

# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

**ADVERTENCIA OFICIAL**

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso compete.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

**ANUNCIOS**

**Por cada línea o fracción de 9 centímetros:** 0,78 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

**ADMINISTRACIÓN**

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.-Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los sábados, domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

### Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

##### DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el fallo de la Sentencia número 481/18 de fecha 10 de abril de 2018 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, recaída en recurso de suplicación en el procedimiento 505/2017 interpuesto por la representación legal del sindicato CC.OO. contra la sentencia de fecha 15 de septiembre de 2016 dictada en autos número 113/06 por el Juzgado de lo Social número 1 de Toledo.

Y teniendo en consideración los siguientes.

**Antecedentes de hecho**

**Primero:** En el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo de fecha 22 de mayo de 2015 se publicó la Resolución de los Servicios Periféricos de Economía y Empleo de Toledo en la que se ordenaba la inscripción del «I Convenio Colectivo de la empresa Ibercacao, S.A.U. en la provincia de Toledo» en el Registro de Convenios Colectivos y su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo (Código de convenio 45100392012015).

**Segundo:** En fecha 12 de abril de 2018 ha tenido entrada en el Gabinete Jurídico de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha la sentencia precitada, en cuyo fallo se declara que lo dispuesto en materia de jornada laboral por el artículo 17 del convenio colectivo de la empresa «Ibercacao, S.A.U.» (publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo de fecha 22 de mayo de 2015) resulta nulo e inaplicable.

**Fundamentos de derecho**

**Primero:** De conformidad con lo establecido en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado.

En consecuencia, esta Dirección Provincial de Economía, Empresas y Empleo resuelve:

**Primero:** Ordenar la inscripción de dicha sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha de fecha 10 de abril de 2018, referida al «I Convenio Colectivo de la empresa Ibercacao, S.A.U. en la provincia de Toledo», en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Dirección Provincial de Economía, Empresas y Empleo.

**Segundo:** Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 11 de mayo de 2018.-El Director Provincial, Julián Martín Alcántara.

**T.S.J.CAST.LA MANCHA SALA SOCIAL ALBACETE**

Sentencia: 00481/2018.

RSU RECURSO SUPPLICACIÓN 0000505 /2017.

Procedimiento origen: CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000113/2016.

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO.

Recurrente/s D/ña: COMISIONES OBRERAS CC.OO.

Abogado/a: Rafael Serrano Obeo.

Procurador: Graduado/a Social:

Recurrido/s D/ña: Ibercacao SAU, Consejería de Economía, Jose María Ruiz Mohedano, María del Carmen Sánchez García, Manuel Maroto Sanz, Juan Antonio Barrios García, Fernando López Brea Almendros, Francisco Antonio Sánchez Barajon, FITAG UGT.

Abogado/a: Letrado de la Comunidad, Carlos López-Brea Prous, Carlos López-Brea Prous, Carlos López-Brea Prous, Carlos López-Brea Prous, César Jiménez López .

Procurador: Graduado/a Social:

Magistrado Ponente: Ilmo. Sr. D. Isidro Mariano Saiz de Marco.

Ilmos/as. Sres/as. Magistrados/as:

D. Jesús Rentero Jover.

D. Isidro Mariano Saiz de Marco.

D<sup>a</sup>. María del Carmen Piqueras Piqueras.

En Albacete, a diez de abril de dos mil dieciocho.

La Sala de lo Social Sección 1<sup>a</sup> del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, compuesta por los Ilmos. Sres. Magistrados citados al margen, y

EN NOMBRE DEL REY, ha dictado la siguiente

**Sentencia número 481/18**

En el Recurso de Suplicación número 505/17, interpuesto por la representación legal de JESÚS GARCÍA VILLARACO FERNÁNDEZ DE MERA, contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Toledo, de fecha quince de septiembre de 2016, en los autos número 113/16, sobre conflicto colectivo, siendo recurrido EMPRESA IBERCACAO S.A.U., JOSÉ MARÍA RUIZ MOHEDANO, MARÍA DEL CARMEN SÁNCHEZ GARCÍA, MANUEL MAROTO SANZ, JUAN ANTONIO BARRIOS GARCÍA, FERNANDO LÓPEZ-BREA ALMENDROS, FRANCISCO ANTONIO SÁNCHEZ BARAJON, FITAG U.G.T Y CONSEJERÍA DE ECONOMÍA.

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. ISIDRO MARIANO SAIZ DE MARCO

**Antecedentes de hecho**

**PRIMERO.-** Que la Sentencia recurrida dice en su parte dispositiva: "FALLO: Que desestimando como desestimo demanda interpuesta por la UNIÓN PROVINCIAL de COMISIONES OBRERAS de TOLEDO frente a la mercantil IBERCACAO SAU y a D. JOSÉ MARÍA RUIZ MOHEDANO, D<sup>a</sup>. MARÍA DEL CARMEN SÁNCHEZ GARCÍA, D. MANUEL MARTO SANZ, D. JUAN ANTONIO BARRIOS GARCÍA, D. FERNANDO LÓPEZ-BREA ALMENDROS, D. FRANCISCO ANTONIO SÁNCHEZ BARAJÓN, y la CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO de la JCCM, con intervención de MINISTERIO FISCAL, debo absolver y absuelvo a las codemandadas de las pretensiones contra ellas dirigidas en la presente demanda.

**SEGUNDO.-** Que, en dicha Sentencia se declaran probados los siguientes Hechos:

Primero.- En fecha 22.05.2015 se publicó en el BOP de Toledo el I Convenio Colectivo de la empresa Ibercacao SAU, inscrito en el Libro de convenios Colectivos con el número 45100392012015. Se establecía una vigencia de cuatro años desde el 01.01.2015 hasta el 31.12.2018. En el artículo 17 se regulaba una jornada máxima anual de 1.816 horas para los años 2015 y 2016 y de 1.808 horas en cómputo anual para los años 2017 y 2018.

Segundo.- En fecha 24.08.2013 se publicó en el BOP de Toledo el Convenio Colectivo Provincial de Mazapán, Masas Fritas, Confitería y Chocolate de Toledo 2012, 2013 y 2014, firmado en fecha 26.06.2013 e inscrito con número de Código de Convenio 45000145011981. Se establecía una vigencia desde 01.01.2012 hasta 31.12.2014. Se regulaba una jornada laboral máxima anual de 1.776 horas.

Tercero.- En fecha 08.02.2016 se celebró ante el Jurado Arbitral Laboral el preceptivo acto de conciliación que finalizó sin acuerdo.

**TERCERO.-** Que, en tiempo y forma, se formuló Recurso de Suplicación contra la anterior Sentencia, en base a los motivos que en el mismo constan.

Dicho Recurso no ha sido impugnado de contrario.

Elevadas las actuaciones a este Tribunal, se dispuso el pase al Ponente para su examen y resolución.

**Fundamentos de derecho**

**PRIMERO.-** Se interpone recurso de suplicación por el sindicato Comisiones Obreras frente a sentencia del juzgado de lo social número 1 de Toledo por la que se desestimó su demanda sobre impugnación de convenio colectivo en solicitud de que se declare nulo y sin efecto el artículo 17, párrafos primero y segundo, del convenio colectivo de la empresa Ibercacao SAU por vulnerar el artículo 22 del convenio provincial del sector.



La sentencia recurrida declara probado que el convenio colectivo para la citada empresa fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Toledo de fecha 22 de mayo de 2015, con vigencia para cuatro años, entre 1 de enero de 2015 y 31 de diciembre de 2018. En su artículo 17 se establecía una jornada máxima anual de 1816 horas para los años 2015 y 2016; y de 1808 horas para los años 2017 y 2018.

El 24 de agosto de 2013 anterior se hubo publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Toledo el "convenio colectivo provincial de mazapán, masas fritas, confitería y chocolate de Toledo para los años 2012, 2013 y 2014". En él se establecía una jornada laboral máxima anual de 1776 horas.

En su fundamentación jurídica la sentencia recurrida señala que cuando se publicó el convenio colectivo de la empresa en el año 2015 el convenio colectivo provincial se encontraba en situación de ultraactividad, puesto que el referido convenio provincial, según su propio articulado, extendía en principio su vigencia hasta el año 2014.

Considera la sentencia recurrida que la ultraactividad del convenio provincial del sector venía establecida en el propio convenio colectivo provincial, al disponer su artículo 4 que lo dispuesto en tal convenio colectivo será aplicable hasta que no se logre un nuevo acuerdo.

Entiende la sentencia recurrida que en dicha situación de ultraactividad no resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, teniéndolo así declarado la jurisprudencia, mencionándose al respecto la sentencia del Tribunal Supremo de 2 de febrero de 2004, conforme a la cual no puede confundirse la ultraactividad con la vigencia del convenio colectivo.

**SEGUNDO.-** Como primer motivo de recurso, por la vía del apartado b) del artículo 193 de la Ley procesal laboral se interesa que se revise el ordinal fáctico segundo de la sentencia recurrida (en que se hace referencia a la publicación oficial del convenio colectivo del sector) para que se haga constar íntegramente el contenido del artículo 4 de dicho convenio colectivo, incluido su inciso final.

Pues bien, dicho precepto del "Convenio Colectivo de Mazapán, Masas Fritas, Confitería y Chocolate" dispone, en relación con su Ámbito temporal, que "El presente convenio Colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014 (3 años). Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento. Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido".

Aun cuando la sentencia recurrida se refiere expresamente al texto de dicho convenio colectivo, lo cual incluye de modo implícito el artículo 4 que se menciona en el motivo, no obstante se considera que la adición es pertinente para una más completa concreción de los extremos relevantes para la resolución del litigio.

Por tanto, se estima el motivo.

**TERCERO.-** Como segundo motivo de recurso, por la vía del apartado c) del artículo 193 de la Ley procesal laboral se alega infracción del artículo 84, apartados 1, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 86-3 del mismo texto legal.

Considera la recurrente que la cuestión relativa a la jornada laboral es de las que, en caso de concurrencia antinómica entre un convenio del sector y un convenio de empresa, debe prevalecer el convenio del sector, y por otro lado esta prevalencia debe darse durante todo el tiempo de vigencia del convenio del sector, siendo que salvo pacto en contrario el convenio del sector mantendrá su vigencia una vez concluida la duración pactada hasta que se sustituya por otro convenio colectivo. Se refiere asimismo la recurrente a las sentencias del Tribunal Supremo de 17 de marzo de 2015 (recurso 233/2013) y 1 de diciembre de 2015 (recurso 263/2014), así como a la de 11 de octubre de 2005 (recurso 24/ 2005).

La sentencia recurrida basa su decisión en el criterio sustentado por la sentencia del Tribunal Supremo de 2 de febrero de 2004.

Tal sentencia señaló que "cuando se publicó el décimo Convenio de Enseñanza Privada de Euskadi, el Convenio estatal de Enseñanza no Reglada, aunque era de fecha anterior, se encontraba en ultraactividad o prórroga prevista en el artículo 86.3 ET, por lo que, tal y como acertadamente se razona en la sentencia recurrida, con cita de nuestra sentencia de 23 de octubre de 1.995 (rec. 2054/94), la garantía contra la afectación que establece el número 1º del artículo 84 de la misma norma no resulta aplicable en esa situación del Convenio, "pues la ultraactividad que este precepto genera no es confundible con la vigencia a que se refiere el artículo 84 del mismo cuerpo legal, referida al ámbito temporal pactado. Conclusión distinta supondría la "petrificación" de la estructura de la negociación colectiva y sería contraria a un sistema de libre negociación, en tanto que quedarían predeterminadas externamente las unidades correspondientes... Como se ha dicho, ese Convenio Estatal no estaba vigente cuando se publicó el Autonómico, negociado válidamente con arreglo a lo previsto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores...".

Las sentencias invocadas por la parte recurrente efectúan las siguientes consideraciones:

-Sentencia del Tribunal Supremo de uno de diciembre de 2015 (recurso 263/2014):

"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.

Aplicando la anterior doctrina al supuesto enjuiciado se ha de concluir que el pacto sobre ultraactividad contenido en el artículo 5 del Convenio Colectivo ("La representación de la parte que quiera revisar o modificar este convenio debe efectuar la denuncia por lo menos con 3 meses de antelación a la fecha de caducidad. Si ninguna de las partes lo denuncia, se considerará prorrogado tácitamente hasta 3 meses después de que alguna de las partes haga la denuncia. Si las conversaciones o los estudios motivados por la revisión del convenio se prolongan un tiempo superior a su vigencia inicial o a cualquiera de las prorrogas, se considerará prorrogado hasta que estos finalicen") no ha perdido vigencia el 8 de julio de 2013, como sostiene el recurrente, sino que el mismo despliega su eficacia mientras se cumplan las previsiones que en él se contienen".

-Sentencia del Tribunal Supremo de 17 marzo 2015 (recurso 233/2013):

"El artículo 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".

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 R.D. 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.

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

2.- 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.

3.- 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 R.D. 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 períodos 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, la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo 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.

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.”

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 ultraactiva 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...

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.

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 .

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 Estatuto de los Trabajadores".

Pues bien, así las cosas y sobre la base de la doctrina expuesta por el Tribunal Supremo en las resoluciones mencionadas, han de efectuarse las siguientes consideraciones en relación con el caso aquí suscitado:

A) La sentencia del Tribunal Supremo de 2 febrero 2004 (a que se refiere la resolución judicial recurrida) se refería a ultraactividad concedida por la normativa entonces vigente - artículo 86-3 del Estatuto de los Trabajadores- según la cual el convenio colectivo vencido mantenía su vigencia normativa hasta la aprobación de otro convenio colectivo posterior.

No se refería al supuesto de ultraactividad pactada por las partes en el propio convenio colectivo.

B) En este caso nos hallamos ante un supuesto de ultraactividad pactada, porque así lo dispuso expresamente el artículo 4 del convenio colectivo del sector, al establecer que "concluida su vigencia y hasta tanto se logre nuevo acuerdo será de aplicación [el convenio colectivo provincial del sector] en todo su contenido".

C) Las sentencias del Tribunal Supremo de 17 marzo 2015 y 1 diciembre 2015 señalan que este acuerdo convencional de ultraactividad es el "pacto en contrario" a que se refiere el artículo 86-3 del Estatuto de los Trabajadores, según el cual "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, su vigencia".

D) La tesis mantenida por la sentencia de instancia sería correcta si no existiese tal acuerdo expreso de que "concluida su vigencia y hasta tanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación [el convenio colectivo provincial del sector] en todo su contenido".

En el presente caso hubo denuncia automática del convenio anterior a virtud del artículo 4 del propio texto convencional ("Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento"), pero también existió pacto convencional de ultraactividad a tenor del mismo artículo 4 del convenio colectivo.



E) En suma, no nos hallamos aquí ante una ultraactividad derivada de la mera previsión legal genérica (artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores) según la cual “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... 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”; sino que nos encontramos ante un pacto convencional expreso de ultraactividad.

Y como consecuencia de esto último, ha de entenderse que la previsión del convenio colectivo de empresa que establece una jornada laboral superior al convenio colectivo provincial del sector (“convenio colectivo provincial de mazapán, masas fritas, confitería y chocolate de Toledo” publicado en el “Boletín Oficial” de la Provincia de Toledo de fecha 24 de agosto de 2013) es contraria al artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, según el cual en materia de jornada laboral prevalece el convenio colectivo sectorial sobre el convenio colectivo de empresa.

No puede afirmarse que en este caso el convenio colectivo del sector no se encuentre vigente sino “ultraactivo”, pues dicho convenio colectivo del sector está jurídicamente vigente, ya que la “ultraactividad pactada” debe asimilarse a la vigencia porque así lo establecieron las propias partes negociadoras del convenio colectivo provincial del sector.

Como consecuencia de todo ello, procede estimar el motivo y con él, el recurso de suplicación, declarándose que lo dispuesto en materia de jornada laboral por el artículo 17 del convenio colectivo de la empresa demandada (publicado en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo de fecha 22 de mayo de 2015) resulta nulo e inaplicable, por contradecir (incurriendo en antinomia peyorativa) la jornada laboral establecida en el artículo 22 del “convenio colectivo provincial de mazapán, masas fritas, confitería y chocolate de Toledo” publicado en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo de 24 de agosto de 2013; debiendo estarse a lo establecido al respecto en este último convenio colectivo provincial.

Deberá, pues, aplicarse dicho art. 22 del convenio colectivo provincial del sector (“Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.776 horas, tanto en jornada partida como para la continuada”) en lugar de lo establecido sobre jornada laboral máxima anual por el convenio colectivo de la empresa Ibercacao SAU (1816 ó 1808 horas).

**CUARTO.-** El tercer motivo de recurso se formula por la parte recurrente con carácter subsidiario, sólo para el caso de no estimación del motivo anterior, por lo que, en coherencia con lo solicitado por la propia recurrente, y al haberse acogido el anterior motivo de recurso, no procede entrar a examinar este tercer motivo, dado su carácter subsidiario del motivo anterior.

**QUINTO.-** Conforme al artículo 235-1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, “La sentencia impondrá las costas a la parte vencida en el recurso, excepto cuando goce del beneficio de justicia gratuita o cuando se trate de sindicatos, o de funcionarios públicos o personal estatutario que deban ejercitar sus derechos como empleados públicos ante el orden social.

Las costas comprenderán los honorarios del abogado o del graduado social colegiado de la parte contraria que hubiera actuado en el recurso en defensa o en representación técnica de la parte, sin que la atribución en las costas de dichos honorarios puedan superar la cantidad de mil doscientos euros en recurso de suplicación...”.

No obstante lo anterior, tratándose de un procedimiento por conflicto colectivo, resulta de aplicación el apartado 2 del mencionado artículo, según el cual “La regla general del vencimiento establecida en el apartado anterior, no se aplicará cuando se trate de proceso sobre conflicto colectivo, en el que cada parte se hará cargo de las costas causadas a su instancia”.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación.

### Fallamos

Que debemos estimar y estimamos el recurso de suplicación formulado por Unión Provincial de Comisiones Obreras de Toledo frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Toledo de fecha 15 de septiembre de 2016, en autos número 113/2016 de dicho juzgado, siendo partes recurridas Ibercacao SAU, don José María Ruiz Mohedano, doña María del Carmen Sánchez García, don Manuel Maroto Sanz, don Juan Antonio Barrios García, don Fernando López-Brea Almendros, D. Francisco Antonio Sánchez Barajón, FITAG-UGT, la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, y el Ministerio Fiscal, en materia de Conflicto colectivo. En consecuencia, revocamos la sentencia recurrida.

Y en su lugar, estimando la demanda, declaramos que lo dispuesto en materia de jornada laboral por el art. 17 del convenio colectivo de la empresa Ibercacao SAU (publicado en el “Boletín Oficial” de la Provincia de Toledo de fecha 22 de mayo de 2015) resulta nulo e inaplicable, por contradecir la jornada laboral establecida en el artículo 22 del “convenio colectivo provincial de mazapán, masas fritas, confitería y chocolate de Toledo” publicado en el “Boletín Oficial” de la Provincia de Toledo de 24 de agosto de 2013; debiendo estarse a lo establecido al respecto en este último convenio colectivo provincial.

Deberá, pues, aplicarse en la empresa demandada dicho artículo 22 del convenio colectivo provincial del sector (“Los trabajadores/as afectados por este Convenio tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.776 horas, tanto en jornada partida como para la continuada, pudiéndose distribuir en cada empresa de la manera más conveniente a las necesidades de la campaña. Los descansos en jornada continuada



de quince minutos de bocadillo serán considerados como trabajo efectivo”) en lugar de lo establecido sobre jornada laboral máxima anual por el convenio colectivo de la empresa Ibercaja SAU.

Condenándose a las partes demandadas a estar y pasar por tal pronunciamiento.

Sin imposición de costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA, que se preparará por escrito dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha en Albacete, dentro de los diez días siguientes a su notificación, durante dicho plazo, las partes, el Ministerio Fiscal o el letrado designado a tal fin, tendrán a su disposición en la oficina judicial los autos para su examen, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 220 de la Ley reguladora de la jurisdicción social. La consignación del importe de la condena, cuando proceda, deberá acreditarse por la parte recurrente, que no goce del beneficio de justicia gratuita, ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la Cuenta Corriente número ES55 0049 3569 9200 0500 1274 que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Albacete, tiene abierta en el Banco Santander, sita en Albacete, C/ Marqués de Molíns número 13, indicando el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso, y si es posible, el NIF/CIF, así como el beneficiario (Sala de lo Social) y el concepto (cuenta expediente) 0044 0000 66 0505 17, pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista. Debiendo igualmente la parte recurrente, que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, consignar como depósito la cantidad de seiscientos euros (600,00 €), conforme al artículo 229 de citada Ley, que deberá ingresar en la Cuenta Corriente anteriormente indicada, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo de haberlo efectuado en la Secretaría de esta Sala al tiempo de preparar el Recurso.

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

Nº. I.-2652