

## TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO

Sentencia 2065/2013, de 26 de noviembre de 2013

Sala de lo Social

Rec. n.º 43/2013

### SUMARIO:

*Ultraactividad. Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Guipúzcoa anterior a la reforma laboral y sin previsión al respecto. Pretendida aplicación de los mínimos legales del Estatuto de los Trabajadores tras la pérdida de dicha vigencia el 8 de julio de 2013. La solución que debe prevalecer es la cobertura de las condiciones laborales mantenidas entre los trabajadores y empresas afectadas -salvo en las materias que sean objeto de regulación por el convenio colectivo de ámbito estatal, y en tanto se suscriba por las partes negociadoras un nuevo convenio provincial del sector de limpieza de edificios y locales de Guipúzcoa- mediante la aplicación transitoria del anterior convenio colectivo que perdió su vigencia.*

### PRECEPTOS:

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, art. 28.

Convenio Europeo de los Derechos Humanos, art. 11.1.

Convenio 98 OIT, art. 4.

Convenio 154 OIT, art. 5.

Constitución Española, arts. 28.1 y 37.1.

RDLeg 1/1995 (TRET), arts. 41 y 83.2.

Resolución de 13 de diciembre de 2007 (Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Guipúzcoa para los años 2007-2009).

### PONENTE:

*Don Modesto Iruretagoyena Iturri.*

SENTENCIA Nº: 2065/2013 DEMANDA Nº: Instancia / E\_Instancia 43/2013 NIG PV: 00.01.4-13/000123  
NIG CGPJ: XX.XXX.34.4-2013/0000123

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 26 de noviembre de 2013.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Iltmos/as. Sres/as. D. MODESTO IRURETAGOYENA ITURRI, Presidente en funciones,

D. EMILIO PALOMO BALDA y D<sup>a</sup> ELENA LUMBRERAS LACARRA, Magistrados/as, ha pronunciado EN NOMBRE DEL REY la siguiente

### SENTENCIA

Vistos los presentes autos nº 43/2013 sobre CONFLICTO COLECTIVO, en los que han intervenido, como parte demandante CCOO, ELA, LAB, y como parte demandada ASOCIACION PROFESIONAL DE EMPRESAS DE LIMPIEZA ASPEL, UGT y ESK-CUIS.

Es Ponente el Iltmo. Sr Magistrado. D. MODESTO IRURETAGOYENA ITURRI, quien expresa el criterio de la Sala.

### ANTECEDENTES DE HECHO

#### Primero.

Con fecha 9 de septiembre de 2013 tuvo entra en este Tribunal la demanda de conflicto colectivo, formulada por el Letrado D. Ignacio Ubeun Martínez, en nombre y representación de la Confederación Sindical Comisiones Obreras de Euskadi, frente a Asociación Profesional de Empresas de Limpieza ASPEL y, como

intervinientes no demandados, a los sindicatos ELA, UGT y LAB, interesando se declare vigente y de obligado cumplimiento el contenido normativo del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Gipuzkoa para todas las empresas y trabajadores afectados por el conflicto, y con condena a las patronales demandadas a estar y pasar por lo dispuesto.

#### **Segundo.**

Por diligencia de 9 de octubre de 2013 se procedió, a solicitud de ASPEL, a citar como interviniente no demandado al sindicato ESK.

#### **Tercero.**

Por decreto de 16 de octubre de 2013, a petición de los mismos, se tuvo por comparecidos como demandantes en el presente procedimiento a los sindicatos ELA y LAB, que interesaba la misma petición formulada por el sindicato CCOO con efectos también para los trabajadores contratados con posterioridad al día 7 de julio de 2013.

#### **Cuarto.**

Celebrado el día 29 de octubre de 2013, en los términos que figuran en el acta extendida al efecto y en la grabación realizada, el intento de conciliación que concluyó sin avenencia y, seguidamente, la vista del juicio con la asistencia de todas las partes y sin que se formulara oposición alguna en cuanto a su configuración, se dio por finalizado el acto declarando los autos conclusos y vistos para sentencia.

### **HECHOS PROBADOS**

#### **Primero.**

El presente conflicto colectivo afecta a los trabajadores que prestan servicios para las empresas del territorio de Gipuzkoa incluidos en el ámbito funcional ( art. 2º) del Convenio Colectivo Provincial de Gipuzkoa de Limpieza de Edificios y Locales (2007 -2008-2009), publicado en el Boletín Oficial de Gipuzkoa de 18 de enero de 2008, y que fue suscrito el 23 de noviembre de 2007 por ASPEL, en representación de los empresarios, y por los sindicatos ELA, LAB, CCOO, UGT y ESK, en representación de los trabajadores.

#### **Segundo.**

El art. 4 del citado Convenio, relativo al ámbito temporal, disponía: " El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años. Su aplicación se realizará con efectos 1 de enero de 2007 y extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009. Quedará automáticamente denunciado a partir de 1 de noviembre de 2009, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio colectivo que lo sustituya. La fecha de denuncia servirá para determinar la composición de la representación sindical de la Mesa Negociadora ".

#### **Tercero.**

El 22 de abril de 2010 se constituyó la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Gipuzkoa integrada en representación de los trabajadores por las centrales sindicales ELA, LAB, CCOO, UGT y ESK, y por ASPEL en representación de los empresarios.

#### **Cuarto.**

La Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), con fecha 17 de julio de 2013, remitió a las centrales sindicales integrantes de la Mesa Negociadora la siguiente comunicación:

"Ante la finalización del plazo de ultraactividad del convenio de limpieza de edificios y locales de Guipúzcoa y la situación de incertidumbre generada por la nueva regulación en esta materia, la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza - ASPEL-, ha considerado oportuno realizar las siguientes actuaciones:

1.-Partiendo de la consideración de que no es conveniente que ningún ámbito de negociación se cierre, y a pesar de haber expirado la ultraactividad del convenio, se propondrán por esta patronal nuevas fechas de

reunión a partir del mes de septiembre con el fin de llegar a un nuevo acuerdo con la parte sindical. En consecuencia de lo anterior la reunión prevista para el próximo día 23 de julio de 2013 queda suspendida.

2.-Que desde el pasado 8 de julio el marco regulador de las relaciones laborales de los trabajadores del sector de limpieza de la provincia de Guipúzcoa ha pasado a ser el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales (BOE nº 123 de 23-5-2013) y, en lo no regulado por el mismo, el Estatuto de los Trabajadores.

3.- Que respecto a los trabajadores ya contratados se va a proceder a mantener sus condiciones individuales "ad cautelam", mientras los Tribunales se pronuncian sobre cuáles son los efectos de la pérdida de la ultraactividad respecto de las relaciones laborales individuales.

Con el fin de aclarar este apartado se interpondrá un conflicto colectivo que resuelva las dudas generadas en esta materia".

#### **Quinto.**

A la comunicación anterior le siguió otra de fecha 31 de julio de 2013 por la que ASPEL hizo saber a las centrales sindicales lo siguiente:

"Como continuación a nuestro comunicado de fecha 17 de julio de 2013 referente al marco regulador de los trabajadores del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Guipúzcoa una vez pasado el 8 de julio de 2013, fecha de finalización del plazo de ultraactividad del convenio de Guipúzcoa, esta patronal, en aras a la negociación de un convenio sectorial que regule las condiciones laborales de los trabajadores, y conforme al apartado 1 de dicho comunicado, les convoca para los próximos días 5 y 19 de septiembre de 2013 a las 10:30 h en los locales de ELA en San Sebastián a una reunión al objeto de negociar y, si es posible, alcanzar un acuerdo sobre estructura salarial, jornada y salario entre otras materias para los trabajadores de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Guipúzcoa.

Todo ello sin perjuicio de las acciones que esta Patronal va a ejercer tal y como expuso en nuestro comunicado de fecha 17 de julio de 2013".

#### **Sexto.**

Desde que se constituyó la Mesa Negociadora ha habido varias reuniones dirigidas a la obtención de un nuevo convenio colectivo, la última con fecha 9 de octubre de 2013, sin que se haya alcanzado acuerdo alguno.

#### **Séptimo.**

El encuentro de conciliación celebrado el 6 de septiembre de 2013 ante el Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa finalizó sin avenencia.

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

#### **Primero.**

Resultando los extremos que se dan por probados de la prueba documental aportada por las partes y de la prueba testifical practicada a instancia de la Asociación demandada, el conflicto colectivo planteado tiene por objeto se declare vigente y de obligado cumplimiento el contenido normativo del decaído Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Gipuzkoa para todas las empresas y trabajadores afectados por dicho conflicto, incluidos los contratados con posterioridad al 7 de julio de 2013, condenando a las patronales demandadas a estar y pasar por ello.

Se formula la petición anterior con los siguientes razonamientos:

A) Que la vigencia del mencionado Convenio se rige por el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción que tenía al momento de su firma y publicación, que, para los casos en que hubiera mediado denuncia, establecía la pérdida de vigencia de las cláusulas obligacionales pero no la de las normativas, las cuales, en defecto de pacto en contrario, tenían una prórroga indefinida. Se entiende que no le es de aplicación la nueva redacción dada al precepto por la Ley 3/2012 ni, por lo tanto, el límite temporal que establece, dado que ello supondría darle a la modificación legal un alcance retroactivo no previsto y prohibido por el art. 9 de la Constitución al suponer una restricción de derechos.

B) Que la vigencia del Convenio se mantiene porque el punto sexto del Acuerdo de 23 de mayo de 2013 de la Comisión de Seguimiento del II AENC (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva) establece el deber de los negociadores de los convenios, al no haberse hecho uso de la posibilidad de instar la mediación obligatoria o el arbitraje voluntario establecido en el punto séptimo, a comprometerse a seguir el proceso de

negociación garantizando durante la duración mutuamente acordada de dicho proceso el mantenimiento del convenio colectivo vencido.

## **Segundo.**

En relación al primer argumento sustanciado hemos de señalar que, cuando el Convenio en cuestión fue suscrito y publicado, el art. 86.3 del ET disponía que, denunciado un convenio, perdían vigencia sus cláusulas obligacionales hasta tanto no se lograra nuevo acuerdo expreso, pero manteniéndose la vigencia del contenido normativo sin límite temporal, salvo que en el propio convenio se hubiera establecido otra cosa.

Por el RD 7/2011 de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva se dio un nuevo contenido al art. 86.3 del ET, desapareciendo la previsión anterior pero señalando en un párrafo cuarto, con similar resultado, que, denunciado el convenio colectivo y en defecto de pacto, si las partes negociadoras en el plazo máximo de negociación no alcanzasen ningún acuerdo y no se hubieran sometido a los procedimientos referidos en el párrafo anterior o a través de éstos no hubieran solucionado sus discrepancias, se mantendría la vigencia del convenio colectivo.

Con la Ley 3/2012 se pone límite temporal al plazo negociador y se dice -reduciendo el de dos años previsto en el RDL 3/2012- que, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél, salvo pacto en contrario, pierde su vigencia, aplicándose desde entonces, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación, si bien la disposición transitoria cuarta de la propia Ley dispone, para los convenios colectivos que estuvieran denunciados a la fecha de su entrada en vigor (8 de julio de 2012), que el plazo de un año se computará a partir de dicha fecha.

Pues bien, centrándonos ya en la denunciada irretroactividad de esta última modificación legal, comenzaremos por señalar que, según la doctrina, existen diversos grados de retroactividad de las leyes: la de grado máximo o absoluta, según la cual la ley nueva se aplica a la situación anterior y a todos sus efectos; la de grado medio, a cuyo tenor la nueva ley se aplica a la situación anterior, regulando los efectos nacidos durante la vigencia de la ley derogada pero sólo cuando hayan de ejecutarse después de estar vigente la nueva ley; y la de grado mínimo, que es la más generalizada en Derecho del Trabajo y que implica que la ley nueva se aplica sólo a los efectos de la situación anterior que nazcan y se ejecuten después de estar vigente la misma.

Esta necesaria matización del principio de irretroactividad distinguiendo grados es defendida por el Tribunal Supremo, cuando mantiene, con cita de las SSTC 42/1986, 99/1987 y 199/1990, que "la invocación del principio de irretroactividad no puede presentarse como defensa de una inadmisibles petrificación del ordenamiento jurídico -que, de otra parte, recortaría el ámbito del poder legislativo-, por lo que sólo puede afirmarse que una norma es retroactiva -a los efectos del artículo 9.3 de la Constitución -cuando recae sobre «relaciones consagradas» y afecta a «situaciones agotadas», pues lo que dicho precepto prohíbe es «la retroactividad entendida como incidencia de la ley en los efectos jurídicos ya producidos de situaciones anteriores, de suerte que la incidencia en los derechos, en cuanto a su proyección hacia el futuro, no pertenece al campo estricto de la irretroactividad»" ( STS 30-6-91, RJ 1991/5183). "La regla general de no retroactividad del art. 2.1 del Código Civil impide la « retroactividad plena, o sea, la retroactividad que alcanzara a regular derechos ya nacidos de hechos realizados bajo la legislación anterior» ( STS 27-6-2000 )" ( STS 11-6-01, RJ 2001/5916). En cambio, el principio de irretroactividad no impide la llamada retroactividad mínima, por cuanto, "la incidencia en los derechos en cuanto a su protección en el futuro no pertenece al campo estricto de la retroactividad" ( STS 27-6-00, RJ 2000/5970); más bien " se trataría (...) de un grado mínimo de retroactividad más próximo a la noción de efecto inmediato, pues la nueva regulación se aplica a los efectos que nazcan tras su vigencia" ( STS 23-9-91, RJ 1991/6474).

Sentado lo anterior, no puede acogerse la pretendida retroactividad de la modificación legal del art. 86.3 del ET introducida por la Ley 3/2012. El Convenio Colectivo Provincial de Gipuzkoa de Limpieza de Edificios y Locales tuvo la vigencia temporal fijada en su art. 4 por las partes negociadoras que lo suscribieron (desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2009), y denunciado automáticamente a partir del 1 de noviembre de 2009, pasó a situación de ultraactividad en las condiciones previstas legalmente por el art. 86.3 del ET según la redacción dada al mismo en cada momento. Con la modificación introducida inicialmente por el Real Decreto-Ley 3/2012 y posteriormente por la Ley 3/2012, se implantó un nuevo régimen en la vigencia de los convenios colectivos acotando su ultraactividad al objeto de incentivar su renegociación, afectando con carácter general a todos con proscripción de una demora superior a un año desde su denuncia, plazo anual que finalizó el 8 de julio de 2013 para los que, como ocurre en este caso, ya estaban denunciados a la fecha de entrada en vigor de la Ley 3/2012. Así, lo dispuesto en el art. 2.3 del Código Civil ("las leyes no tendrán efecto retroactivo, si no dispusieren lo contrario") y en el art. 9.3 de la Constitución ("la Constitución garantizará ... la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales") no resulta vulnerado por la aplicación que la demandada ASPEL ha realizado del art. 86.3 ET porque, al margen de que sea considerada ajustada o no a derecho (cuestión que luego será examinada), no afecta a derechos que disfrutaran los trabajadores con anterioridad al 8 de julio de 2013 sino solo a derechos futuros.

### **Tercero.**

Respecto al segundo argumento de oposición aducido, hemos de llegar a la misma conclusión desestimatoria.

Suscrito el 25 de enero de 2012, de una parte, por las Confederaciones Empresariales CEOE y CEPYME, y por otra, por las Confederaciones Sindicales CCOO y UGT el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, el 23 de mayo de 2013 la Comisión de Seguimiento alcanzó un Acuerdo dirigido, según se hace constar en la introducción expositiva, a "formular las recomendaciones oportunas sobre el fomento de la negociación colectiva" a los negociadores de los convenios colectivos que pudieran resultar afectados por la posible pérdida de vigencia del convenio.

En su punto sexto se establece que "Que antes de la finalización de dicho plazo (el de vigencia máxima de la ultraactividad), los negociadores se deberán comprometer a seguir el proceso de negociación, garantizando durante la duración mutuamente acordada de dicho proceso el mantenimiento del convenio vencido. Cada una de las partes podrá decidir que la negociación está agotada y, por tanto, instar la mediación obligatoria o el arbitraje voluntario, de acuerdo con el punto séptimo". En dicho punto séptimo se dice que "Para la resolución de las situaciones de bloqueo de las negociaciones las partes negociadoras deberán acudir a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el ámbito del Estado (VASAC) y de carácter autonómico. Las partes deberán acudir de manera urgente a la mediación o al arbitraje voluntario en aquellos convenios que hayan sido denunciados con dos años de antelación al 8 de julio de 2013, y que a la fecha no se hubieran renovado".

Pues bien, no puede ser atendida la petición formulada por esta vía porque, al margen de que el alcance vinculante del mencionado Acuerdo se circunscribe a las organizaciones firmantes, nos encontramos con que: primero, lo acordado en el punto sexto se refiere a un compromiso para los negociadores mientras actúen en procesos de renovación de convenios denunciados antes de la finalización del plazo máximo de ultraactividad fijado por la Ley 3/2012, mientras que la problemática que ahora se trata de dilucidar se sitúa en una fase posterior; segundo, la propuesta que se hace en los puntos sexto y séptimo de instar la mediación obligatoria o el arbitraje voluntario está prevista para los casos en que la negociación esté agotada por decisión de alguna de las partes, circunstancia que aquí no concurre (la mesa negociadora no ha tomado tal decisión y aunque, con resultados infructuosos, sigue manteniendo reuniones), o de manera urgente en aquellos convenios que hayan sido denunciados con dos años de antelación al 8 de julio de 2013 y que a la fecha (23 de mayo 2013) no se hubieran renovado, situación en la que se encontraba el Convenio de Limpieza de Gipuzkoa, denunciado a fecha 1 de noviembre de 2011, pero que debe ser atendida como una sugerencia a enmarcar en el plazo temporal previo a la finalización de la ultraactividad (el 8 de julio de 2013) sin que resulte de recibo su denuncia en fase posterior, sobre todo cuando quien la plantea en una de las centrales sindicales firmantes de aquél Acuerdo (CCOO); y tercero, porque a lo acordado en esos puntos, como ya hemos adelantado, no se le puede atribuir otra naturaleza que la de meras "recomendaciones", sin otro alcance vinculante.

En este último sentido se pronuncia la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en sentencias de 13 de febrero de 2013 -rec 344/2012 - y 24 de septiembre de 2012 -rec 148/2012 -señalando que "La pretensión de la demandada de que se condene a los actores a sujetarse al II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2012), exige analizar su naturaleza jurídica en orden a determinar si su contenido resulta vinculante para las partes (...) Se califica el contenido del Acuerdo de "criterios, orientaciones y recomendaciones", lo que sin duda les resta valor vinculante al situarse en el terreno de las sugerencias y declaraciones de intenciones (...) Se deduce de la Sentencia de 1-3-11 que el Tribunal Supremo mantiene que los acuerdos interconfederales para la negociación colectiva son "convenios para convenir", de modo que sus referencias son meras declaraciones de intenciones. De esta manera el Tribunal estaría asumiendo la clásica doctrina del Tribunal Central de Trabajo, según la cual estos Acuerdos tiene "naturaleza contractual y eficacia limitada", siendo "un convenio para convenir" carente de eficacia directa y automática, en tanto que sus estipulaciones, para que sean de aplicación, han de insertarse en la negociación colectiva concreta (SSTCT 16-1-86, 17-3-86, 10-4-86)".

### **Cuarto.**

Debemos examinar, una vez desechados los planteamientos anteriores, si la solución adoptada por la asociación empresarial ASPEL de aplicar a los trabajadores del sector de la limpieza de la provincia de Gipuzkoa, a partir del 8 de julio de 2013, el I Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Limpieza de Edificios y Locales (BOE nº 123 de 23.5.2013) como marco regulador de sus relaciones laborales, y en lo no regulado por el mismo, el Estatuto de los Trabajadores, resulta ajustada a derecho, sin olvidar que, respecto de los trabajadores ya contratados, mantiene sus condiciones individuales "ad cautelam" mientras los Tribunales se pronuncien sobre cuáles son los efectos de la pérdida de ultraactividad.

Dicho Convenio de ámbito estatal, suscrito, en representación sindical, por los sindicatos CCOO y UGT, y en representación empresarial, por las organizaciones ASPEL y AFELIN, estructura en su art. 10 la negociación

colectiva del sector en cuatro escalones: A.- Convenio Sectorial (Estatal); B.- Convenios Colectivos Provinciales o alternativamente de Comunidad Autónoma; C.-Convenios de empresa; y D.Convenios, pactos o acuerdos de centro.

Mientras que el primero de ellos regula las condiciones generales de trabajo sobre materias exclusivas (estructura y concurrencia de convenios colectivos; subrogación del personal; régimen disciplinario; clasificación profesional; formación para el empleo; modalidades de contratación; período de prueba; igualdad de trato y oportunidad/planes de igualdad; prevención de riesgos laborales; cualquier otra materia que las partes regulen en sucesivas negociaciones), los convenios colectivos provinciales o autonómicos tienen por objeto aplicar en cada provincia o comunidad autónoma los contenidos del convenio estatal y desarrollar las materias propias de su ámbito de negociación (acuerdos de soluciones extrajudiciales; cuantía del salario base y determinación y cuantía de los complementos salariales; abono y compensación de horas extraordinarias; estructura salarial; conceptos retributivos extrasalariales; medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional; jornada; descansos; vacaciones; sistemas de trabajo a turnos; ascensos; movilidad funcional y geográfica; licencias y permisos; excedencias; ceses voluntarios; mejoras sociales; derechos de representación colectiva).

De lo anterior resulta que, como las nueve materias atribuidas de forma exclusiva al convenio estatal no cubren la totalidad de las reguladas en el convenio provincial decaído (existían en éste otras dieciocho materias no contempladas en el estatal: las previstas en los arts. 6, 7, 8, 9 a 12, 13 a 18, 19, 20, 21, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 32, 37 a 43, 45 y disposición transitoria tercera, relativas a jornada de trabajo, vacaciones, horas extraordinarias, licencias y excedencias, retribuciones, jubilación anticipada, mejora de la prestación por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, revisión médica anual, póliza de seguros, personal con capacidad disminuida, ropa de trabajo, sustituciones, lugar habitual del puesto de trabajo, despidos por causas objetivas y expedientes de regulación de empleo, garantías sindicales, entidad de previsión voluntaria, y fecha de pago del salario), dado que el art. 86.3.4º en su remisión al convenio colectivo de ámbito superior no contempla qué ocurre en estos casos de vacío, debemos valorar si la remisión que hace la patronal al Estatuto de los Trabajadores para lo no regulado es la solución que debe mantenerse.

Con carácter previo hemos de señalar que -sin que se trate de un extremo que se haya combatido directamente más allá de en los términos antes referidos- dada la existencia de un convenio colectivo de ámbito superior, no existen razones que impidan su aplicación en las materias expresamente reguladas por el mismo, puesto que está amparado por el principio de modernidad y el sistema de fuentes del derecho, sin que puedan prevalecer supuestos derechos adquiridos con el convenio colectivo decaído por los trabajadores (el TS en sentencias de 6 de mayo de 2009, 8 de julio de 2010 y 26 de septiembre de 2011 no lo admite como fuente de condiciones más beneficiosas por responder al resultado de la negociación colectiva y no a la voluntad de la empresa de mejorar las condiciones establecidas en las fuentes legales o convencionales reguladoras de la relación contractual).

El preámbulo de la Ley 3/2012 (aparatado IV in fine) viene a señalar que con los cambios introducidos respecto a la aplicación del convenio colectivo en el tiempo se pretende, en primer lugar, incentivar que la renegociación del convenio se adelante al fin de su vigencia sin necesidad de denuncia del conjunto del convenio, por ser esta una situación que resulta a veces conflictiva y que no facilita un proceso de renegociación sosegado y equilibrado, pretendiendo además evitar, para cuando lo anterior no fuera posible -siendo ésta su segunda pretensión-, una "petrificación" de las condiciones de trabajo pactadas en convenio, estableciendo una limitación temporal de un año a la ultraactividad del convenio para que no se demore en exceso el acuerdo renegociador.

Resulta claro que el legislador se muestra a favor en cualquier caso de la negociación colectiva laboral, que viene contemplada en el art. 37.1 de la Constitución Española como un derecho de los representantes de los trabajadores y de los empresarios que deberá ser garantizado por la ley, y que está ligada a los derechos fundamentales de libertad sindical y de asociación, así como a la búsqueda de los intereses económicos y sociales que debe ser promovida por los poderes públicos ( arts. 7, 9.2, 22 y 28.1 de la Constitución ). En igual sentido se manifiestan el art. 28 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el art. 11.1 del Convenio Europeo de Derechos Humanos y los Convenios nº 98 (art. 4) y nº 154 (art. 5) de la OIT.

También resulta significativo a la hora de buscar la solución que, como se ha indicado más arriba, en el sector de limpieza -en el que la asociación empresarial ASPEL aquí demandada fue una de las firmantes del marco regulador de las condiciones de trabajo a nivel estatal- se haya acordado el establecimiento de una estructura de negociación colectiva que deja en manos de los convenios colectivos provinciales o autonómicos el desarrollo de las materias de su ámbito de negociación al tiempo que integran las asignadas con carácter exclusivo al convenio de ámbito estatal, sin que resulte baladí que las partes en conflicto hayan mantenido, a pesar del tiempo transcurrido, su voluntad negociadora (incluso en fechas posteriores a la finalización de la ultraactividad), manifestándolo así ASPEL en todo momento, incluso manteniendo en sus condiciones individuales -"ad cautelam"- a los trabajadores ya contratados en tanto se dé una solución judicial.

Pues bien, llegados a este punto, y partiendo de que la modificación legal operada en cuanto a la vigencia de los convenios colectivos no busca la supresión de la negociación colectiva sino su uso para la adaptación de las condiciones de trabajo a las nuevas circunstancias, hemos de considerar que la voluntad del legislador no ha

ido dirigida a llenar los vacíos generados tras la pérdida de vigencia de los convenios con la normativa básica (Estatuto de los Trabajadores), que, como es sabido, tampoco da cobertura a muchos aspectos fundamentales de la relación laboral o que, en algunos de ellos, incluso hace una remisión a la negociación colectiva.

Por lo tanto, la solución que debe prevalecer es la cobertura de las condiciones laborales mantenidas entre los trabajadores y empresas afectadas -salvo en las materias que sean objeto de regulación por el convenio colectivo de ámbito estatal, y en tanto se suscriba por las partes negociadoras un nuevo convenio provincial del sector de limpieza de edificios y locales de Gipuzkoa- mediante la aplicación transitoria del anterior convenio colectivo que perdió su vigencia.

De seguirse la fórmula de cobertura señalada por la demandada, como ya ha señalado esta Sala en sentencia de 19 de noviembre de 2013 (demanda 37/2013 ), se podría entrar en la dinámica de la libre negociación de las condiciones de trabajo con los representantes unitarios o, directamente, con los trabajadores, con el consiguiente riesgo del surgimiento de desequilibrios y en perjuicio de la negociación colectiva desarrollada por los sindicatos y propiciada por el legislador. La instauración de las condiciones mínimas previstas en el Estatuto de los Trabajadores, lejos de favorecer la consecución de un nuevo convenio de ámbito provincial, provocaría una incertidumbre contraria a la productividad y a la paz social.

En consecuencia, procede estimar parcialmente las pretensiones formuladas por los demandantes en los términos señalados.

#### **Quinto.**

Contra la presente resolución cabe recurso de casación ( art. 206.1 de la LRJS ).

### **FALLAMOS**

Que estimando parcialmente la demanda sobre conflicto colectivo formulada por los sindicatos CCOO, LAB y ELA frente a Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y los sindicatos UGT y ESK (como intervinientes no demandados), declaramos que, en tanto se suscriba por las partes negociadoras un nuevo Convenio Colectivo Provincial de Gipuzkoa de Limpieza de Edificios y Locales, será de aplicación a todos los trabajadores afectados, salvo en las materias que son objeto de regulación por el Convenio Colectivo Estatal al que están vinculados, las condiciones de trabajo previstas en el anterior Convenio Colectivo Provincial que perdió su vigencia el 8 de julio de 2013, debiendo las partes estar y pasar por ello.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación ordinario en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

E/

PUBLICACIÓN.-Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

### **ADVERTENCIAS LEGALES.**

Contra esta sentencia cabe recurso de casación ordinario que podrá plantearse en el plazo de cinco días hábiles siguientes al de su notificación. Se considerará preparado por la mera manifestación de la parte, de su abogado, graduado social o por su representante, al ser notificada la sentencia, o bien mediante comparecencia ante esta Sala o por escrito presentado ante la misma.

Además, si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un depósito de 600 euros.

Los ingresos a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del grupo Banesto (Banco Español de Crédito), o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del grupo Banesto (Banco Español de Crédito), se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699-0000-66-43/2013.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número 0030-1846-42-0005001274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699-0000-66-43/2013.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Además, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 10/2012 de 20 de noviembre en sus artículos 2 y 5 apartado 3º, en relación con la Orden HAP/2262/2012 de 13 de diciembre que la desarrolla, será igualmente necesario para todo el que recurra en Casación para la Unificación de Doctrina haber ingresado, a través del modelo 696, la TASA en la cuantía correspondiente a que hace referencia el artículo 7 apartados 1 y 2 de la mencionada Ley. El justificante de pago deberá aportarse junto con el escrito de interposición del recurso (artículo 5 apartado 3º de la Ley).

Estarán exentos del abono de la TASA aquellos que se encuentren en alguna de las situaciones y reúnan los requisitos, que deberán acreditar en su caso, recogidos en el artículo 4 apartados 1 y 2 de la Ley.

RTSS. CEF