

BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL**AUDIENCIA NACIONAL**

Sentencia 142/2014, de 4 de septiembre de 2014

Sala de lo Social

Rec. n.º 153/2014

SUMARIO:

Supuesta pérdida de vigencia del convenio colectivo de empresa y reclamación de que se aplique el convenio colectivo sectorial. Para que el convenio colectivo pierda su vigencia es preciso que haya sido denunciado y que transcurra el plazo de un año. La denuncia no se presume, sino que ha de acreditarse su existencia. No puede entenderse como denuncia tácita el inicio de negociaciones para un nuevo convenio en sustitución del anterior.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), arts. 84.1 y 86.3.

PONENTE:

Don Rafael Antonio López Parada.

Magistrados:

Don JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

Don RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

Don RICARDO BODAS MARTIN

SENTENCIA

Madrid, a cuatro de septiembre de dos mil catorce.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y
EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento 0000153/2014 seguido por demanda de FEDERACION ESTATAL DE INDUSTRIAS TEXTIL-PIEL, QUIMICAS Y AFINES DE CC.OO(Letrada Blanca Suárez Garrido); contra LA VENECIANA IBERIAGLASS SL(Letrado Enrique Ceca Gómez-Arevalillo); FITAG-UGT(no comparece); sobre conflicto colectivo .Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RAFAEL A. LOPEZ PARADA

ANTECEDENTES DE HECHO**Primero.**

Según consta en autos, el día 20 de Mayo de 2014 se presentó demanda por FEDERACION ESTATAL DE INDUSTRIAS TEXTIL-PIEL, QUIMICAS Y AFINES DE CC.OO;contra LA VENECIANA IBERIAGLASS SL; FITAG-UGT; sobre conflicto colectivo

Segundo.

La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 2 de Septiembre de 2014 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosies de prueba

Tercero.

Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto.

La parte demandada se ratificó en su demanda, exponiendo el representante procesal de la misma los motivos que fundan su pretensión. Se opuso a la estimación de la pretensión la parte demandada, por los motivos que igualmente argumentó. Todo ello en los términos que resultan del acta del juicio y de la grabación de la vista oral.

Quinto.

- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

No concurren hechos controvertidos.

HECHOS PACIFICOS:

El número de afectados son 161. -El Convenio no fue denunciado por escrito ni 30 días antes de su vencimiento. -El 10.4.13 se inició negociación. -La última reunión fue el 27.8.14.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS**Primero.**

El 12 de julio de 2011 se firmó el convenio colectivo de la empresa La Veneciana Iberiaglass S.L., que fue publicado en el Boletín Oficial del Estado de 31 de octubre de 2011. El artículo 4 del citado convenio regula el ámbito temporal de aplicación del mismo y tiene el siguiente texto:

"El presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2011 y finalizando el día 31 de diciembre de 2012. Finalizado el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá prorrogado por períodos de un año si no es denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de treinta días antes de su vencimiento, o, en su caso, de la finalización de cualquiera de las prórrogas. La denuncia se formalizará por escrito dirigido a la otra parte".

Segundo.

El 15 de junio de 2012 se firmó el convenio colectivo estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, que fue publicado en el Boletín Oficial del Estado de 14 de agosto de 2012. El artículo 2 del convenio regula el ámbito funcional del mismo de la siguiente manera:

"El presente Convenio colectivo es de eficacia general y regula las condiciones laborales entre los trabajadores y las empresas pertenecientes a las actividades siguientes:

- a) Extractivas y mineras para la obtención de las materias primas de las industrias del vidrio y de la cerámica.
- b) Vidrio.
- c) Cerámica.
- d) Comercio Exclusivista de los mismos materiales.

Las industrias y actividades que están afectadas por este Convenio son las relacionadas detalladamente en el anexo XIV de este Convenio.

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio y ámbito relacionados anteriormente"

El artículo 4 del citado convenio regula el ámbito temporal de aplicación del mismo y tiene el siguiente texto:

"El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2012 y expirará el 31 de diciembre de 2013. Transcurrido el plazo legal desde que se produjo la denuncia sin que se haya alcanzado un acuerdo para sustituir el convenio vencido, las partes someterán sus discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio. De persistir el desacuerdo, la Comisión decidirá sobre su sometimiento bien al arbitraje recogido en el presente convenio o a los mecanismos previstos en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales".

Tercero.

En la empresa La Veneciana Iberiaglass S.L. se venía aplicando el convenio colectivo de empresa, con exclusión del convenio sectorial.

Cuarto.

El 10 de abril de 2013 se constituyó la comisión negociadora para un nuevo convenio colectivo de la empresa La Veneciana Iberiaglass S.L. para los años 2013-2014. Se celebraron reuniones negociadoras los días 25 de abril, 6 de junio, 15 de julio y 16 de octubre de 2013, no alcanzándose un acuerdo. En la reunión del día 25 de abril la representación de los trabajadores expuso como alternativa la posibilidad de adherirse al convenio estatal de industrias del vidrio. En la reunión del 16 de octubre de 2013 la representación mayoritaria de la representación de los trabajadores (CC.OO.) manifestó que si no se producía un acuerdo antes del 31 de diciembre de 2013, iniciaría el procedimiento necesario para la adhesión al convenio sectorial. Por el contrario la parte minoritaria (UGT) expresó su deseo de conservar el convenio de empresa.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9.5 y 67 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en el artículo 8 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Segundo.

- De conformidad con lo prevenido en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se expresa que los hechos declarados probados se han deducido de las pruebas siguientes:

El primero resulta del texto del convenio colectivo publicado en el Boletín Oficial del Estado de 31 de octubre de 2011.

El segundo resulta del texto del convenio colectivo publicado en el Boletín Oficial del Estado de 14 de agosto de 2012.

El tercero no es controvertido y resulta además del documento obrante en el descriptor 11.

El cuarto resulta de las actas de negociación colectiva obrantes en los descriptores 6 a 10.

Expresamente se deja constancia de que no se da por acreditada la existencia de denuncia del convenio colectivo por cuanto ninguna prueba se ha presentado de la misma, salvo una prueba testifical de cuya valoración no se concluye tampoco que dicha denuncia haya existido (el testigo ni siquiera llegó a afirmar la existencia de la misma).

Tercero.

Es objeto del presente conflicto la determinación del convenio colectivo aplicable a la empresa, sosteniendo el sindicato demandante que ha de aplicarse el convenio sectorial, el cual no se venía aplicando en la empresa por existir un previo convenio colectivo de empresa que excluía, conforme al artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, la aplicación del mismo, pero que pasaría a ser aplicable al haber perdido vigencia el convenio de empresa. Por el contrario la empresa sostiene que el convenio de empresa sigue vigente en situación de prórroga tácita, por no haber sido denunciado. El impedimento para aplicar el convenio sectorial sería entonces la vigencia del convenio de empresa, dado que no se cuestiona que la actividad de la empresa está incluida dentro de la definición del ámbito funcional del convenio estatal de industrias del vidrio y cerámica.

Cuarto.

Sobre la aplicación del convenio de ámbito superior cuando pierde vigencia un convenio colectivo esta Sala se ha pronunciado en sentencia de 31 de marzo de 2014 (procedimiento 36/2014), señalando lo siguiente:

"Lo anterior es relevante para interpretar el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores donde se regulan, de forma ciertamente incompleta, las consecuencias de la finalización de la vigencia de un convenio colectivo. Se dice en dicho precepto 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".

Cuando el legislador nos dice que al perder vigencia un convenio colectivo se ha de aplicar "el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación" (si lo hubiera), está de nuevo introduciendo una regulación legal sobre la estructura de la negociación colectiva. En ausencia de dicha norma sería aplicable lo dispuesto en el artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores. Al perder vigencia un convenio colectivo puede ocurrir que haya un convenio colectivo pactado posteriormente y que esté vigente, que sea concurrente con el convenio colectivo que ha perdido vigencia. En tal caso, mientras el convenio previo estuvo vigente, con ello impedía que el segundo convenio entrase a regular las relaciones laborales ya reguladas por él (salvo en los supuestos de concurrencia lícita regulados en el mismo artículo 84). Pero al perder vigencia el primer convenio, el dique que ese convenio constituía desaparece, de manera que el convenio posterior concurrente inunda la zona que ha quedado libre. Las relaciones laborales incluidas dentro de su ámbito pactado pasarían a regularse por ese segundo convenio al desaparecer el primero que impedía su aplicación.

En tal caso, si fuesen varios los convenios eventualmente concurrentes sobre una misma relación laboral, el artículo 84.1 mandata que se aplique el más antiguo de los mismos de entre los que estén vigentes. Precisamente el artículo 86.3 constituye una excepción a esa norma, porque mandata que, si uno de los convenios fuese "de ámbito superior", entonces habrá de preferirse ese, en lugar de tomar el más antiguo.

Entiende esta Sala que la norma contenida en el artículo 86.3 no excluye la aplicación del sistema general en aquellos casos en los que exista un convenio concurrente con el que ha perdido vigencia, que pasa a aplicarse con motivo del fin de la ultraactividad de este último. Lo que hace es modificar el criterio de selección del convenio aplicable cuando el ámbito de uno de los convenios concurrentes sea superior a los otros.

La cuestión entonces estriba en interpretar el término "de ámbito superior". Dentro de la negociación colectiva no existen escalas de jerarquía normativa, sino que todos los convenios colectivos estatutarios son iguales en rango (salvo el supuesto de los acuerdos y convenios reguladores de la estructura de la negociación contemplados en el artículo 83.2). La superioridad de un convenio sobre otro no puede ser jerárquica, sino que va referida solamente al ámbito de aplicación, como expresamente aclara la norma. Superior en este caso es el grado comparativo de origen latino del adjetivo alto, utilizado de forma no completamente correcta, porque se quiere hacer referencia a un ámbito mayor, más amplio. Ese ámbito más amplio puede ser territorial, pero también personal o funcional. Y además la norma se formula mediante el grado comparativo del adjetivo, lo que obliga a comparar el ámbito del convenio que se trata de aplicar con relación a otro u otros. Esa comparación no ha de hacerse con el convenio que ha perdido vigencia, sino con los demás convenios eventualmente aplicables, si existiesen. En caso de haber varios convenios posibles de aplicación, habrá de elegirse, como decimos, el de ámbito mayor. Pero no es exigible necesariamente que el convenio que ahora se va a aplicar tenga un ámbito mayor que aquél que ha perdido vigencia, puesto que este último no es el término de comparación del adjetivo "superior".

En conclusión, cuando un convenio colectivo pierde vigencia, el espacio que deja libre será invadido por los convenios concurrentes que no se aplicaban (o no lo hacían en su totalidad, en los supuestos de concurrencia lícita del artículo 84) por la existencia del convenio desaparecido. Pero, si en tal caso aparecen varios convenios de posible aplicación a una misma relación laboral, produciéndose una nueva concurrencia conflictiva entre ellos, el criterio de selección del aplicable ya no es el del primero en el tiempo (artículo 84.1), sino el del ámbito de aplicación mayor (artículo 86.3). Lo que el legislador impone con ello es una tendencia a la concentración de los ámbitos negociadores en un menor número de convenios desde el punto de vista funcional, personal y/o territorial. Lo que no es contradictorio con la regulación de prioridades aplicativas de los convenios de ámbitos más pequeños en supuestos regulados en el artículo 84, porque la prioridad aplicativa, en los términos legales, de los convenios de ámbito territorial menor o de empresa seguirá operando respecto del nuevo convenio que pasa a regir las relaciones laborales.

... Desde la interpretación que sostenemos, es preciso siempre que el convenio cuya aplicación se pretende al finalizar la vigencia de un convenio sea concurrente, esto es, que incluya dentro de su ámbito de aplicación la totalidad o parte de las relaciones laborales que venían reguladas por el convenio colectivo que ha perdido vigencia. Ello resulta también del inciso "que fuera de aplicación" contenido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores".

Quinto.

En el presente supuesto se cumplen los criterios antes establecidos, por cuanto el convenio sectorial es un convenio concurrente con el convenio de empresa, y ese convenio sectorial no es de aplicación en la demandada por existir un convenio anterior de empresa, de manera que si perdiera vigencia el convenio de empresa sí pasaría a ser aplicable el convenio sectorial (dado que no consta que exista otro convenio también concurrente respecto del cual el sectorial pudiera considerarse de ámbito inferior).

Sexto.

Ahora bien, para que el convenio colectivo sectorial entre en vigor en la empresa demandada sería preciso que hubiera perdido vigencia el convenio de empresa preexistente, que es lo que la empresa demandada niega.

A falta de previsión expresa en el propio convenio colectivo de que se trate, el régimen legal de la pérdida de vigencia exige:

- a) Que haya concluido su duración pactada;
- b) Que se haya producido la denuncia del convenio;
- c) Que haya transcurrido un año.

Esta regulación no es alterada por el artículo 4 del convenio de empresa en cuestión.

No cabe duda de que en este caso la duración inicial pactada en el convenio de empresa ha concluido, pero lo que está en discusión es si se ha producido la prórroga tácita del convenio colectivo por falta de denuncia o si, por el contrario, se ha producido esa denuncia que activa el plazo del año para la pérdida de vigencia del convenio de empresa.

Pues bien, el artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil regula la carga de la prueba y obliga a quien afirma un hecho constitutivo de la pretensión a probar el mismo. No puede cargarse a la demandada con la prueba diabólica de un hecho negativo, como es la inexistencia de denuncia, sino que corresponde a la parte demandante, que afirma la existencia de tal denuncia, acreditar la misma.

Y valorando la prueba hemos concluido que dicha denuncia no existió. La denuncia es un negocio jurídico unilateral, aunque recepticio, cuya eficacia requiere inexcusablemente la comunicación a la otra parte. No basta con que una de las partes tenga la voluntad de que el convenio colectivo pierda vigencia al llegar a su término pactado (o a la finalización de cualquiera de sus prórrogas), sino que es preciso también que dicha voluntad sea puesta en conocimiento de la otra parte. Y, a la vista de los efectos que la Ley atribuye hoy a la denuncia, poniendo fin a la vigencia de un convenio colectivo con todo lo que ello puede implicar, la prueba de la existencia de la denuncia ha de ser especialmente rigurosa.

La Ley no exige unos requisitos de forma ad solemnitatem para el negocio jurídico de la denuncia, pero sí lo hace el convenio colectivo en este caso, que exige la forma escrita y una antelación mínima de 30 días. Si dichos requisitos no se cumplen la denuncia no sería válida y la prórroga convencional (salvo previsión diferente del propio convenio) se hace inevitable.

Ha de decirse finalmente que, aunque la denuncia tácita por actos concluyentes fuese admisible (no lo es en este caso, puesto que el convenio colectivo exige forma escrita), no puede darse el valor de denuncia tácita al inicio de negociaciones de un nuevo convenio colectivo, puesto que la negociación de un nuevo convenio colectivo, que si tiene éxito conllevará la sustitución del anterior por el nuevo, no implica necesariamente la pérdida de vigencia del anterior. Esto es, las partes pueden optar por iniciar una negociación dejando vigente (en situación de prórroga tácita) el convenio anterior, con la intención de que éste siga produciendo plenos efectos sine die (o hasta que se produzca la denuncia a la finalización de una de las prórrogas anuales) en tanto no se alcance un acuerdo sobre un nuevo convenio que lo sustituya. Es cierto que mientras se mantenga en vigor el anterior convenio, incluso en prórroga tácita, no existe una obligación de negociar, pero el que no exista obligación no implica prohibición. Por consiguiente, si es posible negociar un nuevo convenio colectivo aún cuando el anterior esté vigente (en situación de prórroga tácita en su caso), ello implica que la apertura de tal negociación no implica necesariamente la denuncia del anterior y por ello la denuncia no puede entenderse implícita tácitamente en el inicio de la negociación de un nuevo convenio.

Por todo lo cual la demanda es desestimada.

Séptimo.

No se hace imposición de costas por no apreciarse temeridad en ninguno de los litigantes.

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

FALLAMOS

Desestimamos la demanda presentada por la Federación Estatal de Industrias de Textil, Piel, Químicas y Afines de Comisiones Obreras (CCOO) contra La Veneciana Iberiaglass S.L. y FITAG- UGT sobre conflicto colectivo.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el n.º 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el n.º 2419 0000 00 0153 14; si es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000 00 0153 14, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen Recurso de Casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.