

**BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL****TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia de 17 de marzo de 2015

Sala de lo Social

Rec. n.º 233/2013

**SUMARIO:**

**Convenios colectivos. AIR NOSTRUM, Líneas Aéreas del Mediterráneo S.A. Ultraactividad.** Convenio suscrito, publicado y denunciado con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, sin que se haya alcanzado un nuevo convenio o dictado laudo a fecha 8 de julio de 2013. El convenio no ha perdido vigencia, ya que contiene una cláusula en la que se dispone que «denunciado el convenio y finalizado el periodo de vigencia restante, o el de cualquiera de sus prórrogas, permanecerán vigentes las cláusulas normativas del convenio hasta tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio que haya de sustituir al presente». El art. 86.3 del ET no ha establecido especificación alguna respecto a que «el pacto en contrario» tenga que haberse suscrito con posterioridad a que hubiera vencido el convenio. No empece tal conclusión el hecho de que la exposición de motivos de la Ley 3/2012 trate de evitar la petrificación de los convenios, no pudiendo invocarse para propugnar una determinada interpretación del precepto. La petrificación puede evitarse acudiendo a los mecanismos de descuelgue regulados en el art. 82 del ET.

**Voto particular.** *Imposibilidad de considerar las previsiones sobre ultraactividad contenidas en el propio convenio colectivo como un «pacto en contrario».* De la lectura del artículo 86 del ET se desprende que el legislador desea establecer un tope máximo de vigencia «ultra activa»: no más de un año tras la denuncia del convenio; si se desea prorrogar sus efectos será necesario un acuerdo posterior al propio convenio (y al acto de denuncia); un acuerdo (con las mayorías representativas actualizadas) que renueve la voluntad de aplicar lo pactado tiempo atrás. Estamos ante una norma de orden público que se impone sea cual sea la voluntad inicial de las partes al suscribir el convenio colectivo. De este modo, el convenio desaparece (entrando en juego el de ámbito superior, si existe) una vez transcurrido un año desde su denuncia. Si quiere evitarse que así suceda, hace falta un pacto sobrevenido, no pudiendo servir a tales efectos la previsión contenida en el propio convenio colectivo.

**PRECEPTOS:**

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 86.3.

Ley 3/2012 (Reforma del mercado laboral), disp. trans. cuarta.

**PONENTE:**

*Doña María Luisa Segoviano Astaburuaga.*

En la Villa de Madrid, a diecisiete de Marzo de dos mil quince.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de Casación interpuesto por la procuradora D<sup>a</sup> Pilar Iribarren Cavalle, en nombre y representación de AIR NOSTRUM LÍNEAS AÉREAS DEL MEDITERRÁNEO, S.A., contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 23 de julio de 2013, número de procedimiento 205/2013, en actuaciones seguidas en virtud de demanda a instancia de SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LÍNEAS AÉREAS, (SEPLA) contra AIR NOSTRUM LÍNEAS AÉREAS DEL MEDITERRÁNEO, S.A., sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Ha comparecido en concepto de recurrido el letrado D. José Martín Barrachina Gómez, en nombre y representación de SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LÍNEAS AÉREAS (SEPLA).

Es Ponente la Excm. Sra. D<sup>a</sup>. MARÍA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA, Magistrada de Sala.

**ANTECEDENTES DE HECHO****Primero.**

Por la representación letrada del SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LÍNEAS AÉREAS (SEPLA) se presentó demanda de CONFLICTO COLECTIVO de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional,

y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar se dicte sentencia por la que, previa estimación de la demanda, se declare que en tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio colectivo que haya de sustituir al III Convenio Colectivo de la empresa Air Nostrum, L.A.M., S.A., y sus trabajadores pilotos, el contenido normativo o las cláusulas normativas de dicho III Convenio Colectivo permanecen vigentes, condenando a la empresa a estar y pasar por tal declaración.

### **Segundo.**

Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

### **Tercero.**

Con fecha 23 de julio de 2013 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo: "Estimamos la demanda interpuesta por SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS LÍNEAS AÉREAS frente a AIR NOSTRUM LÍNEAS AÉREAS DEL MEDITERRÁNEO S.A., y en consecuencia declaramos que en tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio colectivo que haya de sustituir al III Convenio Colectivo de la empresa Air Nostrum, L.A.M., S.A., y sus trabajadores pilotos, el contenido normativo de dicho III Convenio Colectivo permanecen vigentes. Condenamos a la empresa a estar y pasar por tal declaración"

### **Cuarto.**

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: PRIMERO. - La demanda que se promueve afecta a la totalidad de la plantilla de pilotos de la empresa Air Nostrum L.A.M compuesta por un número aproximado de 450 trabajadores pilotos y que desempeñan sus funciones en las distintas bases de la empresa, distribuidas en más de una Comunidad Autónoma del Estado. SEGUNDO. - Los tripulantes pilotos de Air Nostrum LAM tienen reguladas sus condiciones laborales en el III Convenio Colectivo (en adelante III CC), publicado en el Boletín Oficial del Estado de 12 de agosto de 2003 por resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de junio de 2003. TERCERO. - En fecha 16 de junio de 2008, las partes negociadoras, es decir la representación de la Dirección de la empresa, y la representación sindical de SEPLA en Air Nostrum, acordaron lo prórroga del referido III CC hasta el día 31 de Diciembre de 2010, lo que fue recogido en Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 22 de Julio de 2008, y publicado en el BOE nº 193 de fecha 11 de Agosto de 2008. En fecha 27 de Septiembre de 2010, la Dirección de la empresa procedió a la denuncia del III CC, por lo que, se procedió a la constitución de la Comisión Negociadora del IV CC, celebrándose diversas reuniones en las que las partes han plasmado sus posiciones respecto de determinadas materias, sin que hasta la fecha se haya alcanzado un acuerdo por la firma del IV CC, que sustituya al III CC. CUARTO. - Desde la denuncia del III CC formulada por la empresa, Air Nostrum ha procedido a solicitar un Expediente de Suspensión Temporal de Empleo, que fue autorizado por la Dirección General de Empleo el día 16 de Marzo de 2012, y posteriormente ha instado un Expediente de Inaplicación de determinadas condiciones del III CC, que ha sido autorizado hasta el día 7 de julio de 2013 por Decisión de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de fecha 5 de abril de 2013. QUINTO. En fecha 11-4-13 la representación sindical de SEPLA en Air Nostrum remitió carta a la Dirección de la empresa a fin de que se pronunciase sobre la vigencia del convenio en ultraactividad. No consta respuesta. El 24-4-13 la cuestión fue planteada en la Comisión de Interpretación y Seguimiento del III CC, manteniendo la empresa que consideraba que el convenio perdería vigencia el 8 de julio de 2013, y que su voluntad era llegar a un acuerdo de firmar un convenio nuevo antes de esa fecha. SEXTO.- El 19-6-13 la empresa remitió al colectivo de pilotos una "NOTA INFORMATIVA SOBRE LAS NUEVAS CONDICIONES LABORALES DE APLICACIÓN AL COLECTIVO DE PILOTOS". En este documento AIR NOSTRUM sostenía que, dado que el 8 de julio perdería vigencia el III Convenio, y no existiendo otro de ámbito superior a la empresa que pudiera aplicarse, "en principio, el vacío generado quedaría cubierto solo por la normativa laboral general (Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones) y por la regulación de la actividad aeronáutica (EU OPS y demás disposiciones)". Adjuntaba un documento denominado "RÉGIMEN DE TRABAJO Y RETRIBUCIÓN DE LOS PILOTOS DE AIR NOSTRUM", en el que establecía la nueva regulación de sus condiciones. SÉPTIMO.- El 21-5-13 se celebró intento de mediación ante el SIMA, con resultado de falta de acuerdo. Se han cumplido las previsiones legales."

### **Quinto.**

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de AIR NOSTRUM LÍNEAS AÉREAS DEL MEDITERRÁNEO, S.A., siendo admitido a trámite por esta Sala.

**Sexto.**

Impugnado el recurso por la parte personada, Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) y, evacuado el traslado conferido por el Ministerio Fiscal, se emitió informe en el sentido de considerar que procede la desestimación del recurso, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 11 de marzo de 2015, en que tuvo lugar.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO****Primero.**

El 6 de mayo de 2013 se presentó demanda de conflicto colectivo por la representación letrada del SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LÍNEAS AÉREAS (SEPLA), ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional contra AIR NOSTRUM, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA, interesando se dicte sentencia por la que se declare: "Que en tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio colectivo que haya de sustituir al III Convenio Colectivo de la empresa Air Nostrum, L.A.M., S.A., y sus trabajadores pilotos, el contenido normativo o las cláusulas normativas de dicho III Convenio Colectivo permanecen vigentes, condenando a la empresa a estar y pasar por tal declaración."

**Segundo.**

Por la mencionada Sala de lo Social se dictó sentencia el 23 de julio de 2013, en el procedimiento número 205/2013, cuyo fallo es del siguiente tenor literal: "Estimamos la demanda interpuesta por SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS LÍNEAS AÉREAS frente a AIR NOSTRUM LÍNEAS AÉREAS DEL MEDITERRÁNEO S.A., y en consecuencia declaramos que en tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio colectivo que haya de sustituir al III Convenio Colectivo de la empresa Air Nostrum, L.A.M., S.A., y sus trabajadores pilotos, el contenido normativo de dicho III Convenio Colectivo permanecen vigentes. Condenamos a la empresa a estar y pasar por tal declaración".

**Tercero.**

1. Por la representación letrada de AIR NOSTRUM, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA, se interpone el presente recurso de casación contra dicha sentencia, basándolo en dos motivos.

Con amparo en el artículo 207 e) de la LRJS, denuncia la parte recurrente infracción del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012.

Con el mismo amparo procesal, en el segundo motivo del recurso, con carácter subsidiario, denuncia infracción del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012 y el artículo 1.3 del III Convenio Colectivo entre Air Nostrum y sus trabajadores pilotos.

2. El recurso ha sido impugnado por la representación letrada del SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LÍNEAS AÉREAS (SEPLA), proponiendo el Ministerio Fiscal la desestimación del recurso.

**Cuarto.**

1.- En el primer motivo del recurso la parte alega que la sentencia impugnada infringe el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012. y, en el segundo motivo del recurso, con carácter subsidiario, denuncia infracción del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012 y el artículo 1.3 del III Convenio Colectivo entre Air Nostrum y sus trabajadores pilotos. Se procede al examen conjunto de ambos motivos, dada la íntima relación que guardan entre sí y la conveniencia de no examinar separadamente cada uno de ellos.

En esencia aduce que el artículo 86.3 del ET, en la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, introduce la exigencia de un pacto expreso y "en contrario", para evitar la finalización de la vigencia ultra activa después de transcurrido el año de negociación sin alcanzar un nuevo convenio o dictarse un laudo, pacto que debe alcanzarse una vez vencido el convenio.

Esta conclusión se deriva del criterio interpretativo que ofrece la exposición de motivos de la Ley 3/2012, al señalar que con la reforma de la regulación de la negociación colectiva se pretende "evitar una "petrificación" de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo renegociador mediante una limitación temporal de la ultra actividad del convenio a un año". Continúa razonando que la limitación de la ultra actividad a un año va dirigida a evitar la demora en exceso del proceso renegociador, en el que se distinguen dos periodos. El primer periodo se inicia tras el vencimiento del convenio, durante el cual permanecerá vigente el

contenido que las partes hayan establecido que permanezca en el texto del convenio (primer párrafo del artículo), si no han establecido nada, "en defecto de pacto", la Ley prevé el mantenimiento de todo el convenio para este periodo (segundo párrafo del artículo). Pero, finalizado el periodo de negociación, la ley exige un nuevo pacto en contrario que excluya expresamente el fin de la vigencia prorrogada del convenio, ante el fracaso del periodo de negociación. Dicha interpretación resulta especialmente aplicable a los convenios, como el del asunto ahora examinado, que ya se encontraban en ultra actividad a la entrada en vigor de la reforma. El pacto en contrario debe producirse una vez vencido el convenio colectivo, ya que es en ese momento cuando se constata la ineficacia del proceso negociador. Por último señala que, de mantenerse la interpretación de la sentencia de instancia, se desconocería el radical cambio que la reforma supone para la posición de las partes negociadoras de un Convenio colectivo, en el momento de disponer la ultraactividad del mismo, ya que con la reforma la inactividad de las partes supone la pérdida de vigencia del convenio. De seguirse el criterio de la citada sentencia resultaría que todos los convenios anteriores a la reforma, de contener pactos sobre la ultraactividad, quedarían excluidos ahora y siempre de la necesidad de pactar, en contrario de la limitación introducida en dicha ultraactividad.

**2.-** Los hechos relevantes para la resolución de la cuestión debatida, contenidos en la sentencia impugnada, son los que se exponen a continuación:

Primero: Los tripulantes pilotos de Air Nostrum LAM, a los que afecta el presente conflicto colectivo, tienen reguladas sus condiciones laborales en el III Convenio Colectivo, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 12 de agosto de 2003, por resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de junio de 2003.

Segundo: En fecha 27 de Septiembre de 2010, la Dirección de la empresa procedió a la denuncia del III CC, por lo que se procedió a la constitución de la Comisión Negociadora del IV CC, celebrándose diversas reuniones en los que las partes han plasmado sus posiciones respecto de determinadas materias, sin que hasta la fecha se haya alcanzado un acuerdo para la firma del IV CC, que sustituya al III CC.

Tercero: El 19-6-13 la empresa remitió al colectivo de pilotos una "NOTA INFORMATIVA SOBRE LAS NUEVAS CONDICIONES LABORALES DE APLICACIÓN AL COLECTIVO DE PILOTOS". En este documento AIR NOSTRUM sostenía que, dado que el 8 de julio perdería vigencia el III Convenio, y no existiendo otro de ámbito superior a la empresa que pudiera aplicarse, "en principio, el vacío generado quedaría cubierto solo por la normativa laboral general (Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones) y por la regulación de la actividad aeronáutica (EU OPS y demás disposiciones). Adjuntaba un documento denominado "RÉGIMEN DE TRABAJO Y RETRIBUCIÓN DE LOS PILOTOS DE AIR NOSTRUM", en el que establecía la nueva regulación de sus condiciones.

Cuarto: El art. 1.3 del Convenio establece lo siguiente: "El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, con carácter retroactivo a efectos económicos desde el 1 de Enero de 2003, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2006, excepto para los conceptos o materias para los que se señale expresamente un periodo de vigencia distinto.

Será prorrogable tácitamente por periodos de un año si, con una antelación mínima de tres meses a la finalización de su vigencia, no se ha denunciado el mismo por alguno de los firmantes.

Denunciado el convenio por cualquiera de las partes, en los plazos previstos en el párrafo anterior, ambas partes se obligan a iniciar negociaciones en los plazos fijados por la Ley, a fin de alcanzar un nuevo pacto y las condiciones salariales mantendrán la cuantía alcanzada sin sufrir ningún tipo de variación, en tanto no se pacten otras nuevas que las sustituyan.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, denunciado el convenio, y finalizado el periodo de vigencia restante o el de cualquiera de sus prórrogas, permanecerán vigentes las cláusulas normativas del convenio hasta tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio que haya de sustituir al presente".

#### **Quinto.**

**1.** La cuestión litigiosa se ciñe a resolver si continúa en ultra-actividad un convenio colectivo -en el asunto examinado el III Convenio Colectivo suscrito entre Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA y sus trabajadores- que ha sido suscrito y publicado con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, que ha sido denunciado con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley, que a fecha 8 de julio de 2013 no se ha alcanzado un acuerdo y que contiene una cláusula en la que se dispone que "denunciado el convenio y finalizado el periodo de vigencia restante, o el de cualquiera de sus prórrogas, permanecerán vigentes las cláusulas normativas del convenio hasta tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio que haya de sustituir al presente".

**2.** Para una recta comprensión de la cuestión suscitada se hace preciso examinar el "iter" legislativo del precepto aplicable, el artículo 86 ET.

a) Artículo 86 ET, en redacción anterior a la operada por el RD Ley 7/2011, de 10 de junio:

“1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

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

3. Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales. La vigencia del contenido normativo del Convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieran establecido en el propio Convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del Convenio.

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

b) Artículo 86 ET, en redacción dada por el RD Ley 7/2011, de 10 de junio, al apartado 3, manteniéndose idéntica redacción para los apartados 1, 2 y 4: “3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

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

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

En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo”

c) Artículo 86 ET, en redacción dada por la Ley 3/2012: “1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

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

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

3. La vigencia del contenido normativo del Convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio Convenio.

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

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



las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto contrario, vigencia y se aplicará si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

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

d) Hay que tener asimismo en cuenta lo establecido en la DT Cuarta de la Ley 3/2012: “Vigencia de los convenios denunciados. En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, 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.”

### **Sexto.**

1.- El recurrente alega que el artículo 86.3 del ET, en la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, introduce la exigencia de un pacto expreso y “en contrario” para evitar la finalización de la vigencia ultra activa después de transcurrido el año de negociación sin alcanzar un nuevo convenio o dictarse un laudo, pacto que debe alcanzarse una vez vencido el convenio, ya que es en ese momento cuando se constata la ineficacia del proceso negociador. Continúa razonando que, de no seguirse esa interpretación, todos los convenios anteriores a la reforma que contuvieran pactos sobre ultraactividad quedarían excluidos ahora y siempre de la necesidad de pactar, en contrario de la limitación introducida en dicha ultraactividad, por lo que la reforma de la negociación colectiva, en este concreto extremo, solo sería aplicable a aquellos convenios que nada hubieran pactado.

2.- La censura jurídica formulada no ha de tener favorable acogida. La Sala entiende que si un convenio colectivo, suscrito con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, contiene una cláusula que prevea que una vez finalizado el periodo de vigencia y denunciado el convenio, permanecerán vigentes las cláusulas normativas hasta que se produzca la entrada en vigor de un nuevo convenio que haya de sustituirle, tal cláusula es el “pacto en contrario” al que se refiere el último párrafo del apartado 3 del artículo 86 ET. Por lo tanto, aunque el III Convenio Colectivo suscrito entre AIR NOSTRUM, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA y sus trabajadores había sido denunciado con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012 y a fecha 8 de julio de 2013 no se había suscrito un nuevo convenio (DT Cuarta de la Ley 3/2012), el citado III Convenio no ha perdido vigencia ya que en el artículo 1.3 del mismo expresamente se prevé que si se produce esta situación “permanecerán vigentes las cláusulas normativas del convenio hasta tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio que haya de sustituir al presente”.

3.- Las razones que avalan esta postura son las siguientes:

Primero: El tenor literal del precepto pues, en virtud de lo establecido en el artículo 3.1 del Código Civil, las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras.

El último inciso del apartado 3 del artículo 86 ET dispone: “Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”. La norma se limita a disponer que si hay un pacto en contrario, aunque haya transcurrido un año desde que se denunció el convenio, este no pierde vigencia.

Segundo: Donde la Ley no distingue no hay que distinguir. La norma no ha establecido especificación alguna respecto a que el “pacto en contrario” tenía que haberse suscrito con posterioridad a que hubiera vencido el convenio, tal y como alega el recurrente, sino que se limita a permitir que el “pacto en contrario” evite que el convenio, tras ser denunciado y no haberse suscrito uno nuevo en un año, pierda vigencia.

Tercero: Tal interpretación prima la aplicación de lo acordado en convenio colectivo, reconoce la primacía de la autonomía de las partes plasmada en la negociación colectiva sobre la regulación legal ajena a dicha voluntad y que únicamente debe ser aplicada en defecto de aquella. Si hay pacto expreso, contenido en el Convenio Colectivo, que prevé la prórroga de la ultraactividad hasta que se alcance un nuevo convenio, se aplica dicho pacto y no la pérdida de vigencia del convenio prevista en la norma, aplicable en defecto de pacto.

Cuarto: La aplicación preferente de los convenios colectivos resulta de los compromisos internacionales adquiridos por España, esencialmente Convenios de la OIT y regulación de la Unión Europea. Entre los primeros podemos destacar el Convenio 98 de la OIT, ratificado, por España el 20 de abril de 1977, en cuyo artículo 4 se establece: “Deberán adoptarse 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 trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.

Por su parte, la Carta Social Europea, en su artículo 6 establece: “Derecho de negociación colectiva. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de negociación colectiva, las Partes se comprometen:

1. a favorecer la consulta paritaria entre trabajadores y empleadores;
2. a promover, cuando ello sea necesario y conveniente, el establecimiento de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores y organizaciones de empleadores, por una parte, y organizaciones de trabajadores, por otra parte, con objeto de regular las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos;
3. a fomentar el establecimiento y la utilización de procedimientos adecuados de conciliación y arbitraje voluntarios para la solución de conflictos laborales”.

Quinto: el artículo 37 de la Constitución reconoce la fuerza vinculante de los convenios colectivos. Dicho precepto ha sido examinado por el TC, entre otras en STC 58/1985, de 30 de abril, en la que señala lo siguiente: “De otra parte la garantía constitucional de la fuerza vinculante implica, en su versión primera y esencial, la atribución a los Convenios Colectivos de una eficacia jurídica en virtud de la cual el contenido normativo de aquéllos se impone a las relaciones individuales de trabajo incluidas en sus ámbitos de aplicación de manera automática, sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización ni necesitar el complemento de voluntades individuales. Por ello, resulta del todo ajeno a la configuración constitucional de la negociación colectiva la exigencia de una aceptación individual de lo pactado, con independencia de que la práctica, como sucede en ocasiones, haga aconsejable la participación de los propios afectados en la negociación colectiva a través de las fórmulas que los negociadores decidan y sin que, en ningún caso, puedan considerarse como jurídicamente condicionantes del Convenio o se las pueda asignar efectos integrativos en lo que concierne a la eficacia propia del pacto”.

Sexto: La voluntad de las partes al firmar el III Convenio Colectivo aparece clara al disponer en su artículo 1.3, último inciso: “Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, denunciado el convenio y finalizado el periodo de vigencia restante o el de cualquiera de sus prórrogas, permanecerán vigentes las cláusulas normativas del convenio hasta tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio que haya de sustituir al presente”. Los firmantes del convenio quisieron expresar, de forma indubitada, su voluntad de que el convenio no perdiera vigencia, a pesar de haber sido denunciado, hasta que no entrase en vigor uno nuevo que le sustituyera. Decimos que es clara la voluntad de las partes porque, en otro caso, tal cláusula hubiera resultado superflua, ya que la regulación entonces vigente - FD de derecho quinto 2 a), artículo 86.3 ET- disponía que: “Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales. La vigencia del contenido normativo del Convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieran establecido en el propio Convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del Convenio”. Por lo tanto, si no hubiese sido la voluntad inequívoca de las partes que el convenio mantuviera su vigencia una vez denunciado, podían haberse limitado a no pactar nada, en cuyo caso, por mor de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, el contenido normativo se mantenía en vigor. Al haber pactado expresamente que el Convenio no pierde vigencia, a pesar de haber sido denunciado, está clara la voluntad de los firmantes del Convenio.

#### **Séptimo.**

1.- No empece tal conclusión el contenido de la DT Cuarta de la Ley 3/2012, ya que la misma se limita a establecer una regla para determinar el “dies a quo” del cómputo del plazo de un año, para los convenios denunciados con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley, pero no altera las reglas de vigencia de los convenios, contenidas en el artículo 86 ET.

2.- No cabe considerar que el hecho de que el legislador, tal y como consigna en la exposición de motivos de la Ley 3/2012, trate con la reforma de evitar la petrificación de los convenios colectivos, suponga que haya de interpretarse el precepto examinado en la forma propugnada por el recurrente. En primer lugar una exposición de motivos no es una norma, aunque pueda ayudar, en alguna ocasión -cuando la norma no es clara- a interpretar la misma, por lo que no cabe invocarla para propugnar una determinada interpretación del precepto. En segundo lugar, el legislador también quiere favorecer la negociación colectiva y no el vacío de regulación convencional. Por último, la “petrificación” del convenio puede evitarse acudiendo a los mecanismos de “descuelgue” regulados en el artículo 82 ET.

#### **Octavo.**

Por todo lo razonado procede la desestimación del recurso formulado, sin que proceda la imposición de costas, de conformidad con lo establecido en el artículo 235.2 LRJS.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

## FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación interpuesto por la representación letrada de AIR NOSTRUM, Líneas Aéreas del Mediterráneo SA, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 23 de julio de 2013, en el procedimiento número 205/2013,, seguido a instancia del SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LÍNEAS AÉREAS (SEPLA) contra la citada recurrente, sobre conflicto colectivo. Confirmamos la sentencia recurrida. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al órgano jurisdiccional de procedencia, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

*VOTO PARTICULAR que formula EL MAGISTRADO EXCMO. SR. DON ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO a la sentencia dictada en el recurso de casación 233/2013.*

Dispone el artículo 260.1 LOPJ que quien disienta de la mayoría en la votación para fallar los asuntos conocidos por el Tribunal podrá “formular voto particular, en forma de sentencia, en la que podrán aceptarse, por remisión, los puntos de hecho y fundamentos de derecho de la dictada por el Tribunal con los que estuviere conforme”.

### MOTIVACIÓN

El debate suscitado por el recurso de casación 233/2013 es de pura interpretación normativa, por lo que la opinión de la Sala posee especial relevancia. De ahí que la deliberación haya sido intensa y la sentencia aporte numerosos argumentos para cimentar su posición.

Existe un aspecto, sin embargo, en el que la divergencia sobre el alcance del artículo 86.3 ET ha sido insalvable. Siendo por completo aislada mi tesis, he cedido incondicionalmente a la opinión de la mayoría, sin ánimo de trasladar ad extra la disparidad de posiciones sostenidas. Sin embargo, el resto de componentes de la Sala me ha encarecido que dé forma de Voto Particular (VP) a la postura defendida a fin de que quede constancia escrita y formal de ella, para mayor enriquecimiento del debate y público conocimiento de lo acaecido.

De este modo, si la expresión de una tesis minoritaria siempre se realiza con respeto a la mayoritaria, en el presente caso ese sentimiento aparece especialmente resaltado. En concordancia con ello, expongo seguidamente las consideraciones jurídicas en que se basa mi discrepancia, con la mayor claridad y concisión de que he sido capaz.

### ANTECEDENTES DE HECHO

Por remisión, se asumen los antecedentes de hecho que recoge la sentencia objetada.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

#### **Primero a Quinto. Remisión.**

El contenido de los cinco primeros Fundamentos de Derecho del presente VP se corresponde con los de la sentencia a que se anexa.

#### **Sexto. Alcance del último párrafo del artículo 86.3 ET.**

El meollo de la distinta posición sostenida en este VP obedece a la interpretación acogida de lo dispuesto en el tramo final por el artículo 86.3 ET, concretamente en su pasaje alusivo al “pacto en contrario”.

#### 1. Tesis del recurso

El recurrente alega que el artículo 86.3 del ET, en la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, introduce la exigencia de un pacto expreso y “en contrario” para evitar la finalización de la vigencia ultra activa después de transcurrido el año de negociación sin alcanzar un nuevo convenio o dictarse un laudo, pacto que debe alcanzarse una vez vencido el convenio, ya que es en ese momento cuando se constata la ineficacia del proceso negociador.



Continúa razonando que, de no seguirse esa interpretación, todos los convenios anteriores a la reforma que contuvieran pactos sobre ultraactividad quedarían excluidos ahora y siempre de la necesidad de pactar, en contrario de la limitación introducida en dicha ultraactividad, por lo que la reforma de la negociación colectiva, en este concreto extremo, solo sería aplicable a aquellos convenios que nada hubieran pactado.

## 2. Acogimiento de la censura denunciada en el recurso.

Prescribe el art. 86.3 ET que transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, decae su vigencia, pero advierte que ello sucede “salvo pacto en contrario”.

Esta locución abre dos posibles interpretaciones:

1ª) La suficiencia de cualquier pacto, anterior o posterior a la denuncia o expiración del término inicial del Convenio, que contemple una duración superior (incluso indefinida) al periodo anual de ultraactividad dispositivamente previsto en la norma. En particular, esta tesis implicaría la validez de las previsiones que al respecto pudieran establecerse en el propio Convenio vencido.

2ª) La exclusiva admisibilidad, a estos efectos, del pacto producido con posterioridad (o de forma coetánea) a la denuncia o fin del periodo inicial de aplicación del Convenio.

Lo aquí sostenido es que la previsión contenida en el propio convenio no puede considerarse un “pacto en contrario” por razones gramaticales, lógicas, históricas y teleológicas. El art. 86.3 ET lleva a la conclusión de que ese eventual acuerdo debe alcanzarse y plasmarse en un instrumento normativo distinto al propio convenio (denunciado), y en un momento posterior. Seguidamente se enmarca y desarrolla esa posición.

## 2. La adecuación constitucional.

Lejos de resultar ajena a las exigencias de nuestra Constitución, la interpretación que se acoge quiere alinearse por completo con la misma. En este sentido se han tenido muy presentes, por mandato del artículo 5º LOPJ, los razonamientos de la STC 8/2015, de 22 de enero, precisamente al enjuiciar varios preceptos de la Ley 3/2012 referidos al régimen de los convenios colectivos; en ella se explica lo siguiente:

Estando encomendada al legislador la garantía del derecho a la negociación colectiva laboral (art. 37.1 CE), el examen de los motivos de este recurso de inconstitucionalidad ha de partir, necesariamente, de que nos encontramos ante «un derecho esencialmente de configuración legal» (STC 85/2001, de 26 de marzo, FJ 5), siendo la ley la que ha de concretar y desarrollar, tanto su contenido como los presupuestos para su ejercicio (STC 208/1993, de 28 de junio, FJ 3). En «la configuración legal del ejercicio del derecho a negociar» (STC 224/2000, de 2 de octubre, FJ 4), el legislador goza de un amplio margen de libertad para delimitar, como Derecho necesario, aspectos de la estructura, contenido, alcance y límites de la negociación colectiva, en razón de la superior posición que ocupa la ley en la jerarquía normativa. No hay que descuidar, de un lado, que el reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva no conlleva el desapoderamiento normativo del Estado para regular los aspectos básicos de su ejercicio, y, de otro, que el principio de autonomía colectiva puede presentar excepciones siempre y cuando la limitación que suponga esté justificada (STC 11/1981, de 8 de abril FJ 24). Por esta razón, la Ley «puede desplegar una virtualidad limitadora de la negociación colectiva y puede, igualmente, de forma excepcional reservarse para sí determinadas materias que quedan excluidas, por tanto, de la contratación colectiva» (STC 59/1985, de 30 de abril, FJ 3).

La Constitución de 1978 no diseña un modelo cerrado de relaciones laborales, ni más concretamente, de negociación colectiva, correspondiéndole al legislador estatal, en el ejercicio de las funciones que la propia Constitución le confiere, configurar el que considere más idóneo en cada momento (STC 11/1981, de 8 de abril, FJ 7), eligiendo entre las distintas alternativas posibles la que estime más adecuada, no solo para alcanzar los objetivos que aquella le impone, sino también para adoptar las medidas precisas que garanticen su realización. De todo ello se deduce la habilitación al legislador estatal para realizar su conceptualización jurídica en cada momento, entre diferentes alternativas, en atención a las circunstancias económicas subyacentes y a las necesidades sociales a las que se pretenda dar cobertura. El constituyente no quiso definir el modelo de relaciones laborales aplicable, ni tampoco restringir la acción del legislador más allá de los límites explícitos que le ha impuesto, dejándole un importante ámbito de posibilidades para configurar el citado modelo y para articular cada institución que lo integre, no sólo como un instrumento de su desarrollo, sino también como un vehículo a través del cual alcanzar los fines que la Constitución le impone [en el mismo sentido, aunque con relación a la definición del modelo de sistema tributario aplicable, STC 19/2012, de 15 de febrero, FJ 3 c)]

De la evolución legislativa que ha experimentado el modelo de relaciones laborales a lo largo de estos últimos treinta años, se puede extraer una clara conclusión: cada norma que lo ha modulado representa una

opción legislativa diferente como un instrumento al servicio de una concreta política económica y social del Gobierno y Parlamento de cada momento, respecto de la cual no es suficiente la mera discrepancia política para destruir su presunción de constitucionalidad (STC 19/2012, de 15 de febrero, FJ 3). No es función de este Tribunal enjuiciar si las soluciones adoptadas en la Ley impugnada son las más correctas técnicamente, o si constituye la más oportuna de entre las distintas alternativas posibles para la consecución de los fines pretendidos, sino únicamente si se ajustan a los mandatos, reglas y principios que la Constitución impone, por lo que «[n]o resulta ocioso reiterar que toda opción legislativa, por discutible que para algunos pueda ser, resulta admisible desde el punto de vista constitucional siempre que respete las reglas que la Constitución establece» (STC 20/2013, de 31 de enero, FJ 3). En suma, «no corresponde a este Tribunal interferirse en el margen de apreciación que corresponde al legislador democrático ni examinar la oportunidad de la medida legal para decidir si es la más adecuada o la mejor de las posibles, sino únicamente examinar si la decisión adoptada es plenamente irrazonable o carente de toda justificación o, por el contrario, entra dentro del margen de configuración del que goza en ejercicio de su libertad de opción» (STC 17/2013, de 31 de enero, FJ 11). 3.

En síntesis y enlazando con la cuestión aquí indagada, puede afirmarse que: a) El legislador posee un amplio margen de maniobra para determinar la vigencia temporal del convenio. b) El derecho a la negociación colectiva puede embridarse o limitarse por la norma estatal. c) No hay un único modo de entender la virtualidad temporal del convenio ya vencido. d) La solución al dilema sobre el art. 86.3 ET ha de resolverse con arreglo a los parámetros hermenéuticos habituales.

#### 4. Estructura del artículo 86.3 ET.

Tras su redacción mediante la Ley 3/2012, el artículo 86.3 ET está desglosado en cuatro párrafos, a cuyo través se aborda la situación generada por el fin del periodo de vigencia de un convenio. Este bloque normativo se despliega una vez que se han sentado algunas reglas de suma importancia:

- Principio autonomista en orden a la determinación de la duración del convenio (no hay mínimos o máximos, tampoco se impone el mismo ámbito temporal para todo el contenido).
- Principio autonomista en orden a la posible revisión del convenio, en cualquier momento de su vigencia.
- Regla supletoria respecto de las consecuencias de que transcurra la vigencia prevista sin que haya mediado denuncia (el convenio se prorroga “de año en año”).

Esas previsiones (contenidas en los números 1 y 2 del artículo 86 ET) muestran la prudencia con que la Ley desea abordar el problema referido a la desaparición del convenio: solo acaece cuando haya transcurrido el tiempo querido por sus negociadores, no lo hayan revisado para ampliar su vigencia y alguna de las partes legitimadas lo haya denunciado.

Presuponiendo todo lo anterior, ¿qué sucede si ha mediado la denuncia del convenio cuya vigencia temporal (inicial o prorrogada) ya concluyó? La respuesta anida en los cuatro párrafos del artículo 86.3 ET:

- Regla (general) primera: principio autonomista. “La vigencia del contenido normativo del Convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio Convenio”.
- Regla (especial y dispositiva) segunda: conservación durante las negociaciones. “Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen”.
- Regla (tercera e imperativa) para topar la vigencia provisional del convenio: “Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio”.
- Regla (imperativa cuarta) estableciendo el máximo de vigencia en ultra actividad: “Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto contrario, vigencia y se aplicará si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”.

Lo que quiere indicarse con esa reproducción ordenada de la norma principal es que el último de los párrafos (aquí identificado como regla cuarta) solo posee sentido si añade algo diverso al primero (la regla general). Si en el párrafo primero ya se ha atribuido al convenio colectivo la facultad de disciplinar el modo en que seguirá aplicándose (o no) una vez que haya terminado su vigencia y mediado denuncia, ¿para qué añadir lo mismo en la regla cuarta?

Sin la debida claridad y con locución anfibológica, lo que se piensa es que los cuatro párrafos del precepto examinado describen una progresión no solo temporal sino también intervencionista. El legislador desea establecer un tope máximo de vigencia “ultra activa”: no más de un año tras la denuncia del convenio; si se desea prorrogar sus efectos será necesario un acuerdo posterior al propio convenio (y al acto de denuncia); un acuerdo (con las mayorías representativas actualizadas) que renueve la voluntad de aplicar lo pactado tiempo atrás.

La regla principal (libertad de pactos) ha de compatibilizarse con las especiales (que los limitan). Tal parece la manera natural de aprehender la finalidad y alcance del cuarto párrafo. Estamos ante norma de orden público, que se impone sea cual sea la voluntad inicial de las partes al suscribir el convenio colectivo.

##### 5. Argumentos para sostener la interpretación postulada.

A partir de ese entendimiento de la norma (imposibilidad de considerar las previsiones sobre ultraactividad contenidas en el propio convenio colectivo como un “pacto en contrario”) puede comprobarse que la conclusión concuerda con la idea de que tendría poco sentido que la Ley 3/2012 hablase de otorgar una solución al problema de la ultraactividad indefinida y se pusiera en manos de los propios convenios la posibilidad de reproducir la situación de partida. Sin la debida claridad y al margen del juicio que ello merezca, la Ley 3/2012 quiso establecer un tope a la vigencia del convenio colectivo ya vencido y denunciado, extrayendo esa materia del régimen general autonomista.

De este modo, el convenio desaparece (entrando en juego el de ámbito superior, si existe) una vez transcurrido un año desde su denuncia. Si quiere evitarse que así suceda hace falta un pacto sobrevenido, no pudiendo servir a tales efectos la previsión contenida en el propio convenio colectivo. Lo que puede hacer el convenio, claro, es pactar una duración tan amplia como quiera, pero no prolongar la misma más allá de doce meses cuando haya transcurrido la fijada y mediado denuncia.

No se trata de limitar la libertad para pactar el ámbito temporal del convenio, sino de acotar el término de la vigencia ultra activa. En este sentido, resulta clarificadora la referencia que a esta cuestión se realiza en la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012:

“Finalmente, con el fin de procurar también una adaptación del contenido de la negociación colectiva a los cambiantes escenarios económicos y organizativos, se introducen cambios 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, como situación que resulta a veces conflictiva y que no facilita un proceso de renegociación sosegado y equilibrado. Pero, además, para cuando ello no resulte posible, se pretende evitar una petrificación de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo renegociador mediante una limitación temporal de la ultraactividad del convenio a un año”.

El análisis de la tramitación parlamentaria de la Ley 3/2012 (que introdujo la regulación actualmente vigente) refuerza igualmente esta conclusión. La redacción actual del artículo 86.3 ET procede de la aceptación de la enmienda nº 6, cuya justificación expone que “esta medida dotaría a las empresas de mayor flexibilidad en la toma de decisiones y limitaría la posibilidad de que las partes no lleguen a un acuerdo como estrategia para mantener derechos del convenio denunciado”. La enmienda fue aprobada (por 25 votos a favor, 15 en contra y 4 abstenciones) en el Seno de la Comisión de Empleo y Seguridad Social (actuando con competencia legislativa plena) en sesión de 24 de mayo de 2012. Las intervenciones de los Grupos Parlamentarios en esa Comisión muestran igualmente que los legisladores tenían en mente esta interpretación; por ejemplo, el Grupo mayoritario (el Popular) manifiesta la aceptación literal de la enmienda por permitir una mayor flexibilidad en la toma de decisiones; el principal grupo de la oposición (el Socialista) entiende que se ponen demasiados límites a la fijación libre de la duración de los convenios, señalando que “por vía transaccional hay un nuevo ajuste en relación con la ultraactividad al reducir de dos a un año el periodo en que forzosamente se pierde la vigencia de las cláusulas de los convenios colectivos”. Es decir, en la gestación del precepto se presuponía que la Ley incorporaba un tope de iuscogens que los convenios no podrían superar.

En suma: tanto la interpretación lógico-sistemática de la norma (su ubicación, sus antecedentes inmediatos) cuanto sus precedentes (respecto de los que desea distanciarse) como la finalidad (evidenciada por la

exposición de motivos) o génesis (el debate parlamentario) inclinan a sostener una interpretación acorde con la postulada en el primer motivo del recurso presentado por la empresa.

#### 6. Argumentos específicos para los convenios anteriores a la Ley 3/2012

Lo expuesto en párrafos precedentes es válido para todo convenio colectivo, con independencia del momento en que se concluya. Para los preexistentes a la fecha de entrada en vigor de la Ley 3/2012 debe añadirse una reflexión adicional. La Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012 complementó las reglas del artículo 86.3 ET al disponer que en los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a fecha 7 de julio de 2012 el plazo de un año empezaría a computarse a partir de entonces.

Esta previsión despeja las dudas acerca de dónde se sitúa el día a quo para el cómputo del plazo de un año y, desde luego, no altera las reglas de vigencia del 86.3 ET sino que refuerza la interpretación general que al mismo cuadra, en los términos ya expuestos. Establece con toda claridad el tope de doce meses (desde el 7 de julio de 2012) para que las partes alcancen un nuevo acuerdo (o se dicte un laudo), con la consecuencia de que, de no hacerlo (es decir, de no llegar a él), el viejo convenio pierda vigencia, en cuyo caso la unidad de negociación se subsume en otra de ámbito superior (si existe) o desaparece. Ello, al margen de que resurja si se pone en marcha un nuevo procedimiento para negociar un convenio con arreglo a las previsiones generales.

Adicionalmente, aunque se admitiera (al contrario que en este Voto) que la posibilidad de llevar la ultra actividad más allá de los doce meses está en manos del propio convenio, resulta difícil admitir que eso valga también para aquellos negociados (como el aquí examinado) cuando las limitaciones de la Ley 3/2012 eran inexistentes. La Disposición Transitoria, por lo demás, no establece salvedad específica para la validez de cláusulas con ultra actividad ilimitada, lo que bien podría haber hecho; esa ausencia, muy probablemente, obedece al propósito legislativo expuesto en la exposición de motivos: evitar la petrificación de las condiciones de trabajo y posibilitar una mayor adaptación del convenio a la realidad coetánea.

La Ley reconoce y preserva la primacía de la autonomía colectiva porque, precisamente, deja a salvo el pacto en contrario; un pacto en contrario conforme a lo expuesto más arriba: tras la denuncia del convenio. Pero en el sistema de fuentes del 3.1 ET, como no podía ser de otra manera en un régimen democrático y constitucional, la ley ocupa el primer lugar y no parece que, respeto de este concreto extremo, tengan incidencia alguna el artículo 37 CE, el Convenio 98 OIT, la Carta Social Europea o, desde luego, el propio contenido del CC que, como tal, ya había perdido su vigencia.

#### **Séptimo. Estimación del recurso.**

En su demanda, el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) formula una petición que, siendo estimada, conduce a la ilimitada vigencia temporal del convenio colectivo suscrito en 2003 y prorrogado hasta diciembre de 2010. La Ley 3/2012 (arts. 86.3 y DTr. 4ª) entendió que situaciones como la descrita no debían seguir prolongándose y concedió un plazo de doce meses para reconducirlas. Transcurrido el mismo (8 julio de 2012) sus cláusulas perdieron vigencia, por lo que la demanda debía haberse desestimado, tal y como el recurso de la empleadora postula; en consecuencia, debiera anularse la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Asimismo, debe hacerse constar que cuanto en este VP se expone está presuponiendo que nos encontramos ante un convenio colectivo ajustado a las previsiones del Título III del Estatuto de los Trabajadores; los convenios “dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico” a los que alude el vigente art. 87.1 ET no poseían una regulación como la actual en las fechas en que se negoció y prorrogó el presente, por lo que bien pudiera haberse cuestionado si realmente estamos ante este tipo de convenio o no. Sin embargo, estando ausente del debate casacional esa cuestión, resultaría inadecuado su estudio de oficio.

En fin, respecto de las consecuencias de que un convenio estatutario haya perdido su vigencia sin que exista otro de ámbito superior, habríamos de aplicar el criterio sostenido en la STS de 22 diciembre 2014 (rec.264/2014).

Madrid, a 17 de marzo de 2015

**PUBLICACIÓN.-** En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por la Excm. Sra. Magistrada Dª María Luisa Segoviano Astaburuaga y el voto particular del Excmo. Sr. Magistrado D. Antonio V. Sempere Navarro hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

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.