

RECURSO Nº: Suplicación / E_Suplicación
85/2015

N.I.G. P.V. 48.04.4-14/000979

N.I.G. CGPJ 48.020.44.4-2014/0000979

SENTENCIA Nº: 298/2015



17 FEB 2015

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

En la Villa de Bilbao, a 10 de febrero de 2015.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Iltmos/as. Sres/as. **D. PABLO SESMA DE LUIS**, Presidente en funciones, **D. JOSE LUIS ASENJO PINILLA** y **Dª. ANA ISABEL MOLINA CASTIELLA**, Magistrados/as, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En los Recursos de Suplicación interpuestos, *de una parte*, por el Sindicato **COMISIONES OBRERAS -CC.OO-** y, *de otra*, por el Sindicato **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES -U.G.T.-** contra la sentencia del Juzgado de lo Social num. 10 de los de BILBAO (BIZKAIA), de fecha 23 de julio de 2014 (autos 101/14), dictada en proceso sobre -Conflicto colectivo- (**CIC**), y entablado por los Sindicatos **recurrentes** frente a los Sindicatos **E.L.A.** y **L.A.B.** y la Organización Empresarial **CEBEK**.

Es Ponente el Iltmo. Sr. Magistrado **D. PABLO SESMA DE LUIS**, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

"1º.-) Los sindicatos **CC.OO** y **UGT**, ostentan una representación sindical acreditada ante la Autoridad Laboral al 31-10-12 de un 31,95% y 14,43%.

2º.-) Con fecha 6-6-2011, se publicó el Convenio Colectivo del Sector de

Oficinas y Despachos para Bizkaia los años 2.009 al 2.012, en su art. 3 dispone:

<< ARTICULO 3º.- VIGENCIA, PRORROGA Y DENUNCIA

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma por las partes legitimadas. El período de vigencia del presente Convenio será de cuatro años comprendidos entre el 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2012, con la excepción de los desplazamientos, dietas y kilometraje, que no tendrán carácter retroactivo, siendo su vigencia desde la firma del presente Convenio.

El presente Convenio se considerará denunciado el 15 de diciembre de 2012 comprometiéndose ambas partes a iniciar las deliberaciones del siguiente Convenio en un plazo de quince días a contar desde la entrega del anteproyecto, bien por la representación de los trabajadores, bien por la representación empresarial>>.

3º.-) Por la representación de CONFEDERACION EMPRESARIAL DE BIZKAIA (CEBEK) se remitió comunicación al CRL en la que literalmente dice:

<<A la Representación social del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Bizkaia (BOB 6 de junio de 2011) una vez denunciado el Convenio Colectivo en fecha 15 de diciembre de 2012 según lo establecido en su artículo 3, les comunicamos de conformidad con lo establecido en el artículo 89.1 del ET la convocatoria para el inicio de las negociaciones del siguiente convenio y la constitución de la mesa negociadora que tendrá lugar, al igual que en el convenio colectivo anterior, en las instalaciones del Consejo de Relaciones Laborales sito en Bilbao, calle Alameda Urquijo, nº 2-3º izquierda.

Sin perjuicio de la presentación de una plataforma empresarial, inicialmente las materias objeto de negociación abarcan la totalidad del Convenio Colectivo, incluyendo la adaptación del mismo a la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, no vigente en el momento de la firma del convenio anterior.

Como posibles fechas les proponemos los días 8 o 9 de enero de 2013 para la constitución de la Mesa e inicio formal de las negociaciones, bien por la mañana bien en horario de tarde.

Atentamente,>>

4º.-) Con fecha 8 de enero del 2.013 se constituyó la comisión negociadora del Convenio Colectivo Provincial para las empresas de Oficinas y despachos de Bizkaia, asistiendo por la parte empresarial CEBEK y por la representación sindical ELA, CCOO, UGT y LAB.

Durante el año 2.013 se han venido sucediendo reuniones, con propuestas y contrapropuestas, tal y como quedan recogidas en las actas al efecto levantadas y que constan en el documento 1 de la demandada CEBEK, siendo la última reunión con fecha 22 de diciembre 2.013 no llegando sea acuerdo alguno.

5º.-) CEBEK tiene como funciones las siguientes:

<<1... Es la organización empresarial del territorio constituida como entidad sin ánimo de lucro, de adhesión voluntaria e integrada por federaciones, asociaciones y empresas, cuya misión es la representación y defensa de los intereses de nuestras asociadas ante la sociedad y las instituciones públicas y privadas, que afectan o inciden en

la actividad de quienes la componen, buscando siempre la mejora de la competitividad de las empresas.

2... Son la representación institucional, la transmisión del conocimiento de interés empresarial, la gestión de la negociación colectiva así como el desarrollo de proyectos de interés empresarial, todo ello con el fin de lograr la satisfacción de las asociadas, anticipándose y atendiendo a sus necesidades a través de la mejora continua y una gestión eficiente.

3. Dentro de las actividades anteriores, presta a sus asociados y pone a su disposición una amplia gama de servicios de asesoramiento laboral que cubre todas las vertientes relacionadas con los derechos y obligaciones de carácter individual y colectivo derivados del contrato de trabajo, convenios colectivos y de las disposiciones legales, tanto ASESORAMIENTO PERSONALIZADO a Empresas y Asociaciones en cualquier materia socio laboral, como ASESORAMIENTO COLECTIVO a sus asociados, entre otras vías, mediante:

- Circulares informativas específicas y puntuales sobre todos los aspectos relacionados con las relaciones laborales.

- Organización de jornadas formativas, informativas y divulgativas relacionadas con las relaciones laborales.

4. Que en todo el año 2013 remitió a sus asociados 245 circulares y en lo que llevamos de 2014 a fecha 30 de junio, 146.>>

6º.-) Ante la finalización de las negociaciones para el Convenio Colectivo remitió a los asociados una circular con las recomendaciones siguiente:

<<1. A partir del día 22 de diciembre en virtud de lo dispuesto en la Ley resulta aplicable el Convenio Colectivo de ámbito superior. A este respecto debemos informar que el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Bizkaia regulaba en su ámbito funcional diversos sectores, existiendo distintos convenios colectivos superiores en función del ámbito.

Nuestra recomendación si existieran dudas sobre el convenio colectivo aplicable de ámbito superior es que se asesoren teniendo en cuenta la actividad real de su empresa y, en su caso, si siguen teniendo dudas al respecto formulen a la Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos consulta formal.

2. No obstante lo anterior, se aconseja realizar en cada empresa un estudio previo, analizando el origen de las condiciones laborales de su personal, ya que aunque las condiciones laborales de un convenio colectivo no están consolidadas, aquellas que tienen su origen en un pacto, contrato o decisión unilateral de la empresa constituyen un derecho adquirido del trabajador que hay que respetar, y para que su modificación se precisa una causa legalmente establecida y seguir el procedimiento que marca la Ley (Art 41 del Estatuto de los Trabajadores). Por ello, es muy importante que cada empresa analice los contratos individuales que tiene concertados con los trabajadores (salarios, condiciones, etc.) así como las nóminas, sus pactos, prácticas, etc, que marcarán la posibilidad o no, de hacer cambios concretos. En cualquier caso, siempre hay que respetar el nuevo convenio colectivo aplicable.

3... Debe saberse que en caso de inacción, se consolidarán de forma indefinida las actuales condiciones laborales se desean mantener. Y conocer que tanto las actuales condiciones laborales del Convenio Colectivo decaído que se decidan mantener hasta una fecha concreta, como aquellas que puedan consolidarse, pueden ser modificadas

conforme a los procedimientos legalmente establecidos.

4. En cualquier caso, no hacer nada no es una opción. Es recomendable la entrega a los Representantes Legales de los trabajadores de una notificación que, precisamente evite dicha consolidación, preferentemente antes del 31 de diciembre de 2013. En este sentido, pueden ponerse en contacto con nosotros, ponemos distintos modelos a su disposición. Siempre debe analizarse con carácter previo a su envío otra serie de parámetros que puedan hacer adaptar y/modificar la recomendaciones generales, entre otros, el perfil de las relaciones laborales de la propia empresa, las medidas que la empresa vaya a tener que aplicar en el corto plazo o incluso la incertidumbre jurídica actual con respecto a las consecuencias de la finalización de la ultra actividad, no existiendo aún jurisprudencia.

5. La actuación de los empresarios debe venir guiada siempre por las necesidades de la empresa, sin perder de vista los principios de seguridad jurídica y a la propia plantilla. En este sentido, os remitimos al "decálogo de consejos" que colgamos en nuestras web (www.cebek.es) en el mes de julio como consecuencia de la finalización de la ultra-actividad de algunos convenios en los que se indicaban los factores propios y ajenos a tener en cuenta.

6. Asimismo, a efectos informativos os remitimos la última propuesta presentada por CEBEK el 22-12-2013, que CC.OO y UGT (con casi un 47% de la parte social) expresamente aceptaron como suficiente, si con ella se firmaba un convenio colectivo de eficacia general para lo cual resultaba necesario al apoyo del resto de sindicatos, apoyo que finalmente no se obtuvo.>>>

Junto con ello se remitía diversa documentación sobre recomendaciones. Se da por reproducido al obrar en la prueba documental de la demandada CEBEK (doc. 2).

7º.-) En Madrid con fecha 23 de mayo de 2013 se suscribió el Acuerdo de la comisión de seguimiento del segundo AENC sobre ultractividad de los convenios colectivos, y en Acta suscrita por la comisión de seguimiento del 2º Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectivo 2013, 2013 y 2014 de 23 de mayo fue aprobado el indicado Acuerdo, incorporándose como Anexo al Acta de la señalada reunión. En el referido Acuerdo se procura activar la búsqueda de acuerdos para la firma de convenios colectivos, para dar perspectivas de estabilidad a las empresas y a los trabajadores afectados, contribuyendo a fomentar la confianza e incidiendo en la recuperación de la inversión del empleo y del consumo agilizando e intensificando los procesos negociadores en curso garantizando durante la negociación el mantenimiento del convenio vencido, instándose para la resolución de las situaciones de bloqueo de las negociaciones sistemas de solución extrajudicial de Conflictos Colectivos.

8º.-) El número de solicitudes de conflictos colectivos tramitados ante el CRL en relación con la finalización del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos asciende a 22.

9º.-) En el ámbito de las oficinas y despachos existen Convenios Colectivos de ámbito estatal, así, V Convenio Colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13-5-14); XVII Convenio Colectivo Nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (BOE 25-10-13); V Convenio Colectivo de

ámbito estatal para despachos técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE31-10-13); XVI Convenio Colectivo Estatal de Empresas de consultoría y estudios de mercado y opinión pública (BOE 4-4-09); Convenio Colectivo estatal de Gestorías administrativas (BOE 24-2-14).

10º.-) Se ha llevado a cabo acto de conciliación con el resultado de sin avenencia"

SEGUNDO.- La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"Que acogiendo la excepción de inadecuación de procedimiento debo desestimar y desestimo la demanda formulada por CC.OO y UGT frente a CONFEDERACION EMPRESARIAL DE BIZKAIA (CEBEK), ELA y LAB, absolviendo al demandado de cuanto se reclama en la misma."

TERCERO.- Frente a dicha resolución se interpusieron sendos Recursos de Suplicación, que fueron impugnados por la Confederación Empresarial CEBEK.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

ÚNICO.- El cumplimiento del mandato constitucional de que el órgano judicial correspondiente dispense la debida tutela requiere que la respuesta fundada en Derecho que emita aquél sea congruente con lo reclamado en la demanda, esto es, en el escrito rector de las actuaciones.

La parte aquí demandante reclamó que se declarara la plena vigencia, bien normativa o bien obligacional, del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Vizcaya para el período 2009-2012; y subsidiariamente que se declare el derecho de los trabajadores del citado sector, con contrato de trabajo anterior al 15 de diciembre de 2015, a mantener a título individual las condiciones laborales establecidas en el mencionado convenio.

Por tanto, recayendo la cuestión planteada sobre la aplicación de aquel convenio colectivo y sobre los derechos derivados del mismo que inciden sobre un grupo genérico de trabajadores, el asunto tendría teóricamente acomodo en el ámbito del procedimiento de conflicto colectivo establecido por el art. 153.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Sin embargo, la reclamación se dirige, al margen de dos sindicatos que hacen causa común realmente con la parte actora, frente a la organización patronal Cebek.

Esta organización patronal defiende y gestiona los intereses que afectan a las

empresas asociadas que la integran; y en ejercicio de los derechos que le reconoce la legislación laboral, representó a la parte empresarial en las negociaciones para un nuevo convenio colectivo sectorial de ámbito provincial durante al año 2013.

La declaración de reconocimiento de derechos que en la vía judicial reclama la parte demandante sólomente se puede efectuar correctamente desde el punto de vista procesal si tales derechos se hubieran conculcado o puesto en duda de una manera concreta por parte de una o varias empresas. En los casos en que así ha ocurrido, ha surgido el correspondiente conflicto desarrollado en vía tanto judicial como extrajudicial. Así lo informa el relato de hechos probados de la sentencia aquí recurrida. Pero cuando acontece, como es el caso, que la reclamación no recae sobre un conflicto perfilado sino que se plantea genéricamente, entonces hay que decir, en coincidencia con la sentencia de instancia, que la parte demandante carece de acción porque lo realmente reclamado es la emisión de un dictamen, opinión o parecer por el órgano judicial, que no respondería a un conflicto real, y para lo cual aquél carece de competencia.

FALLAMOS

Que **DESESTIMANDO** los recursos de Suplicación interpuestos por los Sindicatos COMISIONES OBRERAS y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES frente a la sentencia de 23 de julio de 2014 (autos 101/14) dictada por el Juzgado de lo Social nº 10 de Vizcaya en procedimiento sobre conflicto colectivo instado por los Sindicatos recurrentes citados contra los Sindicatos E.L.A. y L.A.B. y la Organización Empresarial CEBEK, **debemos CONFIRMAR** la resolución impugnada.

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

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

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

E/

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

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por **Letrado** dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los **10 días hábiles** siguientes al de su notificación.

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

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

Los **ingresos** a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del Banco Santander, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del Banco Santander, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699-0000-66-0085-15.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699-0000-66-0085-15.

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