELA, LAB, LSB-USO, UGT y CSIF sobre conflicto colectivo

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Jesus Souto Prieto,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por el letrado D. Roberto Marro Ibarra, en nombre y representación de la Confederación sindical de Comisiones Obreras de Euskadi y del Comité de Empresa formado por (ELA, UGT, USO y CSIF) mediante escrito de fecha 15 de octubre de 2014 presentó demanda ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron de aplicación, terminaban suplicando que se declare:

1º.- La vigencia, tanto normativa tanto obligacional del Convenio Colectivo de Delta Control y Servicios, S.L. y

2º.- Subsidiariamente 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.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratificó 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 7 de enero de 2015, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: FALLO: "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 Delta Control y Servicios, S.L., 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, S.L., y a los Sindicatos ELA, UGT, LSB-USO, CSIF y LAB a estar y pasar por estas declaraciones".

CUARTO.- En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos, que se transcriben según constan en la recurrida, si bien pueda contener algunas erratas menores de fácil subsanación e irrelevantes a los fines de la resolución de los presentes recursos de casación:

"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 PREGO, 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 ultraactividad 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".

QUINTO.- Por parte de Delta Control Servicios, S.L. se interpuso recurso de Casación, ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, amparado en lo dispuesto en el artículo 207 e), de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por entender que la sentencia de instancia ha incurrido en infracción de las normas del ordenamiento jurídico.



SEXTO.- Evacuado el traslado de impugnación a las partes recurridas personadas y emitido el preceptivo informe del Ministerio Fiscal, en el sentido de que deben ser estimados los motivos segundo, tercero, cuarto y quinto, y desestimado el primero, se declararon conclusos los autos y se señaló día para votación y fallo el día 20 de abril de 2016, quedando la Sala formada por cinco Magistrados.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Euskadi (CCOO) y el Comité de Empresa (CE) de la empresa Delta Control de Servicios, S.L. presentaron la demanda rectora de estos autos contra la referida empresa y los sindicatos ELA, UGT, LSB-USO, CSIF y LAB (Álava), sobre conflicto colectivo, con la pretensión de que:

"1º.- La vigencia, tanto normativa como obligacional del convenio colectivo de Delta Control y Servicios, S.L.

2º.- Subsidiariamente, 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."

De los hechos declarados probados se desprenden los siguientes datos, relevantes para la resolución de este litigio:

- La empresa Delta Control Servicios, S.L. tiene tres centros de trabajo en la Comunidad Autónoma Vasca: uno en cada una de sus tres provincias. En el de Vizcaya existe un comité de empresa compuesto por nueve miembros, de los que tres pertenecen a CCOO, también existe un delegado de personal en Álava perteneciente a LAB y en el centro de trabajo de Guipúzcoa -con doce trabajadores- no hay representación legal.

- El convenio colectivo por el que se rige la empresa (BOPV de 1 de agosto de 2008) entró en vigor (art. 4) el 1 de enero de dicho año, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011. El ámbito temporal del convenio se extendía, en principio, desde el 1.1.2008 al 31.12.2011 y fue denunciado por los miembros del CE el 28.9.2012, si bien podría prorrogarse íntegramente, de año en año, hasta que fuera sustituido por otro del mismo ámbito y eficacia, salvo que fuera denunciado por alguna de las partes en la forma establecida en el propio convenio, esto es (art. 5 del convenio), con tres meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas, lo que aconteció el 28.9.2012.

- El presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores de la empresa, que suman un total de 80, a los que se les viene aplicando el convenio colectivo de Delta Control y Servicios, S.L. para los años 2008-2011.

SEGUNDO.- La sentencia de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco contiene el siguiente Fallo: "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 Delta Control y Servicios, S.L., 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; condenado en consecuencia a la empresa Delta Control y Servicios, S.L., ya los Sindicatos ELA, UGT, LSB-USO, CSIF y LAB, a estar y pasar por estas declaraciones".

Dicha sentencia razona la desestimación de la excepción de falta de legitimación activa de CCOO porque entiende que es el sindicato más representativo a nivel estatal, como es público y notorio, y además está, a su juicio, implantado de manera mas que suficiente en el ámbito del conflicto, siendo el sindicato que tiene más representantes en el comité de empresa; y la del comité de empresa porque, aunque el comité sólo sea representante de los trabajadores de esa provincia y sin embargo pretenda una declaración que afecta a todos los trabajadores de la empresa -lo que supone la infracción del principio de correspondencia-, estima que concurren circunstancias especiales que llevan a la desestimación de tal excepción, en concreto las actuaciones previas de la empresa, ya que siempre ha reconocido como único interlocutor a dicho comité, y que el delegado de personal de Álava no haya asistido a las reuniones, a pesar de haber sido citado.

Contra la indicada sentencia recurre en casación la empresa y formula un solo motivo -que titula como primero- subdividido en cinco motivos distintos, -del 1 al 5-, los dos primeros de carácter procesal, denunciando la infracción del art. 154 en sus apartados a) y c), de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), insistiendo en la falta de legitimación activa de CCOO y del comité de empresa.

En el tercero, cuarto y quinto, sobre el fondo, se denuncia la infracción del art. 4º del convenio colectivo (motivo tercero), del art. 86.3 ET en relación con el art. 4º del convenio colectivo (motivo cuarto), y de la doctrina de la sentencia de esta Sala de 22.12.2014 (Rc. 264/2014) (motivo quinto), que al estar íntimamente relacionados resolveremos conjuntamente.



En todos ellos se alega que la vigencia pactada habría concluido al año de haber sido denunciado, es decir, el 28.9.2013; pero la parte recurrente, teniendo en cuenta que la última prórroga anual del convenio habría finalizado el 31 de diciembre de 2012, contando el año siguiente a la denuncia desde esa fecha, niega la vigencia del citado convenio sólo a partir del 31 de diciembre de 2013. Todo ello conforme a la doctrina de nuestra sentencia de 22.12.2014 (rc. 264/2014).

TERCERO.- El art. 154, a), cuya infracción se denuncia en el primer motivo, establece que "están legitimados para promover procesos sobre conflictos colectivos: a) Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto".

Por su parte, el art. 17.2 de la misma LRJS establece, con carácter general, la exigencia de que los sindicatos para estar legitimados tengan "implantación suficiente en el ámbito del conflicto..." para poder accionar "en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate"

Alega la empresa recurrente que el hecho de que CCOO tenga tres miembros en el comité de empresa de Vizcaya no le otorga implantación suficiente en el ámbito del conflicto ya que no ostenta representación alguna en los centros de trabajo de Álava y Guipúzcoa. El motivo debe ser desestimado. En efecto: la sentencia recurrida afirma, por notoriedad, que CCOO tiene implantación suficiente, tanto en la comunidad autónoma como en la empresa, y basta recordar nuestra reiterada doctrina (citemos, por todas, nuestra sentencia de 21/10/2014, rec. 308/2013, y las que en ella se citan) en la que se distingue entre la legitimación para impugnar o plantear un conflicto sobre la aplicación o interpretación de un convenio colectivo cualquiera que sea su eficacia y la legitimación para negociarlo. Esta última requiere la denominada legitimación ampliada o plena (art. 7.1 de LOLS), mientras que para la primera basta con tener implantación suficiente en el ámbito del convenio (el 10 por 100 o más de los miembros del comité de empresa, según el mismo art. 7.2 de la LOLS). En el caso ahora examinado el sindicato CC.OO tiene tres representantes en el comité de empresa de Vizcaya de los nueve que lo integran por lo que aunque carezca de representación en los centros de trabajo de Álava y Guipúzcoa, que además cuentan con un número notablemente inferior de trabajadores, es indudable que tiene legitimación activa en este conflicto colectivo al tener implantación suficiente en el ámbito del mismo, estando en juego intereses colectivos de los trabajadores y existiendo un vínculo entre el sindicato y el objeto del pleito -que se declare la vigencia del convenio colectivo de la empresa tras su denuncia-, por lo que se cumplen todos los requisitos del art. 17 LRJS .

Se desestima el motivo.

CUARTO.- El mismo art. 154 es denunciado como infringido también en lo dispuesto en su letra c), donde se atribuye la misma legitimación a "los órganos de representación legal (comité de empresa)..... cuando se trata de conflictos de empresa o de ámbito inferior".

Contra el parecer de la sentencia recurrida, que estimó la legitimación del citado comité de empresa- que representa sólo al centro de Vizcaya-, este motivo debe estimarse, y negar a tal comité la legitimación para plantear este conflicto colectivo pues, afectando a toda la empresa, es indudable que no puede actuar en representación de todos los trabajadores de la misma, aunque en su día haya negociado el convenio en exclusiva, haya denunciado el convenio y haya tomado la iniciativa de negociar otro nuevo, dándose además la circunstancia de que en Álava existe un delegado de personal perteneciente a LAB. Y esta conclusión no puede desvirtuarse con las apreciaciones de la sentencia recurrida relativas a la concurrencia de circunstancias especiales, como que la empresa haya reconocido siempre al referido comité de empresa como único interlocutor y que el delegado de personal de Álava -de LAB -no haya acudido a participar en las reuniones, ya que no consta ninguna declaración de voluntad de la empresa dirigida a crear, con sus propios actos, un derecho exclusivo del comité de empresa en tal sentido ni, aunque así fuese, esa actuación empresarial tendría virtualidad alguna, por ir en contra de los preceptos de derecho necesario sobre negociación colectiva contenidos en el Título III del ET.

QUINTO.- En los motivos de fondo (3º, 4º y 5º) se denuncia la infracción del art. 4º del convenio colectivo y del 86.3 ET , así como de la doctrina sentada por nuestra sentencia del Pleno de 22/12/2014 (rec. 264/14).

El artículo cuatro.- Ámbito temporal, dice:

"El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2008, sea cual fuere la fecha de la publicación en el "Boletín Oficial del Estado", y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 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".

El artículo cinco.- Denuncia, dice:



"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".

De acuerdo con los hechos probados, el ámbito temporal del convenio se extendía hasta el 31.12.2011, pero fue denunciado por los miembros del CE el 28.9.2012 y la empresa manifestó en un acto de conciliación del 14.1.2014 que la ultraactividad del convenio había terminado el 28.9.2013, reconociendo el derecho al mantenimiento de las anteriores condiciones debido a la contractualización de las condiciones de trabajo previstas en el convenio. Pero la sentencia recurrida estima la demanda de conflicto y declara que el convenio colectivo ha de seguir aplicándose a toda su plantilla actual y futura en tanto en cuanto no se suscriba otro nuevo que lo sustituya.

Ante tal declaración, estos tres motivos, examinados conjuntamente, deben ser estimados:

El art. 86 ET en la redacción dada por la Ley 3/2012 establece que "salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes", y que "transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación".

Es evidente que conforme al citado precepto del ET, una vez transcurrido un año desde la denuncia, es decir, a partir del 28.9.2013, no existiendo el pacto en contrario que salvase su vigencia, la perdió por completo en cuanto norma de carácter convencional aplicable, ya que tampoco consta que exista convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación, lo cual no impide, de acuerdo con nuestra doctrina ya citada (sentencia del Pleno de 22 de diciembre de 2014, rec. 264/14), que las condiciones de trabajo contenidas en las cláusulas del convenio caducado sigan aplicándose, pero no ya como cláusulas normativas, sino como incorporadas a sus contratos desde el comienzo de la relación laboral, como dice la referida sentencia en los párrafos que transcribimos a continuación:

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

..... Desde luego que el convenio colectivo pierde su vigencia y, por ende, dejará de cumplir esa función nomofiláctica que es la propia de nuestro sistema jurídico, que ya hemos descrito. Por consiguiente, esas condiciones contractuales, carentes ya de ese sostén normativo del mínimo convencional, podrán ser modificadas, en su caso, por la vía del art. 41 ET, sin más limitaciones que las de origen legal pues, insistimos, las limitaciones dimanantes del convenio colectivo, si no hay otro superior, han desaparecido. Y, por la misma razón, los trabajadores de nuevo ingreso carecerán de esa malla de protección que brindaba el convenio fenecido."

Esta es la doctrina sentada por la Sala en el Pleno de referencia, y no la interpretación que pretendía la parte actora, y admite la sentencia recurrida, al afirmar la vigencia normativa del convenio, sin que proceda abordar aquí la cuestión a que aluden -"ex novo"- la recurrente y los impugnantes del recurso, sobre la posible vulneración del principio de igualdad (art. 14 CE) entre los trabajadores con contrato anterior al 14/01/2014 y los ingresados con posterioridad.

En consecuencia, de acuerdo con el razonado dictamen del Ministerio Fiscal, procede casar y anular la referida sentencia, reconociendo el derecho de los trabajadores con contrato anterior al 31.12.2013 -en virtud de la vigencia prorrogada que reconoce al convenio la propia empresa recurrente- a mantener las anteriores condiciones de trabajo como cláusulas obligacionales derivadas del contrato de trabajo.

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 interpuesto por la representación de DELTA CONTROL Y SERVICIOS, S.L. contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de fecha 7 de enero de 2015 en autos nº 40/2014. Casamos y anulamos dicha sentencia y desestimamos la demanda de conflicto colectivo planteada contra dicha empresa en su pedimento principal; pero estimamos la petición subsidiaria, reconociendo el derecho de los trabajadores a mantener a título individual las condiciones laborales establecidas en el convenio colectivo de referencia. No se hace especial imposición de costas.



Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social del Órgano Jurisdiccional correspondiente ,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.

Voto particular

que formula la Magistrada Excm. Sra. Doña Rosa Maria Viroles Piñol a la sentencia dictada en el recurso de casación 100/2015. De conformidad con lo establecido en el artículo 260.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial formulo voto particular a la sentencia dictada en el recurso 100/2015. El voto particular se funda en las siguientes consideraciones jurídicas: **PRIMERO.**- Con todo respeto a la opinión mayoritaria de la Sala, que se recoge en la sentencia, discrepo en parte de los fundamentos que conducen al fallo de la misma, por los razonamientos que a continuación se expondrán. **SEGUNDO.**- Como señala el voto mayoritario de la sentencia de esta Sala IV/TS: **A.-** Por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Euskadi (CCOO) y el Comité de Empresa (CE) de la empresa Delta Control de Servicios, S.L. presentaron la demanda rectora de estos autos contra la referida empresa y los sindicatos ELA, UGT, LSB-USO, CSIF y LAB (Álava), sobre conflicto colectivo, con la pretensión de que: "1º.- La vigencia, tanto normativa como obligacional del convenio colectivo de Delta Control y Servicios, S.L. 2º.- Subsidiariamente, 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." **B.-** Del relato fáctico de instancia cabe destacar los siguientes datos, relevantes para la resolución de este litigio: 1º.- ,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,. 2º.- ,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,. 3º.- ,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,. 4º.- ,El 12 de diciembre de 2013 tuvo lugar una reunión entre la dirección de la empresa y el CE. Su objetivo era retomar las conversaciones 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,. 5º.- ,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 PREGO, 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 ultraactividad 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,. 6º.- ,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,. 7º.- ,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,. En consecuencia, el convenio colectivo por el que se rige la empresa (BOPV de 1 de agosto de 2008) entró en vigor (art. 4) el 1 de enero de dicho año, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011. El ámbito temporal del convenio se extendía, en principio, desde el 1.1.2008 al 31.12.2011 y fue denunciado por los miembros del CE el 28.9.2012, si bien podría prorrogarse íntegramente, de año en año, hasta que fuera sustituido por



otro del mismo ámbito y eficacia, salvo que fuera denunciado por alguna de las partes en la forma establecida en el propio convenio, esto es (art. 5 del convenio), con tres meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas, lo que aconteció el 28.9.2012. El presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores de la empresa, que suman un total de 80, a los que se les viene aplicando el convenio colectivo de Delta Control y Servicios, S.L. para los años 2008-2011. **C.-** La sentencia de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco contiene el siguiente Fallo: "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 Delta Control y Servicios, S.L., 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; condenado en consecuencia a la empresa Delta Control y Servicios, S.L., ya los Sindicatos ELA, UGT, LSB-USO, CSIF y LAB, a estar y pasar por estas declaraciones". **TERCERO.- 1.-** Contra la indicada sentencia recurre en casación la empresa y formula un solo motivo - que titula como primero- subdividido en cinco motivos distintos, -del 1 al 5-, los dos primeros de carácter procesal, denunciando la infracción del art. 154 en sus apartados a) y c), de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), insistiendo en la falta de legitimación activa de CCOO y del comité de empresa. Nada que objetar sobre estos dos primeros submotivos de recurso ni con la solución adoptada por el voto mayoritario. **2.-** Mi discrepancia está en la motivación de la resolución de los submotivos tercero, cuarto y quinto, sobre el fondo, en que se denuncia la infracción del art. 4º del convenio colectivo (motivo tercero), del art. 86.3 ET en relación con el art. 4º del convenio colectivo (motivo cuarto), y de la doctrina de la sentencia de esta Sala de 22.12.2014 (Rc. 264/2014) (motivo quinto). En todos ellos se alega que la vigencia pactada habría concluido al año de haber sido denunciado, es decir, el 28.9.2013; pero la parte recurrente, teniendo en cuenta que la última prórroga anual del convenio habría finalizado el 31 de diciembre de 2012, contando el año siguiente a la denuncia desde esa fecha, niega la vigencia del citado convenio sólo a partir del 31 de diciembre de 2013. Todo ello conforme a la doctrina de nuestra sentencia de 22.12.2014 (rc. 264/2014). El artículo cuatro del Convenio Colectivo , en relación al ámbito temporal, dice: "El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2008, sea cual fuere la fecha de la publicación en el "Boletín Oficial del Estado", y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 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". El artículo cinco de la norma convencional, en relación a la denuncia, dice: "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". **CUARTO.- 1.-** Yerra la sentencia del voto mayoritario, al señalar que: „De acuerdo con los hechos probados, el ámbito temporal del convenio se extendía hasta el 31.12.2011, pero fue denunciado por los miembros del CE el 28.9.2012 y la empresa manifestó en un acto de conciliación del 14.1.2014 que la ultraactividad del convenio había terminado el 28.9.2013, reconociendo el derecho al mantenimiento de las anteriores condiciones debido a la contractualización de las condiciones de trabajo previstas en el convenio. Pero la sentencia recurrida estima la demanda de conflicto y declara que el convenio colectivo ha de seguir aplicándose a toda su plantilla actual y futura en tanto en cuanto no se suscriba otro nuevo que lo sustituya. Ante tal declaración, estos tres motivos, examinados conjuntamente, entiende, deben ser estimados, por el propio contenido del art. 86 ET en la redacción dada por la Ley 3/2012 que establece que "salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes", y que "transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación". Como señala el voto mayoritario, „una vez transcurrido un año desde la denuncia, es decir, a partir del 28.9.2013, no existiendo el pacto en contrario que salvase su vigencia, la perdió por completo en cuanto norma de carácter convencional aplicable, ya que tampoco consta que exista convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación,. A partir de tal afirmación, se refiere a la sentencia de esta Sala IV/TS -Pleno- de 22 de diciembre de 2014 -rec. 264/2014 , cuya doctrina dice el voto mayoritario aplicar, aunque no lo hace en sus propios términos. Señala la referida sentencia que: „(...) conviene recordar algunos elementos básicos de nuestro ordenamiento jurídico en general -y de ese sector del mismo que conocemos como Derecho del Trabajo- en lo que a la ordenación de los contratos se refiere. Como es bien sabido, el precepto clave del Derecho de los Contratos es el art. 1255 del Código Civil , directamente tomado del Código napoleónico, según el cual las relaciones jurídico-contractuales entre las partes se rigen por los pactos y condiciones que ellas mismas establezcan libremente, siempre que no sean contrarias a la ley, la moral o el orden público. Desde luego que ese principio general -el principio de la autonomía de la voluntad individual- rige plenamente en el ordenamiento jurídico-laboral. Lo único que ocurre es que la existencia de normas limitadoras de dicha autonomía es más frecuente que en otros sectores del ordenamiento y, además, proceden no solamente de la actividad legislativa o reglamentaria del Estado (así como de la normativa internacional y de la Unión Europea) sino también de la actividad negociadora de los



sujetos sociales a los que la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores atribuyen esa capacidad normativa, habida cuenta de la interpretación que, desde el momento inicial, hizo nuestro Tribunal Constitucional del significado de la fuerza vinculante de los Convenios, a que se refiere el art. 37.1 CE. *A partir de ahí, el art. 3 del ET -uno de los pocos no afectados por las sucesivas reformas estatutarias- es meridianamente claro al señalar respecto a las fuentes de la relación laboral que:* 1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan: a) *Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.* b) *Por los convenios colectivos.* c) *Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.* d) *Por los usos y costumbres locales y profesionales.* 2. *Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las Leyes a desarrollar.* 3. *Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.* 4. *Los usos y costumbres sólo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.* 5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo. Con base en el sistema legal de prelación de fuentes regulado en el art. 3 ET, la resolución del caso pasa necesariamente por plantearnos la siguiente pregunta: ¿dónde están reguladas las condiciones laborales de un trabajador?, y la respuesta es clara: en su contrato de trabajo. Y así es desde el momento inicial de esa relación jurídico-laboral, puesto que el contrato de trabajo -como cualquier otro contrato- tiene una doble función: constitutiva de la relación jurídico-obligacional y reguladora de la misma, es decir, de los derechos y obligaciones a que se comprometen las partes (...). (...) *Dicho lo cual, es claro que cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así, no porque -como se ha dicho algunas veces- las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente.* Ahora bien, ¿significa eso contradecir el mandato del legislador de que el contenido normativo de dicho convenio colectivo pierda su vigencia? Ni muchísimo menos. Desde luego que el convenio colectivo pierde su vigencia y, por ende, dejará de cumplir esa función nomofiláctica que es la propia de nuestro sistema jurídico, que ya hemos descrito. Por consiguiente, esas condiciones contractuales, carentes ya de ese sostén normativo del mínimo convencional, podrán ser modificadas, en su caso, por la vía del art. 41 ET, sin más limitaciones que las de origen legal pues, insistimos, las limitaciones dimanantes del convenio colectivo, si no hay otro superior, han desaparecido. Y, por la misma razón, los trabajadores de nuevo ingreso carecerán de esa malla de protección que brindaba el convenio fenecido. Ello podrá dar lugar ciertamente a problemas de doble escala salarial, de discriminación, y otros que no podemos abordar en este momento. En cualquier caso, y para evitar todos esos problemas, no es ocioso recordar, finalmente, que, aún habiendo terminado la ultraactividad del convenio en cuestión, ello no significa que no permanezca la obligación de negociar de buena fe en el ámbito colectivo, como establece el art. 89.1 ET. **QUINTO.-** En el presente caso, no cabe perder de vista que lo que justamente está pidiendo expresamente la empresa recurrente es que se aplique la doctrina de esta Sala/IV contenida en la STS de 22-diciembre-2014 (rco. 264/2014), aceptando el respeto de las condiciones que formaban parte de los contratos de trabajo existentes con anterioridad a la finalización de la norma pactada, que coinciden con las del convenio colectivo fenecido. La discrepancia de la empresa recurrente está exclusivamente en que tales condiciones se apliquen a la totalidad de la plantilla, no solo la actual sino también la futura, como reconoce la sentencia recurrida, entendiendo la empresa que no ha de afectar a las contrataciones futuras. Y asimismo en la fijación de la fecha de pérdida de vigencia del convenio colectivo en cuestión. Estas cuestiones son las que tiene que resolver la Sala, y a entender de la que suscribe, dicho sea con los debidos respetos, nos lleva a la estimación del recurso, por las siguientes razones: La sentencia recurrida, como señala en su parte dispositiva, concluye que el Convenio Colectivo de 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.... Nada argumenta la sentencia sobre este pronunciamiento que excede de la pretensión plasmada en el escrito de demanda, cuyo suplico, se ha transcrito anteriormente. Por lo tanto estamos ante una cuestión nueva que por razones obvias el voto mayoritario rechaza. Respecto a la fijación del fin de la ultraactividad, como señala el recurrente, ha de fijarse en el 28/09/2013 (un año después de la denuncia del convenio colectivo), sin que entre en juego en el presente procedimiento la conciliación a la que se llevó en procedimiento ajeno de modificación de condiciones concretas - cuyo exacto contenido la sentencia dice desconocer- que terminó con acuerdo el



14 de enero de 2014, en el que -como se ha dicho-, 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 ultraactividad 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...** ". Los efectos de la referida conciliación no se expanden más allá del procedimiento en el que se alcanzó, por lo que ninguna eficacia tiene para el presente. En definitiva, han de mantenerse las condiciones fijadas en el convenio colectivo -sin distinción alguna, y en concreto, sin necesidad de referencia expresa a las cláusulas normativas pues tal distinción no resulta de la STS/IV de 22/12/2014)- por ser las que las partes en definitiva pactaron al suscribir el contrato de trabajo, a partir del momento en que pierde su vigencia el convenio colectivo, es decir, a partir de 28/09/2013, y ello solo afectará a los trabajadores que en tal momento se encontraban en la empresa; sin que la Sala se pronuncie sobre las contrataciones posteriores o futuras por no ser objeto del procedimiento, ni ser un tema resuelto en la STS/IV de 22/12/2014 (rco., 264/2014), cuya resolución, en todo caso, habrá de pasar por la valoración de las circunstancias del caso concreto en el que se examine. Es en estos términos que formulo mi voto particular. En Madrid, a 11 de mayo de 2016

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jesus Souto Prieto y el voto particular formulado por la Excma. Sra. Dña. Rosa María Virolés Piñol, hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.