

**BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA***Sala Social**Recurso de suplicación: 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 junio de 2014

La Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, formada por los magistrados arriba citados,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA NÚM. 4316/2014

En el recurso de suplicación interpuesto por XXX a la sentencia del Juzgado Social 2 terraza de fecha 11 de octubre de 2013 dictada en el procedimiento núm. 765/2013, en el que se ha recurrido la parte ZZZ, ha actuado como ponente Ilma. ^a. Lidia Castillo Valldosera.

ANTECEDENTES DE HECHO**Primero.**

Llegó al Juzgado de lo Social demanda sobre conflicto colectivo, la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara una sentencia de acuerdo con lo que se pedía. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio, se dictó sentencia con fecha 11 de octubre de 2013, que contenía el siguiente Fallo:

"Que desestimo la demanda formulada por el Comité de Empresa del centro de Trabajo de absolviendo a ZZZ de todos los pedimentos deducidos en su contra."

Segundo.

En esta sentencia se declaran como probados los siguientes hechos:

"PRIMERO. - La parte actora se el Comité de Empresa del centro de Trabajo de de la mercantil ZZZ, que por ACUERDO de 12 de agosto de 2013 aprobado 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 se la mercantil ZZZ, dedicada a la actividad de FABRICACIÓN DE CHOCOLATES Y Caramelos (Hecho conforme).

SEGUNDO. - La mercantil ZZZ remitió en Fecha 25 de julio de 2013 al Comité de Empresa escrito del siguiente tenor literal:

"Con la finalidad de que puedan realizar apoyo labor de vigilancia del cumplimiento de la normativa aplicable a la empresa, por medio del presente escrito las 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 apoyo denuncia realizada el día 19 de septiembre de 2011, sin que los interlocutores sociales hubieren llegado a un ACUERDO para apoyo 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 las facilita de Conformidad con lo dispuesta en el artículo 64.7 del Estatuto de los Trabajadores. "(Documento 2 demanda)

TERCERO. - El correspondiente Colectivo 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 de 2011. CUALQUIERA de las partes podrá denunciar el convenio tanto en el momento de la rescisión como en el de las revisiones, con una antelación mínima de tres meses "

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

Tercer.

Contra esta sentencia las partes actoras, XXX, interpusieron un recurso de suplicación, que formalizaron dentro del plazo. Se dio traslado a la parte contraria la que el impugnó, ZZZ Se elevaron las actuaciones a este Tribunal y se formó este rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO**Primero.**

Frente a la sentencia de instancia, que desestimó la demanda interpuesta por la parte actora en materia de conflicto colectivo, en la que se solicitaba se declarase nula o, subsidiariamente, improcedente, la decisión adoptada por la empresa en su comunicación de fecha 25 de julio de 2013, en la que manifestaba al Comité de empresa que a partir de esa fecha las relaciones laborales en la empresa se regirían por el Estatuto de los Trabajadores, se ha interpuesto Recurso de Suplicación por la parte actora.

La cuestión que debe resolverse en el presente recurso es totalmente jurídica y consiste en decidir si el Convenio colectivo de aplicación a las partes perdió su vigencia a partir del día 8 de julio de 2013, es decir, un año después de la publicación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, en aplicación de lo dispuesto en la Disposición Transitoria 4ª de dicha Ley, o bien se debe entender que el citado Convenio colectivo sigue siendo de aplicación por el principio de ultraactividad de los convenios.

La sentencia de instancia fundamenta la desestimación de la demanda, argumentando que dicho Convenio colectivo, que tenía vigencia para los años 2008 a 2011, fue denunciado en fecha 19/09/2011 y no se había firmado un nuevo convenio el día 8 de julio de 2013, por lo que, en aplicación de la Disposición transitoria antes citada, perdió vigencia el día 07.08.2013, sin que se pudiera entender que sus condiciones se habían integrado como relaciones contractuales entre las partes, que tampoco se podía aceptar que se pudiera entender que habían entrado a formar parte de la relación contractual como condición más beneficiosa, por lo que no había habido ningún tipo de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sino que la empresa se había limitado a aplicar el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Segundo.

El recurso consta de un único motivo, correctamente amparado en el apartado c) del art. 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y alega que la sentencia ha infringido el art. 86.3 in fine del ET en relación con la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, argumentando lo siguiente: a) La vigencia y duración del Convenio corresponde determinarla con plena autonomía a las partes firmantes del convenio, sin que la reforma de 2012 haya cuestionado este punto. b) La ley sigue apostando por evitar el vacío de regulación, aunque no tanto como se había hecho tradicionalmente, por la estabilidad normativa del convenio, lo que se puede comprobar porque existe la prórroga tácita en el caso de que no haya denuncia, la posible vigencia del convenio denunciado, la ultraactividad indefinida siempre que se esté negociando y la posibilidad de contrarrestar, mediante pacto, la ultraactividad máxima legal de un año. c) El silencio legal sobre la regulación aplicable, en caso de no existir convenio superior, genera inseguridad y es muy probable que el legislador, que quiere dinamizar la negociación colectiva, con esta incertidumbre lo que quiere es forzar la negociación, pero sin llegar a pronunciarse sobre la situación que quedaría, en última instancia, en manos de la interpretación judicial. d) La Disposición Transitoria 4ª de la Ley 3/2012 sobre la eficacia temporal de los convenios ya denunciados a la fecha de su entrada en vigor, no se puede interpretar de forma aislada del precepto, el régimen transitorio del cual trata de regular, por lo que no se puede admitir la conclusión de que todos los convenios anteriores y no renovados queden derogados a partir del 1.7.2013, porque ésta sería una interpretación impracticable social y jurídica, dado que el ET está lleno de artículos que remiten su regulación en los convenios colectivos que quedarían sin regulación, como por ejemplo la regulación de la clasificación profesional y los grupos profesionales, los poderes de vigilancia y disciplinarios, faltas y sanciones e incluso el disparate que supondría la aplicación del salario mínimo interprofesional en un sector. Como conclusión, entienden los recurrentes que nos encontramos ante una laguna legal, que deberá integrarse y hace referencia a las diversas soluciones que ha dado la doctrina científica sobre la manera de llenar el vacío legal: Tesis de la continuidad residual como convenio colectivo estatutario, con un rango "degradado", que lo hace vulnerable a la concurrencia de convenios ya la eventual desaparición de la unidad de negociación; tesis de la continuidad del convenio como convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada y naturaleza contractual; Tesis de la aplicación del convenio como condiciones contractuales o, por último, la tesis de la degradación a la costumbre o uso profesional.

Para resolver la cuestión a debate, debe hacerse constar, como punto de partida, que la situación a analizar se corresponde con la descrita en la Disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, en relación con el párrafo cuarto del art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción que le dio esta misma ley.

Concretamente, el artículo 86 del ET dispone lo siguiente: "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 pertinente.

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 apoyo revisiones.

2. Salvo pacto en contrario, los Convenios Colectivos prorrogar de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

3. La vigencia de un Convenio Colectivo, una vez denunciada 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 conveniente decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de algunos o algunos de suspensión contenidos y servicios 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 negociaciones sin alcanzarse un ACUERDO, incluido el compromiso Previo de sometiendo 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 establecido en el artículo 91. Dicho Acuerdo interprofesional deberá 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 voluntariado del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntariado 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 del haya acordado un nuevo Convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiera, el Convenio Colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

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

Por su parte, la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, en vigor desde el 8 de julio de 2012, dispone lo siguiente:

"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 cuestión sobre la ultraactividad del convenio, tras la modificación antes mencionada, ya ha sido resuelta por esta Sala en la sentencia de fecha 12 de diciembre de 2013, que sigue la doctrina de la Sala de la Audiencia Nacional, fijada en las sentencias de fechas 23 de julio y 19 de noviembre de 2013 y 20 y 31 de enero de 2014. En el mismo sentido las sentencias de las Salas de Murcia de 28 de octubre de 2013, Madrid de 9 de diciembre de 2013, País Vasco 19 y 26 de noviembre de 2013, Galicia 31 de octubre de 2013 y 4 de febrero y Andalucía (Sala Granada) de 23 de enero y 10 de abril de 2014. En la totalidad de las sentencias mencionadas (menos la última de la Sala de Granada), se llega a la conclusión de que el sentido literal de la expresión del nuevo cuarto párrafo del apartado 3 del artículo 86 del ET no permite adoptar una interpretación restrictiva, sino que por el contrario, es adecuado una interpretación amplia y que se puede concluir que:

"Que se mantiene el carácter supletorio o dispositiva 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 denunciada 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, contenido 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 citadas precepto, según las reglas que establece el artículo 1.285 del Código civil, la Expresión "salvo pacto en contrario" habría que ponerla en relaciones con el contenido del párrafo primero, el cual establece la primacía de lo pactada en el propio Convenio denunciadas en materia de ultraactividad. De lo que menoscabe concluir que, el conjunto de la redacción del artículo 86.3, de un lado, sería incompatible con la que hemos denominación 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 denunciada. 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 Ley 3/2012, 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 Ley 3/2012 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”.

(Sentencia de la Sala de Murcia de fecha 10/26/2013, recaída, precisamente, en la interpretación del mismo Convenio que nos ocupa, pero referido a la región de Murcia). En el mismo sentido y con argumentos similares, es decir, sobre el tema de que si en el Convenio colectivo en cuestión existía pacto de que, a pesar de la denuncia, las disposiciones normativas del convenio continuaban en vigor, se han pronunciado las sentencias antes citadas.

Tercero.

Ahora bien, esta doctrina no es directamente aplicable al Convenio que estamos examinando en el presente litigio, dado que en el caso presente nos encontramos en la situación siguiente:

a) Las relaciones laborales que vinculan la empresa demandada con sus trabajadores se regían por el convenio colectivo provincial del sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles de las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2008-2011 (hecho probado tercero).

b) Dicho convenio fue denunciado el día 09/19/2011, por lo que su vigencia terminó el día 31 de diciembre del mismo año.

c) En el citado convenio no se incluyó ningún artículo que regulara una posible ultra actividad, dado que su artículo tercero sólo establece que "Cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio, tanto para su rescisión como para su revisión, con una antelación mínima de tres meses".

d) No consta que la comisión negociadora del convenio citado haya llegado a ningún acuerdo expreso sobre el mantenimiento, total o parcial, temporal o ilimitado, de la vigencia de lo pactado por los años 2008-2011.

e) El día 7 de julio de 2013 se cumplió el plazo de un año, contado desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012, fecha en la que el convenio colectivo antes citado perdió su vigencia ultraactiva, según lo dispuesto en la norma anteriormente citada.

Es decir, en el caso examinado, a diferencia de los planteados en las sentencias citadas, no existe ningún pacto que regule de forma expresa la ultra actividad del convenio, por lo que nos tendremos que plantear si en este supuesto debe entenderse que-tal como ha decidido la resolución impugnada-las condiciones de trabajo de dicho convenio se tendrán por caducadas en su totalidad y, en consecuencia entender que hay una laguna legal en la regulación de las condiciones de trabajo de los trabajadores hasta ahora acogidos a dicho convenio.

En este sentido para llenar esta laguna hay dos grandes posibilidades, como pone de relieve la sentencia de la Sala Social del País Vasco de 19 de noviembre de 2013: 1) O bien hacerlo con las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, en los aspectos que este regula y entender que han decaído el resto de condiciones de que gozaban los trabajadores, tal como decidió la demandada y ha entendido también la sentencia impugnada o 2) cubrirla mediante la aplicación "sine die", de dichas condiciones, considerando que se han incorporado en su totalidad y de manera automática, sin necesidad de conformidad empresarial, los contratos de trabajo de los afectados, sin perjuicio de que se puedan modificar por la demandada, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 41 del ET, en el supuesto de concurrir las causas previstas legalmente.

Pues bien, ante esta laguna y en contra de lo que ha decidido el magistrado de instancia, la Sala entiende que esta segunda posibilidad es la que mejor se adapta a las características generales de nuestro sistema normativo y ello por los siguientes razonamientos:

1) Porque, como dice la sentencia antes citada, de entre las dos posibles formas de integrar la laguna existente en la regulación convencional colectiva, en el tiempo que va entre la pérdida de vigencia del convenio provincial, producida por la aplicación de la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012 y la firma del nuevo convenio, en trámite de negociación, la escogida encuentra la solución en el propio marco donde se produce el vacío, es decir, en el de la negociación colectiva y es la más respetuosa con la voluntad de los sujetos negociadores del nuevo convenio provincial, así como con los derechos, principios y valores fundamentados de la Constitución y en la legislación comunitaria y con las normas internacionales ratificadas por España.

2) No se puede olvidar que el derecho a la negociación colectiva está recogido explícitamente en el artículo 37.1 de la Constitución y que, además, forma parte del derecho fundamental a la libertad sindical y que su misión fundamental es la de regular las condiciones de trabajo de los diferentes sectores de la actividad laboral. Pero es que, además, el principio de fomento de la negociación colectiva laboral, por parte de los poderes públicos se deduce también de los artículos, 7, 9.2, 28.1 y 37.1 de la CE, así como del artículo 28 de la Carta de Derechos

Fundamentales de la Unión Europea y del artículo 11.1 del Convenio Europeo de Derechos Humanos y se recoge, especialmente en el Convenio nº 98 de la OIT.

Pues bien, el Convenio de la OIT antes citado, en su artículo 4, afirma que los Estados deberán 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 negociaciones voluntaria, con objetos de reglamentar, por medio de Contratos Colectivos, las condiciones de empleo ». En esta misma línea el artículo 5 del Convenio nº 154 de la OIT, sobre el fomento de la negociación colectiva, también suscrito por España, obliga a adoptar las medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva y conseguir, entre otros fines, que ésta no resulte obstaculizada por la insuficiencia o el carácter impropio de las reglas que rigen su desarrollo.

3) Es cierto que los convenios colectivos tienen siempre un ámbito temporal limitado, que es el que las partes acuerdan que en la regulación vigente, a diferencia de la anterior, los convenios colectivos pierden su vigencia, una vez agotado el período de vigencia ultraactiva, que actualmente es de un año, salvo pacto en contrario, pero esta circunstancia no nos puede hacer olvidar, que un convenio provincial diseñado, por acuerdo de los representantes de las partes incluidas dentro de su ámbito funcional, unas condiciones de trabajo y de retribución adaptadas al sector y al ámbito territorial, a las que estaban sujetas todas las empresas y trabajadores, con el fin de evitar cualquier tipo de competencia basada en la aplicación de diferentes normas laborales a nivel de empresa.

Así pues, a la vista de la regulación internacional antes citada y del derecho a la libertad sindical que se encuentra en juego, la Sala comparte los razonamientos de la sentencia citada en el sentido 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 esas regulaciones, a la que se remitieron a 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 en los Mínimos legales, sino que tal novación vaya acompañado 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 sus actuaciones en el ámbito de las relaciones laborales, pues abocado 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) Razonamientos los que habría que añadir la duda de si atribuir el riesgo del fracaso de las negociaciones a la parte más débil tiene encaje con el deber que la Constitución impone al legislador de remover los obstáculos que impiden o dificultan que la libertad los trabajadores y los sindicatos en que se integran sean reales y efectivas (art. 9.2. de la CE), dado que si el legislador tiene el deber de propiciar las condiciones de

igualdad en el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, debe asumir que existe una parte fuerte y otra débil en esta negociación y debe suprimirse o compensarse la debilidad de esta última parte (la social), para que la negociación se desarrolle en un plano de igualdad.

Cuarto.

Pero es que, además, tal como afirman los recurrentes, el análisis del bloque normativo sobre vigencia del convenio, siguiendo una interpretación sistemática, dado que no es posible hacer una diferente, nos lleva a concluir lo siguiente:

1. - La vigencia y duración del convenio corresponde determinarla con plena autonomía, a las partes que lo firman y así queda configurado legalmente, sin que la reforma del año 2012 haya cuestionado esta afirmación, dado que en el art. 86 del ET hay hasta seis afirmaciones sobre la plena soberanía de la autonomía colectiva en la materia. La determinación de la vigencia y duración del convenio se convierte así en un aspecto clave del derecho a la negociación colectiva y, en consecuencia, como hemos dicho ya antes, del derecho a la libertad sindical ex art. 28 de la CE, lo que explica el respeto legal a la autonomía de las partes.

2. - La ley sigue apostando para evitar ningún vacío en la regulación de las condiciones laborales, aunque es cierto que no tanto como anteriormente. Esta afirmación se puede comprobar, como mínimo, en cuatro ocasiones: la prórroga tácita en caso de que no haya denuncia, la posible vigencia del convenio denunciado, la ultraactividad indefinida, siempre que se esté negociando y la posibilidad de evitar, mediante pacto, la ultraactividad máxima legal de un año, en el supuesto de convenios vencidos y denunciados, sin que continúen las negociaciones.

Es decir, no hay ninguna manifestación en la ley que pueda conducir a interpretar que la voluntad legal sea abrir una situación de vacío negocial, como si de una sanción se tratara, por falta de diligencia negociadora. Es más, el propio párrafo analizado, establece, como consecuencia jurídica en caso de superación del año, no el vacío convencional, sino la integración mediante la aplicación del convenio superior, lo que demuestra que la voluntad legal no es provocar un vacío de regulación autónoma colectiva. Más bien se debe entender que la voluntad de la ley es "sancionar" la falta de diligencia y dinamismo negocial mediante la sustitución de una regulación colectiva por otra de ámbito superior que fuera aplicable y la correlativa pérdida de especificidad de la unidad inferior poco eficiente. Pero hay que remarcar que la ley en ningún momento se pronuncia sobre las consecuencias que deben extraerse si no existe ningún convenio de ámbito superior.

3. - El silencio legal sobre la regulación aplicable en caso como el presente, en que no existe un convenio superior, genera inseguridad, por lo que la Sala entiende que es muy probable que el legislador, en su voluntad de luchar contra la petrificación de la negociación colectiva y optar por que esta se dinamice, juega precisamente con esta incertidumbre para forzar la negociación, pero sin llegar a pronunciarse sobre la situación en que quedan los contratos individuales en el caso en que no se 'llegue a un nuevo acuerdo. Y ello porque es consciente de la existencia de límites no escritos que no aconsejan el desmantelamiento de las fuentes normativas laborales.

4. - La Sala entiende que la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012, sobre la eficacia temporal de los convenios ya denunciados a la fecha de entrada en vigor de la Ley 3/2012, no se puede interpretar de forma aislada ni separada del precepto, el régimen transitorio del cual trata de regular, por lo que no se puede admitir la conclusión de que las condiciones contractuales de que habían disfrutado los trabajadores, en aplicación de dicho convenio, pierdan su operatividad partir del 7 de julio de 2013, para lo que dispone la norma es la pérdida de vigencia del Convenio, pero no señala qué consecuencia tiene esta pérdida de vigencia para los contratos laborales.

Entender que las condiciones contractuales han perdido su vigencia sería como decir que el contrato de trabajo ha perdido su causa, dado que los trabajadores, en ejercicio de su autonomía individual y, incluso, de su dignidad, vinculada a la carrera y promoción profesional y al nivel de remuneración, suscribieron un contrato que, por causas ajenas a su voluntad, ha perdido cualquier semejanza con las condiciones laborales producto del vacío convencional. Es más, en muchos de los contratos se produce la remisión al convenio en cuanto al salario, jornada, etc., Lo que supone que el trabajador está pactando que su contrato esté cubierto por el convenio.

Hay que tener en cuenta que la causa de cualquier contrato-también el de trabajo-, en tanto que contrato oneroso, es la prestación de una cosa o servicio por la otra parte (art. 1274 del Código Civil), que identifica, sintéticamente, como trabajo en un tiempo determinado a cambio de una remuneración, por lo que las alteraciones sustanciales de dichos elementos nucleares del sinalagma sitúan al contrato en crisis y lo hacen económicamente inviable para una de las partes.

En efecto, no nos encontramos aquí ante la conocida y admisible regresión convencional, perfectamente posible de acuerdo con lo establecido en el art. 86.4 del ET, sino que nos encontramos ante el caso de un contrato de trabajo concertado bajo un convenio que pasaría a quedar en el vacío convencional. Este dato es sustancial, tanto en los frecuentes casos en que se pacta en el contrato la sumisión de las condiciones salariales, de jornada, clasificación profesional, etc., Por remisión al convenio aplicable, como en los casos en que esto no se hace, dado

que es obvio que la cobertura convencional es un elemento nuclear en la prestación del consentimiento inicial en el contrato de trabajo.

Por este motivo se ha de entender que a partir de la pérdida de vigencia del Convenio, las condiciones laborales que aquel establecía han incorporado al contrato de trabajo firmado entre la empresa y el trabajador, porque no se puede olvidar que en la firma de dicho contrato se hace referencia a las condiciones laborales que establecía dicho convenio, como hemos dicho anteriormente y, en consecuencia, estas condiciones laborales han sido contractualizada y únicamente se podrán modificar, o bien por acuerdo entre las partes, o bien mediante la cláusula "rebus sic stantibus", dado que, tal como dispone el art. 1256 del Código Civil, la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes.

5. - Hay que decir que la interpretación que mantiene el magistrado de instancia es una interpretación derogatoria que, además de inadecuada desde una perspectiva técnico-jurídica, es impracticable jurídicamente, ya que el Estatuto de los Trabajadores está lleno de artículos que se remiten a la regulación de los convenios colectivos, (alrededor de unos 25) lo que supondría que todas estas materias quedarían sin regulación.

Se debe citar, como ejemplo, la clasificación profesional y los grupos profesionales, imprescindible para la organización del trabajo en la empresa, porque sería imposible que no hubiera un sistema de clasificación profesional, ya que, en caso de que esta regulación no existiera, ningún trabajador sabría qué funciones debería realizar, y no se podrían aplicar los artículos referentes a la movilidad funcional o las modificaciones sustancial de las condiciones de trabajo o el derecho a la formación ya la promoción profesional. O una Otra cuestión importante como son los poderes de vigilancia del empresario y los disciplinarios, que han de incluir todo el abanico de conductas que se consideran sancionables, imprescindible para evitar la impunidad de una mala praxis laboral o bien la regulación de las sanciones que se podrán imponer en cada conducta tipificada, porque de lo contrario existiría una imposibilidad de sancionar, lo que ocasionaría una total inseguridad. O bien, los salarios que deben estructurarse mediante la negociación colectiva. Es decir, que esta falta de regulación conduciría a resultados caóticos en el seno de la empresa, posiblemente no deseados ni siquiera por los propios empresarios.

Así pues, la Sala entiende que si el legislador hubiera tomado esta decisión tan drástica, lo tendría que haber dicho explícitamente y debería haber previsto la fuente reguladora de las relaciones laborales en defecto de norma colectiva, por lo que la conclusión no puede ser otro de que-dado que en el caso que se examina no hay ningún convenio de ámbito superior que pudiera ser de aplicación-, siguen siendo aplicables las condiciones laborales establecidas por el convenio colectivo que ya ha perdido vigencia, considerando que se han incorporado en su totalidad a los contratos de trabajo de los afectados, en tanto que continúen las negociaciones para llegar a la firma de un nuevo convenio o se firme otro de ámbito superior.

Quinto.

Teniendo en cuenta los razonamientos anteriores se declara que la decisión de la demandada de aplicar a sus trabajadores directamente la normativa general del Estatuto de los Trabajadores, a partir del día 9 de julio de 2013, se declarará nulo, porque no encuentra justificación en las causas establecidas en el artículo 41 del ET, sino únicamente en la conveniencia empresarial, sin que la demandada intentara siquiera una mínima negociación con el Comité de empresa antes de adoptar la medida impugnada, limitándose a informarles de su decisión.

VISTOS los preceptos legales citados, concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Que debemos estimar y estimamos el Recurso de Suplicación interpuesto por los Sres.. XXX, en su calidad de miembros del comité de empresa de la mercantil ZZZ, contra la Sentencia dictada por el Juzgado Social núm. 2 de Terrassa, en fecha 11 de octubre de 2.013, que recayó en los Autos 765/2013, en virtud de demanda presentada por dichos Sres., Contra la empresa citada, en materia de conflicto colectivo y, por lo tanto, debemos revocar y revocamos dicha resolución, declarando nula la modificación de las condiciones de trabajo decidida por la demandada, condenando a la demandada a pasar por tal declaración y, en consecuencia, a reponer a sus trabajadores en sus anteriores condiciones de trabajo.

Notifíquese esta resolución a las partes ya la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña y expídase testimonio que quedará unido al rollo. Incorporar el original al libro de sentencias correspondiente.

Esta resolución no es firme y se puede interponer en contra recurso de casación para la unificación de doctrina, ante la Sala Social del Tribunal Supremo. Dicho recurso deberá prepararse mediante escrito con firma de Abogado y dirigido a esta Sala, donde deberá presentarse en el plazo de los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos establecidos en el art. 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del texto procesal laboral, todo el mundo que no ostente la condición de trabajador o causahabiente o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o no disfrute de los beneficios de justicia gratuita legalmente o administrativa reconocidos, o no se encuentre excluido por lo dispuesto en el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, consignará como depósito en el momento de preparar el recurso de casación para unificación de doctrina la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que la Sala tiene abierto en el BANCO SANTANDER, en la Oficina núm 6763 situada en la Ronda de Sant Pere, núm. 47 de Barcelona, n ° 0965 0000 66, añadiendo a continuación los números indicativos del recurso en este Tribunal.

La consignación del importe de la condena, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 230 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, cuando así proceda, se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en la oficina bancaria mencionada en el párrafo anterior, con el núm. 0965 0000 80, añadiendo a continuación los números indicativos del Recurso en este Tribunal, y debiendo acreditar que se ha hecho efectiva al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

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 ZZZ, 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 Chicles 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 extraestatutarios 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.

PUBLICACIÓN. Hoy, la Magistrada ponente ha leído y publicado la sentencia. Doy fe.

Original en Catalán.