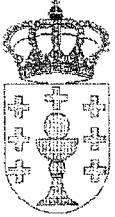




ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

**XDO. DO SOCIAL N. 5
VIGO**

PROCEDIMIENTO: CCO 874/13
SENTENCIA: 00445/2013

SENTENCIA

En Vigo, a 29 de agosto de 2013.

Vistos por mí, don Diego de Lara Alonso-Burón, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social Número Cinco de esta ciudad, los presentes autos sobre Conflicto Colectivo seguidos a instancia de don Xurxo Cabral Lemos, en calidad de delegado de la sección sindical de Comisiones Obreras, de la dirección técnica del letrado don Ramón Hermida Mosquera, contra la empresa Hospital Povisa, S.A., representada y defendida por el letrado don Alfredo Briales de Porcioles, procede dictar la presente resolución en base a los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 31 de julio de 2013 tuvo entrada en este Juzgado de lo Social demanda presentada por las referidas partes en la que, tras exponer los hechos y los fundamentos de derecho que estimaron pertinentes, terminaban suplicando que se dictase sentencia de conformidad con el suplico de la demanda.

SEGUNDO.- Admitida a trámite dicha demanda, tras suspenderse el procedimiento, se convocó a las partes a juicio, el cual se celebró en todas sus fases el día 27 de agosto de 2013 con el resultado que consta en acta, quedando los autos conclusos para sentencia.

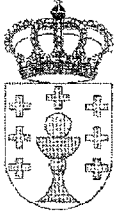
HECHOS DECLARADOS PROBADOS

PRIMERO.- La demandada, Hospital Povisa, S.A. es titular de un complejo sanitario radicado en la ciudad de Vigo.

SEGUNDO.- El marco normativo laboral en la empresa demandada al menos desde el año 1996 ha venido constituido por el convenio colectivo propio, tratando su artículo 5 sobre el ámbito temporal del convenio, que integra una cláusula de ultraactividad con una redacción literal que ha permanecido invariable en ulteriores convenios colectivos, cuyo tenor reza lo siguiente: "el presente convenio, terminada su vigencia, continuará en vigor en su totalidad hasta que sea sustituido por otro convenio."



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

TERCERO.- El último convenio colectivo concordado entre los agentes negociadores se corresponde con el Convenio Colectivo rubricado el 11 de junio de 2009 que se publicó en el Boletín Oficial de la provincia de Pontevedra el 16 de septiembre de 2009, con una eficacia temporal contraída a los años 2009 y 2010.

CUARTO.- Llegado a su término el convenio estipulado, la empresa lo denunció por medio de escrito registrado en la Inspección de Trabajo el día 30 de septiembre de 2011.

QUINTO.- Se han sucedido más de veinte reuniones en el seno de la Mesa Negociadora del Convenio para la renovación del convenio de empresa, sin que hayan fructificado con un acuerdo total o parcial.

SEXTO.- El 4 de julio de 2013, tras la celebración de una reunión, la empresa remite un escrito dirigido a los dos inspectores de trabajo que habían intervenido como mediadores, participándoles que como expresión de su buena fe negocial propone mantener transitoriamente la eficacia del convenio anterior, dejando en suspenso la fuerza preclusiva del artículo 86.3 del ET durante un máximo de quince días, advirtiéndoles que de no lograrse un pacto antes del día 23 de julio, entenderá superado el orden normativo plasmado en el convenio de empresa para los años 2009-2010, pasando a estar sometidos los sujetos afectados por el convenio colectivo provincial del sector.

SÉPTIMO.- El 24 de julio de 2013 manifiesta por escrito que a partir de ese momento el marco regulador laboral al que se subordinarán las relaciones laborales en la sociedad será el del Convenio Colectivo de Hospitalización e Internamiento de la provincia de Pontevedra, en vigor para los años 2011-2013, y publicado en el BOP el 31 de agosto de 2012.

OCTAVO.- Se ha presentado papeleta de conciliación el día 31 de julio de 2012, que tuvo lugar el día 22 de agosto con el resultado de tenerse por intentada sin efecto. La demanda ha sido interpuesta el día 30 de julio de 2013.

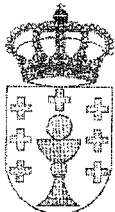
FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El asunto traído a discordia por el representante de uno de los sindicatos con participación en el órgano de representación unitaria de los trabajadores en la empresa versa sobre un aspecto muy concreto, constreñido a la eventual eficacia que despliega la anterior cláusula de ultraactividad asentada en el artículo 5 del anterior convenio cuya persistencia en el tiempo es materia de discrepancia entre las partes.

En tal sentido, la lectura que realiza la empresa del vigente artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores tras la



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



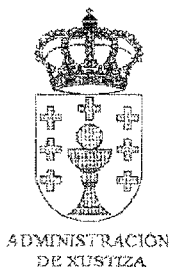
ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

reforma operada el pasado año 2012 que como regla general restringe a un año el tiempo máximo de ultraactividad de los convenios, ha entrañado una sobrevenida derogación de los pactos de ultraactividad recogidos en los mismos, los cuales colisionan frontalmente con el espíritu que propulsó ese cambio, y que aparece enfatizado en la Exposición de Motivos tanto del Real Decreto-Ley 3/2012 como en la Ley 3/2012, que acortó ese margen de prórroga a un año. En caso contrario, argumenta, se estaría frustrando la ratio o finalidad que ambicionaba el legislador cuando promulgó esa transformación del régimen de ultraactividad, con infracción del sistema de prelación de fuentes diseñado en el artículo 3 del ET. Accesoriamente, de no acogerse tal punto de vista, llama la atención en que no existe un pleno paralelismo con la Sentencia de la Audiencia Nacional a que se aferra la parte contraria, que no se eleva a la categoría de dogma o tan siquiera jurisprudencia, ya que la realidad de la demandada y la de la empresa enjuiciada en aquel asunto no es coincidente, tanto en cuanto al marco supletorio como en cuanto a la redacción gramatical de esa cláusula. Así, en el precepto convencional analizado simplemente se alberga una prolongación expresa del convenio hasta el momento que fuese remplazado por otro, pero sin imponer que el convenio posterior deba ser el de empresa o de ámbito superior. Finalmente, señala que la verdadera voluntad de las partes al momento de dar forma a la figura de ultraactividad volcada en anteriores convenios no era otra que plegarse al régimen legal vigente en cada momento, sin que se infiera un claro ánimo dispositivo sobre esa materia

La parte promotora de este litigio funda su petición en la meritada disposición paccionada cuya eficacia no ha quedado enervada a resultas de la modificación instaurada en la institución de la ultraactividad, en tanto en cuanto el artículo 86.3 del ET no reviste una naturaleza imperativa sino dispositiva, al admitir pacto en contrario que se aparte de la regla fijada de ultraactividad de un año, y sin que la incidencia de tal norma proyecte fuerza derogatoria sobre los anteriores convenios donde figuraba tal pacto, tal como es el parecer de la mayor parte de la doctrina científica, acuñada por la Sentencia de la Audiencia Nacional. En consecuencia, con respeto a lo estipulado en aquel convenio, aboga por su pervivencia en tanto no se publique otro del mismo grado que lo deje sin efecto.

SEGUNDO.- Confrontados ambos planteamientos dialécticos, cabe destacar que la cuestión a dirimir responde a un conflicto de estricto orden jurídico y en donde no se pone en duda el cauce procesal emprendido por la parte demandante, tanto en su vertiente objetiva como dimensión subjetiva.

Tampoco los hechos son materia de disputa, los cuales se extraen de la prueba documental unida a las actuaciones, y de cuya crónica queda patentizado que el marco arraigado de relaciones laborales en la empresa ha venido configurado por



los sucesivos convenios internos que ambas partes, social y económica, han ido otorgando con una cadencia de dos-tres años, siendo el último de esas acuerdos el aprobado para los años 2009-2010, el cual fue denunciado a finales del mes de septiembre de 2011, id est, con anterioridad a la reforma laboral acometida en el año 2012. De igual modo, queda fehaciente constancia acerca de la celebración de múltiples reuniones entre ambas partes, deviniendo estériles todas las vías de entendimiento, no obstante la mediación asumida por el AGA, y ello pese a que apremiaba una solución amistosa ante un inminente y/o eventual escenario de perecimiento del convenio, como así ha acontecido a resultas de la decisión adoptada por la empresa y que es ahora recurrida.

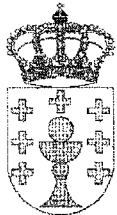
Antes de dirimir el debate traído a consideración judicial, este tribunal desea matizar que la decisión alcanzada se obtiene con abstracción de la conducta observada por ambas partes durante todo el iter negociador, ciñéndome a dar respuesta a dos puntos muy precisos, como son valorar la trascendencia del artículo 86.3 sobre las cláusulas de ultraactividad expresadas en los convenios colectivos firmados con anterioridad a la reforma; y si atendidos los antecedentes de la empresa y la cláusula de ultraactividad que se ha venido reproduciendo miméticamente a lo largo de estos años cabe deducir una intención distinta de los agentes negociadores a la de la ultraactividad indefinida del convenio de empresa.

TERCERO.- Concretado el thema decidendi, cabe citar la moderna redacción del artículo 86.3 del ET, precepto que establece que "la vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio", continuando diciendo en el párrafo cuarto 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." En cuanto a los convenios colectivos denunciados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012 (8 de enero de 2012) su Disposición Transitoria Cuarta prescribió que "en los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del artículo

Tal novedoso criterio como ya se dijo fue introducido primero con el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, marcando un tope temporal de dos años, y finalmente con la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que redujo a un año dicho tiempo máximo de prórroga forzosa, explicando la Exposición de Motivos de ambas normas que la razón de ese cambio de tendencia perseguía el 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



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

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 ultractividad del convenio.

Dicha novedad altera el régimen de ultraactividad imperante que hasta entonces se había decantado por la fórmula contraria de no imponer un máximo temporal a la prórroga del contenido normativo del convenio, que señalaba que "la vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defecto del pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio."

Tras este repaso, tanto en la regulación de la ultractividad contemplada con anterioridad a las reformas laborales como la emanada de ella la norma aparece perfilada como una disposición de naturaleza dispositiva no sustraída al poder negociador de las partes, las cuales perfectamente gozan de autonomía para poder fijar otro sistema de extensión temporal sobre un convenio agotado y denunciado.

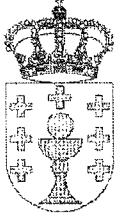
Tal afirmación no es pugnada por ninguna de las partes. En cambio sobre lo que sí disienten es sobre el alcance actual de las cláusulas de ultractividad suscritas con anterioridad al 8 de julio de 2012, ya que mientras la empresa sostiene la anulación sobrevenida de su eficacia, la parte actora predica su plena subsistencia, al no incidir sobre su validez lo dispuesto en el artículo 86 o en la Disposición Transitoria Cuarta.

Y tal razonamiento es compartido por este juzgador, en sintonía con la tesis mantenida en aquella Sentencia de la Audiencia Nacional, ya que aun cuando el respeto a la negociación colectiva no implica la intangibilidad de los acuerdos normativos de los convenios colectivos, que pueden ser modificados mediante Ley; cabe recordar que ni el artículo 86 está discriminando la validez de esos pactos en función de la época de su suscripción, ni la norma transitoria referenciada va más allá que el arbitrar la forma de cómputo del año de los convenios denunciados antes de la reforma, no resultando dable que la consecuencia derogatoria tácita que se defiende y que ha de apreciarse con cautela se extraiga no de una norma sino de una Exposición de Motivos.

Y en cuanto al significado o interpretación del artículo 5 del Convenio Colectivo 2009-2010, que la empresa reputa no es más que una trascripción por inercia del marco legal vigente en la época de su otorgamiento, sin que haya mediado ningún claro ánimo dispositivo en su establecimiento, a salvo el subordinarse a la disciplina legal vigente en cada momento, pues esa era la evidente intención de las partes contratantes



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

(artículos 1281 párrafo segundo y 1282 del C.C.), la respuesta tampoco puede ser atendida, ya que en primer lugar la empresa no estaba forzada a doblegarse a tal fórmula de ultraactividad indefinida ya que la antigua redacción del artículo 86.3 admitía otras alternativas, y en segundo lugar porque dentro de dicha técnica de estabilidad convencional el convenio incluso iba más allá que la propia norma al conservar sin excepción todas sus cláusulas y no solo las normativas, reforzando si acaso su ultraactividad. Asimismo, este tribunal se ha detenido a leer el contenido de las actas de las reuniones que precedieron a la firma del convenio del 2009 (documento 7 de la demandada) y en ninguna de ellas se hace mención a tal voluntad de acomodarse strictu sensu al contexto legal existente por entonces.

Finalmente, la mención a la sustitución por otro convenio sin duda estaba haciendo referencia, tanto por los actos anteriores de las partes, que hasta entonces habían expresado su clara vocación de crear un espacio normativo propio separado del convenio sectorial, e incluso de los actos posteriores, pues si se estaba dando cobijo a otros convenios distintos, no se comprende por qué la empresa tras la denuncia del convenio no procedió a aplicar el convenio provincial, sin necesidad de esperar a julio de 2013.

En suma, se accede en sus justos términos a la pretensión ejercitada en demanda, sin que el contenido del suplico aspire a algo distinto que al cumplimiento del contenido del artículo 5 del Convenio Colectivo.

CUARTO.- De conformidad con la letra f) del apartado 3 del artículo 191 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, contra esta resolución cabe interponer recurso de suplicación en los términos previstos en el Título II del Libro III.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación, en nombre de S.M. EL REY,

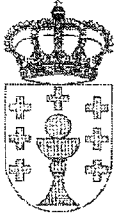
FALLO

Estimar la demanda interpuesta por DON XURXO CABRAL LEMOS, en calidad de DELEGADO DE LA SECCIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, contra su empresa HOSPITAL POVISA, S.A., y previa declaración de la vigencia total del Convenio Colectivo de Empresa rubricado el 11 de junio de 2009 y publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Pontevedra el 16 de septiembre de 2009 para los años 2009 y 2010 hasta su sustitución por otro convenio, condeno a la demandada a estar y pasar por esta declaración.

Notifíquese la presente resolución a las partes haciéndoles saber, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 190 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, su derecho a interponer contra la misma RECURSO DE SUPLICACIÓN ante la Sala de lo Social del Tribunal



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

Superior de Justicia de Galicia, el cual podrán anunciar por comparecencia o por escrito ante este Juzgado en el plazo de CINCO DÍAS a partir de su notificación.

Líbrese testimonio de esta resolución a los autos principales y llévase el original al libro de sentencias definitivas de este Juzgado.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando en la instancia, la pronuncio, mando, y firmo.