

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA
CATALUNYA
SALA SOCIAL

RM

Recurs de Suplicació: 6493/2013

ILMO. SR. JOSÉ DE QUINTANA PELLICER
ILMO. SR. JOSÉ QUETCUTI MIGUEL
ILMO. SR. IGNACIO M^a PALOS PEÑARROYA
ILMO. SR. FRANCISCO JAVIER SANZ MARCOS
ILMO. SR. SEBASTIÁN MORALO GALLEGO
ILMO. SR. FELIPE SOLER FERRER
ILMA. SRA. SARA MARIA POSE VIDAL
ILMO. SR. ADOLFO MATÍAS COLINO REY
ILMA. SRA. M^a DEL MAR GAN BUSTO
ILMA. SRA. NATIVIDAD BRACERAS PEÑA
ILMA. SRA. ASCENSIÓN SOLÉ PUIG
ILMO. SR. FRANCISCO BOSCH SALAS
ILMO. SR. MIGUEL ANGEL SÁNCHEZ BURRIEL
ILMA. SRA. MATILDE ARAGÓ GASSIOT
ILMO. SR. LUIS REVILLA PÉREZ
ILMO. SR. LUÍS JOSÉ ESCUDERO ALONSO
ILMO. SR. DANIEL BARTOMEUS PLANA
ILMO. SR. FELIX V. AZÓN VILAS
ILMO. SR. MIGUEL ANGEL FALGUERA BARÓ
ILMA. SRA. LIDIA CASTELL VALLDOSERA
ILMA. SRA. M^a MACARENA MARTÍNEZ MIRANDA
ILMA. SRA. JUANA VERA MARTÍNEZ
ILMO. SR. CARLOS HUGO PRECIADO DOMENECH
ILMO. SR. ENRIQUE JIMENEZ-ASENJO GOMEZ

Barcelona, 13 de juny de 2014

La Sala Social del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, formada pels magistrats esmentats més amunt,

EN NOM DEL REI

ha dictat la següent

SENTÈNCIA NÚM. 4316/2014

En el recurs de suplicació interposat per Alberto Alvarez Rodríguez, Francisco Peinado García, Jordi Ricart Crespo i David Cervantes Sánchez a la sentència del Jutjat Social 2 Terrassa de data 11 d'octubre de 2013 dictada en el procediment núm. 765/2013, en el qual s'ha recorregut contra la part Zeta Espacial, S.A., ha actuat com a ponent l'Il·lma. Sra. Lidia Castell Valldosera.

ANTECEDENTS DE FET

PRIMER. Va arribar al Jutjat Social esmentat una demanda sobre conflicte col·lectiu, la qual l'actor al·lega els fets i fonaments de dret que va considerar procedents i acabava demanant que es dictés una sentència d'acord amb el que es demanava. Admesa la demanda a tràmit i celebrat el judici, es va dictar la sentència en data 11 d'octubre de 2013, que contenia la decisió següent:

"Que desestimo la demanda formulada por el Comité de Empresa del centro de trabajo de Rubí de ZETA ESPACIAL SA absolviendo a ZETA ESPACIAL SA de todos los pedimentos deducidos en su contra."

SEGON. En aquesta sentència es declaran com a provats els fets següents:

"PRIMERO.- La parte actora es el Comité de Empresa del centro de trabajo de Rubí de la mercantil ZETA ESPACIAL SA, que por acuerdo de 12 de agosto de 2013 aprobó instar procedimiento de Conflicto Colectivo contra la mencionada empresa por la comunicación de 25 de julio de 2013 en la que manifestaba que a partir de ese momento las relaciones laborales se regirían por el Estatuto de los Trabajadores (documento 1 de la demanda).

La demandada en el presente conflicto colectivo es la mercantil ZETA ESPACIAL SA, dedicada a la actividad de FABRICACIÓN DE CHOCOLATES Y CAMELOS (hecho conforme).

SEGUNDO.- La mercantil ZETA ESPACIAL SA remitió en fecha 25 de julio de 2013 al Comité de Empresa escrito del siguiente tenor literal:

"Con la finalidad de que puedan realizar su labor de vigilancia del cumplimiento de la normativa aplicable a la empresa, por medio del presente escrito les informamos que, al haber expirado con fecha 08 de julio el periodo de ultraactividad de convenio colectivo de trabajo del sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles de las provincias de Barcelona, Lleida y

Tarragona, habiendo concluido el plazo máximo adicional de un año desde su denuncia realizada el día 19 de septiembre de 2011, sin que los interlocutores sociales hubieren llegado a un acuerdo para su renovación, las relaciones laborales de la plantilla de la empresa se regirán por el Estatuto de los Trabajadores a partir del día 9 de julio de 2013. La presente información se les facilita de conformidad con lo dispuesto en el artículo 64.7 del Estatuto de los Trabajadores.” (Documento 2 demanda)

TERCERO.- El convenio colectivo de trabajo del sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles de las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2008-2011 fue publicado en el DOGC de 31/10/2008.

Su denuncia se produjo el 19/09/2011 (Documento 2 demandada)

CUARTO.- El artículo 3 del convenio colectivo establece: “Vigencia y duración. El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre del 2011. Cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio tanto para su rescisión como para su revisión, con una antelación mínima de tres meses”

QUINTO.- Consta intento de conciliación administrativa previa (actuaciones)”

TERCER. Contra aquesta sentència les parts actores, Alberto Alvarez Rodríguez, Francisco Peinado García, Jordi Ricart Crespo i David Cervantes Sánchez, van interposar un recurs de suplicació, que van formalitzar dins del termini. Es va donar trasllat a la part contrària la qual el va impugnar, Zeta Espacial S.A. Es van elevar les actuacions a aquest Tribunal i es va formar aquest rotlle.

FONAMENTS DE DRET

PRIMER. Enfront la sentència d'instància, que desestimà la demanda interposada per la part actora en matèria de conflicte col·lectiu, en la qual es sol·licitava es declarés nul·la o, subsidiàriament, improcedent, la decisió adoptada per l'empresa en la seva comunicació de data 25 de juliol de 2013, en la que manifestava al Comitè d'empresa que a partir d'aquella data les relacions laborals a l'empresa es regirien per l'Estatut dels Treballadors, s'ha interposat Recurs de Suplicació per la part actora.

La qüestió que s'ha de resoldre en el present recurs és totalment jurídica i consisteix a decidir si el Conveni col·lectiu d'aplicació a les parts va perdre la seva vigència a partir del dia 8 de juliol de 2013, és a dir, un any després de la publicació de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, en aplicació del que disposa la Disposició Transitòria 4^a de la dita Llei, o bé s'ha d'entendre que el citat Conveni col·lectiu segueix sent d'aplicació pel principi d'ultraactivitat dels convenis.

La sentència d'instància fonamenta la desestimació de la demanda, argumentant que el dit Conveni col·lectiu, que tenia vigència per els anys 2008 a 2011, va ser denunciat en data 19.9.2011 i no s'havia signat un nou conveni el dia 8 de juliol de 2013, per la qual cosa, en aplicació de la Disposició transitòria abans citada, va perdre vigència el dia 8.7.2013, sense que es pogués entendre que les seves condicions s'havien integrat com relacions contractuals entre les parts, que tampoc es podia acceptar que es pogués entendre que havien entrat a formar part de la relació contractual com a condició més beneficiosa, per la qual cosa no hi havia hagut cap tipus de modificació substancial de les condicions de treball, sinó que l'empresa s'havia limitat a aplicar l'art. 86.3 de l'Estatut dels Treballadors.

SEGON. El recurs consta d'un únic motiu, correctament emparat en l'apartat c) de l'art. 193 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social i al·lega que la sentència ha infringit l'art. 86.3 in fine de l'ET en relació amb la Disposició transitòria quarta de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, argumentant el següent: a) La vigència i durada del Conveni correspon determinar-la amb plena autonomia a les parts signants del conveni, sense que la reforma de 2012 hagi qüestionat aquest punt. b) La llei segueix apostant per evitar el buit de regulació, encara que no tant com s'havia fet tradicionalment, per l'estabilitat normativa del conveni, el que es pot comprovar perquè existeix la pròrroga tàcita en el cas de que no hi hagi denuncia, la possible vigència del conveni denunciat, la ultra activitat indefinida sempre que s'estigui negociant i la possibilitat de contrarestar, mitjançant pacte, la ultraactivitat màxima legal d'un any. c) El silenci legal sobre la regulació aplicable, en cas de no existir conveni superior, genera inseguretat i és molt probable que el legislador, que vol dinamitzar la negociació col·lectiva, amb aquesta incertesa el que vol és forçar la negociació, però sense arribar a pronunciar-se sobre la situació que quedaria, en última instància, en mans de la interpretació judicial. d) La Disposició Transitòria 4^a de la Llei 3/2012 sobre l'eficàcia temporal dels convenis ja denunciats a la data de la seva entrada en vigor, no es pot interpretar de forma aïllada del precepte, el règim transitori del qual tracta de regular, per la qual cosa no es pot admetre la conclusió de que tots els convenis anteriors i no renovats quedin derogats a partir de l'1.7.2013, perquè aquesta seria una interpretació impracticable socialment i jurídica, atès que l'ET està ple d'articles que remetent la seva regulació als convenis col·lectius que quedarien sense cap regulació, com per exemple la regulació de la classificació professional i els grups professionals, els poders de vigilància i disciplinaris, faltes i sancions i fins hi tot el disbarat que suposaria l'aplicació del salari mínim interprofessional en un sector. Com a conclusió, entenen els recurrents que ens trobem davant d'una llacuna legal, que s'haurà d'integrar i fa referència a les diverses solucions que ha donat la doctrina científica sobre la manera d'omplir el buit legal: Tesi de la continuïtat residual com a conveni col·lectiu estatutari, amb un rang "degradat", que el fa vulnerable a la concurrència de convenis i a l'eventual desaparició de la unitat de negociació; tesi de la continuïtat del conveni com a conveni col·lectiu extraestatutari d'eficàcia limitada i naturalesa contractual; Tesi de l'aplicació del conveni com a condicions contractuals o, per últim, la tesi de la degradació a costum o ús professional.

Per tal de resoldre la qüestió a debat, s'ha de fer constar, com a punt de partida, que la situació a analitzar es correspon amb la descrita a la Disposició transitòria quarta de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, en relació amb el paràgraf quart de l'art. 86.3 de l'Estatut dels Treballadors, en la redacció que li va donar aquesta mateixa Llei.

Concretament, l'article 86 de l'ET disposa el següent: "1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán negociar su revisión.

2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

3. 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.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular, para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora, el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

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.

4. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan”.

Per la seva part, la Disposició Transitòria Quarta de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, en vigor des del 8 de juliol de 2012, disposa el que segueix:

“En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de esta 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”

La qüestió sobre la ultraactivitat del conveni, després de la modificació abans esmentada, ja ha estat resolta per aquesta Sala en la sentència de data 12 de desembre de 2013, que segueix la doctrina de la Sala de l'Audiència Nacional, fixada en les sentències de dates 23 de juliol i 19 de novembre de 2013 i 20 i 31 de gener de 2014. En el mateix sentit les sentències de les Sales de Múrcia de 28 d'octubre de 2013, Madrid de 9 de desembre de 2013, País Basc de 19 i 26 de novembre de 2013, Galícia 31 d'octubre de 2013 i 4 de febrer i Andalusia (Sala Granada) de 23 de gener i 10 d'abril de 2014. En la totalitat de les sentències esmentades (menys l'última de la Sala de Granada), s'arriba a la conclusió de que el sentit literal de l'expressió del nou quart paràgraf de l'apartat 3 de l'article 86 de l'ET no permet adoptar una interpretació restrictiva, sinó que pel contrari, és adequat una interpretació amplia i que es pot concloure que:

“Que se mantiene el carácter supletorio o dispositivo de la regulación legal que se contiene en materia de ultraactividad en el artículo 86.3, pues permanece intacta la redacción del párrafo primero (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). De tal redacción se desprende que la nueva norma, contenida en el párrafo cuarto, que establece la pérdida de vigencia del convenio denunciado, solo se aplica, en defecto de pacto en contrario. Partiendo de una interpretación sistemática del citado precepto, según las reglas que establece el artículo 1285 del Código civil, la expresión "salvo pacto en contrario" habría que ponerla en relación con el contenido del párrafo primero, el cual establece la primacía de lo pactado en el propio convenio denunciado en materia de ultraactividad. De lo que cabe concluir que, el conjunto de la redacción del artículo 86.3, de un lado, sería incompatible con la que hemos denominado interpretación más restringida y, de otro, claramente ajustada a la posibilidad intermedia y compatible con la más amplia.

Es más, dado el carácter supletorio de la pérdida de vigencia que se establece en el párrafo cuarto, no era necesaria la inclusión de la expresión "salvo pacto en contrario", como ocurría en la redacción anterior de dicho párrafo establecida por el RD 7/2011, aunque en sentido contrario, esto es la supervivencia del convenio vencido y denunciado. La inserción de tal

expresión, resulta redundante y no tiene otro sentido que disipar cualquier duda sobre la primacía de lo pactado en el convenio denunciado.

Por todo lo anteriormente expuesto, esta sala, -partiendo: a) Del dato relevante del primer párrafo del apartado 3 del artículo 86 del ET, el cual mantiene su redacción histórica, cuando dispone que " 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", lo cual supone mantener que la regulación legal es de carácter supletorio y se aplica en defecto de pacto colectivo expreso; b) De la disposición transitoria cuarta de la L3/2012, que, al regular el régimen transitorio de la aplicación del nuevo régimen legal en materia de ultraactividad, se ha limitado a establecer que el plazo de un año para la negociación del nuevo convenio empieza a contar desde la fecha de entrada en vigor de la L3/2012 y no desde la denuncia del convenio, sin aclarar que las cláusulas de ultraactividad del convenio denunciado pierden su eficacia con el transcurso de dicho plazo; c) De los términos literales de la expresión, salvo pacto en contrario, que se encuentra en la redacción de la norma contenida en el párrafo cuarto del artículo 86.3- debe de concluir que la novedad introducida en la redacción del párrafo cuarto del artículo 86.3 (pérdida de vigencia del convenio denunciado), sigue teniendo carácter supletorio y es aplicable, tan solo, en ausencia de pacto en contrario, entendiéndose como tal, no sólo el contenido en el convenio colectivo denunciado o decadente, sino, también, cualquier otro alcanzado en otro momento posterior, siempre que el acuerdo esté suscrito por las partes que ostenten legitimación suficiente".

(Sentència de la Sala de Múrcia de data 26.10.2013, recaiguda, precisament, en la interpretació del mateix Conveni que ens ocupa, però referit a la regió de Múrcia). En el mateix sentit i amb arguments semblants, és a dir, sobre el tema de que si en el Conveni col.lectiu en qüestió existia pacte de que, malgrat la denúncia, les disposicions normatives del conveni continuaven en vigor, s'han pronunciat les sentències abans citades.

TERCER. Ara bé, aquesta doctrina no és directament aplicable al Conveni que estem examinant en el present litigi, atès que en el cas present ens trobem en la situació següent:

a) Les relacions laborals que vinculen l'empresa demandada amb els seus treballadors es regien pel conveni col.lectiu provincial del sector de xocolates, bombons, caramels i xiclets de les províncies de Barcelona, Lleida i Tarragona pels anys 2008-2011 (fet provat tercer).

b) El dit conveni va ser denunciat el dia 19.9.2011, per la qual cosa la seva vigència va acabar el dia 31 de desembre del mateix any.

c) En el conveni esmentat no es va incloure cap article que regulés una possible ultra activitat, atès que el seu article tercer només estableix que "Qualsevol de les parts podrà denunciar el conveni, tant per a la seva rescissió com per la seva revisió, amb una antelació mínima de tres mesos".

d) No consta que la comissió negociadora del conveni citat hagi arribat a cap acord exprés sobre el manteniment, total o parcial, temporal o il·limitat, de la vigència del que s'havia pactat pels anys 2008-2011.

e) El dia 7 de juliol de 2013 es va complir el termini d'un any, comptat des de l'entrada en vigor de la Llei 3/2012, data en la que el conveni col·lectiu abans citat va perdre la seva vigència ultraactiva, segons el que disposa la norma anteriorment citada.

És a dir, en el cas examinat, a diferència dels plantejats en les sentències citades, no existeix cap pacte que reguli de forma expressa la ultra activitat del conveni, per la qual cosa ens haurem de plantejar si en aquest supòsit s'ha d'entendre que –tal com ha decidit la resolució impugnada- les condicions de treball del dit conveni s'han de tenir per caducades en la seva totalitat i, en conseqüència entendre que hi ha una llacuna legal en la regulació de les condicions de treball dels treballadors fins ara acollits al dit conveni.

En aquest sentit per omplir aquesta llacuna hi ha dues grans possibilitats, tal com posa de relleu la sentència de la Sala Social del País Basc de 19 de novembre de 2013: 1) O bé fer-ho amb les disposicions de l'Estatut dels Treballadors, en els aspectes que aquest regula i entendre que han decaïgut la resta de condicions de que gaudien els treballadors, tal com va decidir la demandada i ha entès també la sentència impugnada o 2) cobrir-la mitjançant l'aplicació "sine die", de les dites condicions, considerant que s'han incorporat en la seva totalitat i de manera automàtica, sense necessitat de conformitat empresarial, als contractes de treball dels afectats, sense perjudici de que es puguin modificar per la demandada, seguint el procediment establert a l'art. 41 de l'ET, en el supòsit de concórrer les causes previstes legalment.

Doncs bé, davant d'aquesta llacuna i en contra del que ha decidit el magistrat d'instància, la Sala entén que aquesta segona possibilitat és la que millor s'adapta a les característiques generals del nostre sistema normatiu i això pels raonaments següents:

1) Perquè, com diu la sentència abans citada, d'entre les dues possibles formes d'integrar la llacuna existent en la regulació convencional col·lectiva, en el temps que va entre la pèrdua de vigència del conveni provincial, produïda per l'aplicació de la disposició transitòria quarta de la Llei 3/2012 i la signatura del nou conveni, en tràmit de negociació, l'escollida troba la solució en el propi marc on es produeix el buit, és a dir, en el de la negociació col·lectiva i és la més respectuosa amb la voluntat dels subjectes negociadors del nou conveni provincial, així com amb els drets, principis i valors fonamentats de la Constitució i en la legislació comunitària i amb les normes internacionals ratificades per Espanya.

2) No es pot oblidar que el dret a la negociació col·lectiva està recollit explícitament a l'art. 37.1 de la Constitució i que, a més, forma part del dret fonamental a la llibertat sindical i que la seva missió fonamental és la de regular les condicions de treball dels diferents sectors de l'activitat laboral. Però és que, a més, el principi de foment de la negociació col·lectiva laboral, per part dels

poders públics es dedueix també dels articles, 7, 9.2, 28.1 i 37.1 de la CE, així com de l'art. 28 de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea i de l'art. 11.1 del Conveni Europeu de Drets Humans i es recull, especialment en el Conveni nº 98 de la OIT.

Doncs bé, el Conveni de la OIT abans citat, en el seu art. 4, afirma que els Estats hauran d'adoptar «medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de empleados, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo». En aquesta mateixa línia l'art. 5 del Conveni nº 154 de l'OIT, sobre el foment de la negociació col·lectiva, també subscrit per l'estat espanyol, obliga a adoptar les mesures adequades a les condicions nacionals per a fomentar la negociació col·lectiva i aconseguir, entre altres finalitats, que aquesta no resulti obstaculitzada per la insuficiència o el caràcter impropri de las reglas que regeixen el seu desenvolupament.

3) És cert que els convenis col·lectius tenen sempre un àmbit temporal limitat, que és el que les parts acorden i que en la regulació vigent, a diferència de l'anterior, els convenis col·lectius perden la seva vigència, una vegada exhaurit el període de vigència ultraactiva, que actualment és d'un any, llevat de pacte en contrari, però aquesta circumstància no ens pot fer oblidar, que un conveni provincial va dissenyar, per acord dels representants de les parts incloses dins del seu àmbit funcional, unes condicions de treball i de retribució adaptades al sector i a l'àmbit territorial, a les quals estaven subjectes totes les empreses i treballadors, amb la finalitat d'evitar qualsevol tipus de competència fonamentada en l'aplicació de diferents normes laborals a nivell d'empresa.

Així doncs, a la vista de la regulació internacional abans citada i del dret a la llibertat sindical que es troba en joc, la Sala comparteix els raonaments de la sentència citada en el sentit de que,

“no se puede hacer tabla rasa de la regulación de las condiciones de trabajo contenidas en un convenio colectivo finiquitado en su vigencia ultraactiva por imperativo legal -no por voluntad de las partes -, en contra de lo acordado por la patronal del sector, y considerar que esa regulación, a la que se remitieron la demandada y los afectados por el conflicto al formalizar los correspondientes contratos de trabajo, no ha existido y que las relaciones entre ellos inician una nueva etapa marcada por la desvinculación absoluta de la precedente, en la que, salvo en las limitadas materias comprendidas en el convenio estatal, habrá que estar a los mínimos legales, sin que tal novación vaya acompañada de ningún cambio en las obligaciones contraídas por los trabajadores, máxime se tiene en cuenta que se sigue negociando el convenio provincial.

Frente a lo hasta aquí razonado, la fórmula de cobertura de vacíos que propone la mercantil demandada redundaría en claro perjuicio de la negociación colectiva que corresponde a los Sindicatos como componente esencial de su actuación en el ámbito de las relaciones laborales, pues abocaría a que cada empresa pudiese negociar libremente con los

representantes unitarios, o directamente con los trabajadores, las condiciones de trabajo, lo que tendría, además, una decisiva proyección en el plano de la competencia entre las diferentes empresas dedicadas a la prestación de servicios de limpieza a terceros, cuyo coste principal es el laboral, de forma que a peores condiciones de trabajo existiría mayor posibilidad de conseguir adjudicaciones y contratos, lo que anticipa un panorama sombrío, escasamente compatible con la relevancia constitucional del trabajo en un Estado Social y Democrático de Derecho.

La alternativa empresarial provocaría un grave riesgo de que se viniese abajo el sistema de la negociación colectiva en el contorno objeto de consideración, y que resultase inviable en él la negociación equilibrada de los salarios y de las condiciones de trabajo que posibilita la unión de los trabajadores a través de los sindicatos con representatividad en el sector, cuya participación conjunta y activa en el proceso de fijación de esas condiciones constituye un instrumento fundamental para compensar la desigualdad en la que se encuentran los trabajadores, y también sus representantes unitarios, de contar con ellos, a la hora de delimitar el contenido de la relación, en una rama de actividad de escasa cualificación, en la que predominan las empresas de pequeño tamaño.

La opción que defiende la demandada debilita seriamente la negociación colectiva y, con ello, el papel de las organizaciones sindicales en términos no queridos por el constituyente, y tampoco por el legislador ordinario, que según precisa en la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012, lo que pretende mediante la limitación temporal de la ultraactividad del convenio a un año, es evitar una «petrificación» de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo renegociador, pero no dificultar gravemente o desincentivar el ejercicio del derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical por quienes siguen manteniendo cabalmente su compromiso de rubricar un convenio colectivo que sustituya a aquél que ha agotado su vigencia prorrogada, y menos aún imponer a los trabajadores las condiciones mínimas previstas en el Estatuto de los Trabajadores, alejadas de la realidad del sector”.

4) Raonaments als que s'hauria d'afegir el dubte de si atribuir el risc del fracàs de les negociacions a la part més dèbil té encaix amb el deure que la Constitució imposa al legislador de remoure els obstacles que impedeixen o dificulten que la llibertat dels treballadors i dels sindicats en que s'integren siguin reals i efectives (art. 9.2. de la CE), atès que si el legislador té el deure de propiciar les condicions d'igualtat en l'exercici del dret a la negociació col·lectiva, ha d'assumir que existeix una part forta i una altra dèbil en aquesta negociació i ha de suprimir o compensar la debilitat d'aquesta última part (la social), per tal que la negociació es desenvolupi en un pla d'igualtat.

QUART. Però és que, a més, tal com afirmen els recurrents, l'anàlisi del bloc normatiu sobre vigència del conveni, seguint una interpretació sistemàtica, atès que no es possible fer-ne una de diferent, ens porta a concloure el següent:

1.- La vigència i durada del conveni correspon determinar-la amb plena autonomia, a les parts que el signen i així queda configurat legalment, sense

que la reforma de l'any 2012 hagi qüestionat aquesta afirmació, atès que en l'art. 86 de l'ET hi ha fins a sis afirmacions sobre la plena sobirania de l'autonomia col·lectiva en la matèria. La determinació de la vigència i durada del conveni es converteix així en un aspecte clau del dret a la negociació col·lectiva i, en conseqüència, tal com hem dit ja abans, del dret a la llibertat sindical ex art. 28 de la CE, el que explica el respecte legal a l'autonomia de les parts.

2.- La llei segueix apostant per evitar cap buit en la regulació de les condicions laborals, encara que és cert, que no tant com anteriorment. Aquesta afirmació es pot comprovar, com a mínim, en quatre ocasions: la pròrroga tàcita en cas de que no hi hagi denúncia, la possible vigència del conveni denunciat, la ultraactivitat indefinida, sempre que s'estigui negociant i la possibilitat d'evitar, mitjançant pacte, la ultraactivitat màxima legal d'un any, en el supòsit de convenis vençuts i denunciats, sense que continuïn les negociacions.

És a dir, no hi ha cap manifestació a la llei que pugui conduir a interpretar que la voluntat legal sigui obrir una situació de buit negocial, com si d'una sanció es tractés, per manca de diligència negociadora. És més, el propi paràgraf analitzat, estableix, com conseqüència jurídica en cas de superació de l'any, no el buit convencional, sinó la integració mitjançant l'aplicació del conveni superior, el que demostra que la voluntat legal no és provocar un buit de regulació autònoma col·lectiva. Més aviat s'ha d'entendre que la voluntat de la llei és "sancionar" la manca de diligència i dinamisme negocial mitjançant la substitució d'una regulació col·lectiva per una altra d'àmbit superior que fos aplicable i la correlativa pèrdua d'especificitat de la unitat inferior poc eficient. Però cal remarcar que la llei en cap moment es pronuncia sobre les conseqüències que s'han d'extreure si no existeix cap conveni d'àmbit superior.

3.- El silenci legal sobre la regulació aplicable en cas, com el present, en que no existeix un conveni superior, genera inseguretat, per la qual cosa la Sala entén que és molt probable que el legislador, en la seva voluntat de lluitar contra la petrificació de la negociació col·lectiva i optar perquè aquesta es dinamitzi, juga precisament amb aquesta incertesa per tal de forçar la negociació, però sense arribar a pronunciar-se sobre la situació en que queden els contractes individuals en el cas en que no s'arribi a un nou acord. I això perquè és conscient de l'existència de límits no escrits que no aconsellen el desmantellament de les fonts normatives laborals.

4.- La Sala entén que la disposició transitòria quarta de la Llei 3/2012, sobre l'eficàcia temporal dels convenis ja denunciats a la data d'entrada en vigor de la Llei 3/2012, no es pot interpretar de forma aïllada ni separada del precepte, el règim transitori del qual tracta de regular, per la qual cosa no es pot admetre la conclusió de que les condicions contractuals de que havien gaudit els treballadors, en aplicació del dit conveni, perdin la seva operativitat partir del 7 de juliol de 2013, perquè el que disposa la norma és la pèrdua de vigència del Conveni, però no assenyala quina conseqüència té aquesta pèrdua de vigència pels contractes laborals.

Entendre que les condicions contractuals han perdut la seva vigència seria tan com dir que el contracte de treball ha perdut la seva causa, atès que els

treballadors, en exercici de la seva autonomia individual i, fins hi tot, de la seva dignitat, vinculada a la carrera i promoció professional i al nivell de remuneració, van subscriure un contracte que, per causes alienes a la seva voluntat, ha perdut qualsevol semblança amb les condicions laborals producte del buit convencional. És més, en molts dels contractes es produeix la remissió al conveni pel que fa al salari, jornada, etc., el que suposa que el treballador està pactant que el seu contracte estigui cobert pel conveni.

Cal tenir en compte que la causa de qualsevol contracte –també el de treball-, en tant que contracte onerós, és la prestació d'una cosa o servei per l'altre part (art. 1274 del Codi Civil), que s'identifica, sintèticament, com treball en un temps determinat a canvi d'una remuneració, per la qual cosa les alteracions substancials dels dits elements nuclears del sinalagma situen al contracte en crisi i el fan econòmicament inviable per a una de les parts.

En efecte, no ens trobem aquí davant la coneguda i admissible regressió convencional, perfectament possible d'acord amb el que estableix l'art. 86.4 de l'ET, sinó que ens trobem davant el cas d'un contracte de treball concertat sota un conveni que passaria a quedar en el buit convencional. Aquesta dada és substancial, tant en els freqüents casos en que es pacta en el contracte la submissió de les condicions salarials, de jornada, classificació professional, etc., per remissió al conveni aplicable, com en els casos en que això no es fa, atès que és obvi que la cobertura convencional és un element nuclear en la prestació del consentiment inicial en el contracte de treball.

Per aquest motiu s'ha d'entendre que a partir de la pèrdua de vigència del Conveni, les condicions laborals que aquell establia s'han incorporat al contracte de treball signat entre l'empresa i el treballador, perquè no es pot oblidar que en la signatura del dit contracte es fa referència a les condicions laborals que establia el dit conveni, com hem dit anteriorment i, en conseqüència, aquestes condicions laborals han estat contractualitzades i únicament es podran modificar, o bé per acord entre les parts, o bé mitjançant la clàusula "rebus sic stantibus", atès que, tal com disposa l'art. 1256 del Codi Civil, la validesa i el compliment dels contractes no es poden deixar a l'arbitri d'un dels contractants.

5.- Cal dir que la interpretació que manté el magistrat d'instància és una interpretació derogatòria que, a més d'inadequada des d'una perspectiva tècnic-jurídica, és impracticable jurídicament, ja que l'Estatut dels Treballadors està ple d'articles que es remeten a la regulació dels convenis col·lectius, (al voltant d'uns 25) el que suposaria que totes aquestes matèries quedarien sense regulació.

S'ha de citar, com exemple, la classificació professional i els grups professionals, imprescindible per a l'organització del treball en l'empresa, perquè seria impossible que no hi hagués un sistema de classificació professional, ja que, en cas de que aquesta regulació no existís, cap treballador sabria quines funcions hauria de realitzar, i no es podrien aplicar els articles referents a la mobilitat funcional o a les modificacions substancials de les condicions de treball o el dret a la formació i a la promoció professional. O una

altra qüestió important com són els poders de vigilància de l'empresari i els disciplinaris, que han d'incloure tot el ventall de conductes que es consideren sancionables, imprescindible per evitar la impunitat d'una mala praxis laboral o bé la regulació de les sancions que es podran imposar en cada conducta tipificada, perquè en cas contrari existiria una impossibilitat de sancionar, el que ocasionaria una total inseguretat. O bé, els salaris que s'han d'estructurar mitjançant la negociació col·lectiva. És a dir, que aquesta manca de regulació conduiria a resultats caòtics en el sí de l'empresa, possiblement no desitjats ni tan sols pels propis empresaris.

Així doncs, la Sala entén que si el legislador hagués pres aquesta decisió tan dràstica, ho hauria d'haver dit explícitament i hauria d'haver previst la font reguladora de les relacions laborals en defecte de norma col·lectiva, per la qual cosa la conclusió no pot ser altre de que -atès que en el cas que s'examina no hi ha cap conveni d'àmbit superior que pogués ser d'aplicació-, continuen sent aplicables les condicions laborals establertes pel conveni col·lectiu que ja ha perdut vigència, considerant que s'han incorporat en la seva totalitat als contractes de treball dels afectats, en tant que continuïn les negociacions per arribar a la signatura d'un nou conveni o se'n signi un altre d'àmbit superior.

CINQUÈ. Tenint en compte els raonaments anteriors s'ha de declarar que la decisió de la demandada d'aplicar als seus treballadors directament la normativa general de l'Estatut dels Treballadors, a partir del dia 9 de juliol de 2013, s'ha de declarar nul·la, perquè no troba justificació en les causes establertes en l'article 41 de l'ET, sinó únicament en la conveniència empresarial, sense que la demandada intentés tan sols una mínima negociació amb el Comitè d'empresa abans d'adoptar la mesura impugnada, limitant-se a informar-los de la seva decisió.

VISTOS els preceptes legals citats, els concordants i la resta de disposicions de general i pertinent aplicació,

D E C I D I M :

Que hem d'estimar i estimem el Recurs de Suplicació interposat pels Srs. ALBERTO ALVAREZ RODRÍGUEZ, FRANCISCO PEINADO GARCÍA, JORDI RICART CRESPO i DAVID CERVANTES SÁNCHEZ, en la seva qualitat de membres del comitè d'empresa de la mercantil ZETA ESPACIAL, S.A., contra la Sentència dictada pel Jutjat Social núm. 2 de Terrassa, en data 11 d'octubre de 2013, que va recaure en les Actuacions 765/2013, en virtut de demanda presentada pels esmentats Srs., contra l'empresa citada, en matèria de conflicte col·lectiu i, per tant, hem de revocar i revoquem l'esmentada resolució, declarant nul·la la modificació de les condicions de treball decidida per la demandada, condemnant la demandada a passar per tal declaració i, en

conseqüència, a reposar als seus treballadors en les seves anteriors condicions de treball.

Notifiqueu aquesta resolució a les parts i a la Fiscalia del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya i expediu-ne un testimoniatge que quedarà unit al rotlle. Incorporeu l'original al llibre de sentències corresponent.

Aquesta resolució no és ferma i es pot interposar en contra recurs de cassació per a la unificació de doctrina, davant la Sala Social del Tribunal Suprem. El dit recurs s'haurà de preparar mitjançant escrit amb signatura d'Advocat i adreçat a aquesta Sala, on s'haurà de presentar en el termini dels deu dies següents a la notificació, amb els requisits establerts a l'Art.221 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

Així mateix, de conformitat amb allò disposat l'article 229 del text processal laboral, tothom que no ostenti la condició de treballador o drethavent o beneficiari del règim públic de la Seguretat Social, o no gaudeixi dels beneficis de justícia gratuïta legalment o administrativa reconeguts, o no es trobi exclòs pel que disposa l'article 229.4 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social, consignarà com dipòsit al moment de preparar el recurs de cassació per unificació de doctrina la quantitat de 600 euros en el compte de consignacions que la Sala té obert en el BANC SANTANDER , en l'Oficina núm 6763 situada a la Ronda de Sant Pere, núm. 47 de Barcelona, n° 0965 0000 66, afegint a continuació els números indicatius del recurs en aquest Tribunal.

La consignació de l'import de la condemna, d'acord amb el que disposa l'art. 230 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social, quan així procedeixi, s'efectuarà en el compte que aquesta Sala té obert en l'oficina bancària esmentada al paràgraf anterior, amb el núm. 0965 0000 80, afegint a continuació els números indicatius del Recurs en aquest Tribunal, i havent d'acreditar que s'ha fet efectiva al temps de preparar el recurs en aquesta Secretaria.

Així ho pronunciem, ho manem i ho signem.

VOTO PARTICULAR que formula D. LUÍS JOSÉ ESCUDERO ALONSO y al que se adhieren D. JOSÉ QUETCUTI MIGUEL , D^a JUANA VERA MARTÍNEZ y D.ENRIQUE JIMÉNEZ-ASENJO GÓMEZ.

De conformidad con lo establecido en el artículo 260 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), formulo voto particular a la sentencia dictada por el pleno de la Sala en el recurso de suplicación núm. 6493/13, para sostener la posición que mantuve en la deliberación en el sentido de que la Sala tenía que haber desestimado el recurso de suplicación interpuesto por el Comité de la empresa Zeta Espacial, S.A., contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa de fecha 11 de octubre de 2013, recaída en las actuaciones 765/2013, en procedimiento de conflicto colectivo, siendo la cuestión fundamental controvertida la interpretación que ha de efectuarse del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que entró en vigor el día 8 de julio de 2012, en un supuesto en el que el Convenio Colectivo de aplicación, del sector de Chocolates, Bombones, Caramelos y Chicles de las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2008-2011, publicado en el DOGC de 31/10/2008, denunciado el día 10/09/2011, regula en su artículo 3, sobre “vigencia y duración”, lo siguiente: “El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011. Cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio tanto para su rescisión como para su revisión, con una antelación mínima de tres meses”.

Pues bien, el voto mayoritario de la Sala entiende que es nula, por constituir una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la comunicación remitida por la empresa al comité en fecha 25 de julio de 2013, en la que en esencia se le informa que al haber expirado el anterior día 8 de julio el periodo de ultraactividad del convenio colectivo, habiendo concluido el plazo máximo adicional de un año de vigencia prorrogada desde su denuncia el día 19 de septiembre de 2011, sin que los interlocutores sociales hubieran llegado a un acuerdo para su renovación, las relaciones laborales de la plantilla de la empresa se regirán por el Estatuto de los Trabajadores a partir del día 9 de julio de 2013.

Por el contrario, este voto particular estima que aunque la posición adoptada por la empresa pueda considerarse como tajante, no deja de aplicar la legislación vigente y que, por tanto, no puede ser anulada por los jueces y tribunales a los que el artículo 117 de la Constitución nos encomienda estar sometidos únicamente al imperio de la ley, salvo que se entienda que ésta es inconstitucional en cuyo caso la Sala debería haber interpuesto una cuestión de inconstitucional de acuerdo con el artículo 163 CE, de lo que se desprende que esta Sala entiende que el actual artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores no es inconstitucional, razón por la que ha de ser aplicado.

Pasando ya, de una manera sucinta a los motivos en los que se fundamenta este voto particular, son los siguientes:

1) El artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores dispone, por lo que aquí importa, que “transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”. Por su parte, la Disposición transitoria Cuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, que entró en vigor el siguiente día 8, establece lo siguiente: “En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de esta Ley (que es el supuesto de las presentes actuaciones), el plazo de un año a 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”.

A este respecto, y aun siendo cierto que la doctrina de las sentencias de las distintas Salas de lo Social que se citan en el voto mayoritario han interpretado en su gran mayoría las disposiciones anteriormente citadas en el sentido de que la pérdida de vigencia del convenio denunciado, sólo se aplica en defecto de pacto en contrario, esta interpretación no es aplicable al presente caso, ya que el Convenio Colectivo del sector de Chocolates, Bombones, Caramelos y Chiclos de las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2008-2011 no preveía en absoluto su prórroga tácita mientras no se llegara a la aprobación de un nuevo convenio, sino, por el contrario, que su terminación era el día 31 de diciembre de 2011, motivo por el que fue denunciado el día 10 de septiembre de 2011, antes de que faltasen tres meses para su pérdida de vigencia, abriéndose el campo de la negociación colectiva.

De lo anteriormente expuesto, el presente voto particular entiende que la normativa aplicable, el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, ha de ser interpretada de acuerdo con el sentido literal de sus palabras, salvo en el supuesto en que las partes negociadoras en uso de la autonomía de su voluntad hubieran acordado otra cosa distinta, por ejemplo, la renovación tácita

por anualidades, lo que no es el caso, siendo ese modo de interpretación el primero y principal de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3.1 del Código Civil, teniendo en cuenta, además, el contexto y finalidad de la Ley, que era claramente terminar, de una manera u otra, con la ultraactividad de los convenios colectivos, lo que entiende que “momifica” o paraliza la negociación colectiva, dada la gran cantidad de convenios que ni siquiera se denuncian, no pareciendo desproporcionado fijar un periodo de negociación de un año, máxime si durante el mismo las partes pueden acudir a sistemas arbitrales de solución de conflictos (laudo arbitral), no pudiéndose entender en modo alguno que la fijación de la ultraactividad del convenio colectivo en un año desde su denuncia suponga la pérdida de ningún derecho adquirido a prologar la negociación, ya que este periodo de un año pudo haber sido incluido incluso en el texto original del Estatuto de los Trabajadores del año 1980, o en cualquiera de las múltiples reformas que ha tenido dicha norma, sin que ello hubiera afectado a ningún derecho fundamental.

2) El voto mayoritario de la Sala, seguramente por cuanto no ve factible una interpretación “contra legem” de la ley, intenta su inaplicación mediante una interpretación contractualista de la negociación colectiva, de modo que siguiendo el contenido de la sentencia de la Sala de lo Social del País Vasco de 19 de diciembre de 2013, entiende que las condiciones laborales de los trabajadores se han incorporado en su totalidad y de manera automática, sin necesidad de conformidad empresarial, a los contratos de trabajo de los afectados, sin perjuicio de que se puedan modificar por la empresa, siguiendo el procedimiento del artículo 41 del ET, en el supuesto de que concurren las causas previstas legalmente, solución que fundamenta en ser la más respetuosa con la voluntad de las partes, con los artículos 37.1 y 28.1 de la Constitución, el artículo 28 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el artículo 11.1 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, y los Convenios 98 y 154 de la OIT, así como porque no ha sido la voluntad de la ley abrir una situación de vacío negocial, como si tratase de una sanción, por falta de diligencia negociadora, sobre todo en un caso como el presente en que no existe convenio de ámbito superior, de manera que no se puede entender que las condiciones contractuales han perdido su vigencia lo que es lo mismo que decir que el contrato de trabajo ha perdido su causa de ser, que es un intercambio de trabajo por salario, en unas condiciones determinadas.

Sin embargo, esta tesis contractualista implica que desde la aprobación de la Constitución Española del año 1.978 y del Estatuto de los Trabajadores en el año 1.980, el Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo en múltiples sentencias, cuya cita es innecesaria, dictadas sobre la naturaleza de los convenios colectivos estaban equivocados, ya que cuando se ha interpretado el artículo 37.1 de la Constitución y el artículo 3.1.b) del Estatuto de los trabajadores sobre “fuerza vinculante de los convenios colectivos”, se ha entendido que tenían carácter normativo, y únicamente se denegaba respecto de los denominados convenios colectivos extraestatutario a los que se reconocía naturaleza contractual, precisamente cuando la negociación no

había seguido los cauces establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, lo que no es el caso del presente procedimiento.

Ha de tenerse en cuenta, además, que el carácter normativo que en el derecho del trabajo español se reconoce al convenio colectivo denominado estatutario tiene unas determinadas características y consecuencias que se perderían si se opta por la tesis contractualista, tales como que se aplican como si se tratara de una norma jurídica sometida a la ley; se publican en los boletines oficiales correspondientes; son de aplicación general a todas las empresas y trabajadoras que se hallan comprendidos dentro de su ámbito de aplicación; la infracción de su contenido puede dar lugar a sanciones administrativas; los derechos reconocidos por los mismos son indisponibles; el convenio posterior en el tiempo puede disponer sobre los derechos reconocidos en el anterior, etc., de manera que no se entiende el hecho de querer cambiar una serie de principios y consecuencias tan arraigados por un marco puramente contractualista para salvar la situación de unos trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de un determinado convenio colectivo que únicamente han procedido a su denuncia, no constando que haya habido una auténtica negociación para llegar a un acuerdo, ni denuncias ante la Autoridad Laboral por incumplirse los deberes de negociación o demandas ante la jurisdicción social, tratándose de un remedio contra legem llevado a cabo para salvar una situación concreta que, además de cambiar todo el sistema de negociación, tiene efectos contraproducentes para los trabajadores de nuevo ingreso que no podrán acogerse a convenio alguno que ya no existe y para los trabajadores en activo que no tienen la protección que les otorga el artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores, así como se extienda la posibilidad de acrecentar en el futuro convenios colectivos que no gocen de eficacia general, si se produce como es previsible una pérdida de capacidad negociadora de las centrales sindicales y de las organizaciones empresariales.

En definitiva, mientras no exista una modificación en la regulación de los convenios colectivos, no puede aplicarse según convenga, el carácter normativo que le ha dado constantemente la doctrina y jurisprudencia en interpretación de la legislación vigente, y el carácter contractualista cuando los trabajadores se quedan sin convenio colectivo aplicable por deficiencias en la negociación del nuevo convenio.

Por todo lo anteriormente expuesto considero que, la Sala debía haber confirmado la sentencia de instancia, previa la desestimación del recurso de suplicación interpuesto por el comité de empresa.

PUBLICACIÓ. Avui, la Magistrada ponent ha llegit i publicat la sentència. En dono fe.