

## ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### Juzgado de lo Social Número 1 Córdoba

Núm. 3.801/2018

Juzgado de lo Social Número 1 de Córdoba  
Procedimiento: Impugnación convenio colectivo 261/2018. Negociado: AG

De: D. Francisco Moro Fernández

Abogado: D. Rafael Muñoz González

Contra: Asociación Agraria Jóvenes Agricultores, Federación Provincial Agroalimentaria de UGT-FICA-Córdoba, Unión General de Trabajadores, Industria CCOO-Córdoba, Comisiones Obreras, Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos de Córdoba, ASAJA y Comisiones Obreras

Abogados: D. José Manuel Pérez Pérez, D<sup>a</sup>. Yolanda López Martín y D<sup>a</sup>. María Dolores Arroyo Nadales

DON MANUEL MIGUEL GARCÍA SUÁREZ, LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 1 DE CÓRDOBA, HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 261/2018, a instancia de la parte actora D. Francisco Moro Fernández contra Asociación Agraria Jóvenes Agricultores, Federación Provincial Agroalimentaria de UGT-FICA-Córdoba, Unión General de Trabajadores, Industria CCOO-Córdoba, Comisiones Obreras, Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos de Córdoba, ASAJA y Comisiones Obreras sobre Impugnación convenio colectivo se ha dictado resolución de fecha 28/09/2018 del tenor literal siguiente:

Sentencia nº 259/2018

En Córdoba, a 28 de septiembre de 2018.

Vistos por D<sup>a</sup>. Olga Rodríguez Garrido, Magistrada-Juez titular del Juzgado de lo Social nº 1 de los de Córdoba los presentes autos sobre impugnación de convenio colectivo, seguidos en este Juzgado bajo el nº 261/2018 a instancia de Coordinadora de Trabajadores de Andalucía, representado y asistido técnicamente por el Letrado Sr. Muñoz González contra Asociación Agraria Jóvenes Agricultores (ASAJA Córdoba), representada y asistida por el Letrado Sr. Pérez Pérez, contra Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos de Córdoba (COAG Córdoba) que no ha comparecido, contra Unión General de Trabajadores (U.G.T) representada y asistida por el Letrado Sra. López Martín, contra Comisiones Obreras, representada y asistida por el Letrado Sra. Arroyo Nadales y con intervención del Ministerio Fiscal.

Antecedentes de Hecho

Primero. Por la parte demandante se formuló demanda (14/03/2018) contra la parte demandada indicada que resultó turpada a este Juzgado, en la cual, después de exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, concluyó solicitando el dictado de una sentencia por la que declare la nulidad del párrafo "Adquirirán tal condición quienes sean contratados 170 días de trabajo efectivo en cada año, durante 3 años consecutivos o 4 años alternos en distintas faenas o tareas en la misma empresa", párrafo segundo del art. 12 del Convenio Colectivo Provincial del Campo de Córdoba 2017-2020 (B.O.P. núm. 155 de Córdoba 16/08/2017) y todo ello con cuanto más proceda en Derecho.

Segundo. Admitida a trámite la demanda fueron convocadas

las partes a los actos de Conciliación y Juicio con el resultado que consta en el acta levantada al efecto. La actora ratificó su demanda y las demandadas manifestaron que el procedimiento había quedado sin objeto al haberse alcanzado un acuerdo en la Comisión Paritaria del Convenio, primero y, luego en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, con fechas 15/05/2018 y 06/06/2018, respectivamente, suprimiendo el párrafo segundo del art. 12 del Convenio Colectivo Provincial del Campo de Córdoba 2017-2020. En el periodo de prueba, por la parte demandante fue propuesta y admitida la documental preconstituida en autos y por las demandadas, prueba documental (2 documentos). Concluida la práctica de la prueba, se acordó como Diligencia Final requerir a las demandadas para que acreditaran documentalmente la presentación de la modificación del Convenio Colectivo a registro ante la Autoridad Laboral. Presentada la documentación requerida y evacuado el trámite de conclusiones quedaron los autos conclusos para el dictado de sentencia.

Tercero. Que en la tramitación de este Juicio se han observado en lo esencial las formalidades y prescripciones legales.

Hechos probados

Primero. En el BOP Córdoba de 16/08/2017 fue publicado el Convenio Colectivo Provincial del Campo de la provincia de Córdoba para los años 2017-2020, con la siguiente redacción literal del artículo 12. 2 del mismo y en relación a los trabajadores fijos discontinuos:

"Adquirirán tal condición quienes sean contratados 170 días de trabajo efectivo en cada año, durante 3 años consecutivos o 4 años alternos en distintas faenas o tareas en la misma empresa" (folios 9 a 19 de las actuaciones que se dan por reproducidos en su totalidad).

Segundo. Reunida la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo con fecha 15/05/2018, teniendo en cuenta las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, acordaron la emisión del siguiente Informe:

1º) El párrafo segundo del artículo 12 del Convenio Colectivo debe tener su ubicación sistemática en el artículo 14, como un segundo párrafo en el que se regule y mejore las condiciones exigidas a los trabajadores eventuales para obtener la condición de fijos discontinuos.

2º) Convocar la Comisión Negociadora al objeto de analizar el presente Informe y dar legalidad a los artículos del convenio mencionado".

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo con fecha 06/06/2018 acordó que no procedía la anulación del párrafo segundo del artículo 12 del Convenio sino su ubicación sistemática en el artículo 14 como un segundo párrafo por el que se regule y mejore las condiciones exigidas a los trabajadores eventuales para obtener la condición de fijos discontinuos (Documentos núm. 1 y 2 de la prueba documental de la parte demandada que se dan por reproducidos en su integridad).

Tercero. Con fecha 14/09/2018 ha sido registrada por la Autoridad laboral el Acta de la Comisión Paritaria y el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo (folios 98 y 99 de las actuaciones que se dan por íntegramente reproducidos en este lugar).

Fundamentos de Derecho

Primero. Los hechos probados se obtienen de la valoración probatoria de los documentos obrantes en estas actuaciones.

Segundo. La modalidad procesal especial de impugnación de los convenios colectivos tiene por objeto el control de la legalidad de un convenio como norma jurídica, bien porque se aprecia la existencia de incumplimientos formales en la tramitación del con-

venio contraviniendo los preceptos que regulan la negociación colectiva en el Título III del Estatuto de los Trabajadores o bien porque se vulneran las normas Derecho necesario laboral contenidas en la legislación vigente, las normas internacionales o comunitarias o porque se violan los derechos constitucionalmente protegidos.

El suplico de la demanda quedaba concretado en la petición de declaración de nulidad del artículo 12.2 del Convenio Colectivo con fundamento jurídico en la infracción de los artículos 3, 16 y 82 del ET y en la jurisprudencia, con cita de la STS de 26/10/2016.

La parte demandada, en el trámite de contestación a la demanda, opuso la falta de acción de la actora al haber sido alcanzado en el seno de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, durante la tramitación de este procedimiento, un acuerdo dejando sin efecto el párrafo segundo del art. 12 y trasladándolo al artículo 14.2 en relación a los trabajadores eventuales y como una norma favorecedora de la adquisición por éstos de la condición de trabajadores fijos – discontinuos.

La parte demandante alegó que no se estaba ante un supuesto de falta de acción al permanecer la norma ahora incorporada al artículo 14 del CC y, asimismo, ante la falta de justificación del depósito, registro y publicación de la modificación del Convenio Colectivo tal como exige, como condición de validez, el artículo 90 del ET.

Tercero. El artículo 90 del ET establece en sus apartados primero a quinto lo siguiente:

“1. Los convenios colectivos a que se refiere esta ley han de formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

2. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, el convenio será remitido al órgano público competente para su depósito.

3. En el plazo máximo de veinte días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o en el correspondiente boletín oficial de la comunidad autónoma o de la provincia, en función del ámbito territorial del convenio.

4. El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes.

5. Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción social, la cual resolverá sobre las posibles deficiencias previa audiencia de las partes, conforme a lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social”.

La STS de 14/12/2016 aborda la interpretación del precepto legal anterior, efectuando los siguientes razonamientos jurídicos que se pasan a reproducir:

“Quinto. 1. En su segundo motivo de recuso, formulado con amparo en el artículo 207.e) LRJS, la mercantil recurrente denuncia infracción de los artículos 3.1, 83.3, 86.3, 85.3b), 87.1, 90.1 y 90.2 todos ellos del Estatuto de los Trabajadores.

Sostiene que debió la sentencia recurrida haber mantenido la eficacia y vigencia del pacto en su total integridad, pues el acuerdo había sido adoptado por los sujetos legitimados y no resultaba necesario su depósito y registro, insistiendo en que el acuerdo alcanzado tenía la naturaleza de convenio estatutario. Al respecto, conviene recordar que la previsión contenida en el artículo 90.2 ET según la que «Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las par-

tes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, el convenio será remitido al órgano público competente para su depósito» se encuentra desarrollada en el RD 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. En su artículo 2.1. a ) dispone que «Serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales competentes los siguientes actos inscribibles: a) Los convenios colectivos de trabajo elaborados conforme a lo establecido en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como las revisiones salariales que se realicen anualmente en los convenios plurianuales y las motivadas por aplicación de las cláusulas de «garantía salarial», las modificaciones y las prórrogas de los convenios». Dado que no cabe ninguna duda de que los acuerdos concertados al amparo del artículo 86.3, párrafo segundo, ET son acuerdos que modifican el convenio o los convenios que se pretenden renovar o sustituir durante la negociación del nuevo convenio y que, consecuentemente, son acuerdos de modificación de convenios, la consecuencia lógica es que, de conformidad con la norma reglamentaria que no contradice ningún precepto legal, tales acuerdos deben ser objeto de inscripción en los registros de las autoridades laborales. Pesa sobre las partes firmantes la obligación de presentación de tales acuerdos ante la autoridad laboral a los efectos de su depósito y registro; sin que la fuerza de los anteriores argumentos pueda ser contradicha por los razonamientos que efectúa la recurrente en torno a que el acuerdo era suficientemente conocido en la empresa.

2. La jurisprudencia de la Sala es constante en exigir para que el convenio pueda ser declarado estatutario que se cumplan las exigencias de depósito ante la Autoridad laboral exigidas por el artículo 90 ET y desarrolladas en el mencionado RD 713/2010, de 28 de mayo. Con independencia de razones ligadas a la literalidad de las normas reseñadas, la naturaleza normativa exige la publicidad oficial del instrumento convencional llamado a regular con efectos erga omnes algunos aspectos de las relaciones laborales incluidas en su ámbito de aplicación.

Como pone de relieve la sentencia recurrida, la falta de publicación no significa la pérdida absoluta de eficacia del convenio, ya que no es requisito esencial para su validez, pues el artículo 90 ET sólo sanciona con la nulidad los convenios que no se hayan efectuado por escrito. Por ello, existiendo forma escrita, la ausencia de publicación debida a la inactividad de las partes que no presentan el acuerdo suscrito a la Autoridad Laboral -incumpliendo así la obligación impuesta legal y reglamentariamente- lo único que conlleva es privar al convenio o acuerdo pactado de su fuerza normativa general, es decir, de su carácter estatutario; pero no le priva de aquella fuerza que le es propia y que surge de la voluntad negocial de las partes interesadas, pues aun considerada como extraestatutario tiene eficacia entre las partes.

Nos encontramos, por tanto, ante un Acuerdo que no merece el calificativo de convenio estatutario, sino extraestatutario porque no fue registrado por la autoridad laboral, ni publicado en periódico oficial, relevante cuando se trata de acuerdos colectivos vencidos y denunciados, según la doctrina de esta Sala, sentada, entre otras, en nuestras sentencias de 6 de octubre de 2009 (Rcud. 3012/2008), de 19 de enero de 2011, (Rec. 85/2010), de 9 de marzo de 2011 (Rec. 118/2010), de 23 de octubre de 2012 (Rcud. 594/2012) y de STS de 22 de julio de 2013 (Rec. 106/2012).

3. La consecuencia del carácter extraestatutario del acuerdo logrado que deriva, exclusivamente, de su falta de depósito y registro, -falta que, por otro lado, sólo a las partes firmantes es imputa-

ble-, implica que tal acuerdo no pueda disponer válidamente de las previsiones de los convenios colectivos estatutarios que, denunciados y en fase de ultraactividad, seguían aplicables en los centros de trabajo de la empresa. Por ello, con acierto, la sentencia combatida únicamente anuló el párrafo del acuerdo que dejaba sin efecto las previsiones de los convenios estatutarios que se pretendían sustituir relativas a las materias que el propio acuerdo regula; manteniendo la validez de todo lo demás, en el bien entendido de que tal validez tendrá la eficacia propia de los convenios extraestatutarios. Por ello, el acuerdo podrá ser aplicado en aquellos centros de trabajo que se rijan por convenios que hayan perdido su vigencia o que no tengan incorporada regulación sobre distribución irregular de la jornada o disponibilidad horaria en aplicación del apartado 2 del artículo 34 ET que establece que, en defecto de convenio, por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, podrá establecerse la distribución irregular de la jornada”.

En síntesis, solo el incumplimiento del requisito de plasmación por escrito, en este caso, del acuerdo de modificación del Convenio Colectivo del Campo, podría acarrear la sanción de nulidad, pero no la ausencia de cumplimiento de los requisitos de depósito, registro y publicación de la modificación. El incumplimiento de éstos últimos determinará que se esté ante un acuerdo de naturaleza estrictamente contractual con la fuerza de obligar a las partes que resulta de los artículos 1091 y 1254 a 1258 del Código Civil y no ante un acuerdo con eficacia normativa y erga omnes.

A los efectos de la cuestión planteada en este procedimiento, debe convenirse que el acuerdo de modificación del CC ha sido registrado ante la Autoridad Laboral por lo que se encuentra en trámite el procedimiento que culminará con la publicación oficial del mismo.

La falta de publicación oficial actual del acuerdo carece de relevancia a los efectos procesales de apreciar, conforme sostuvieron las demandadas, que se ha producido una satisfacción extraprocesal de la pretensión contenida en la demanda que determina, a su vez, la carencia sobrevenida de objeto de este procedimiento. Existe un acuerdo válido y eficaz, puesto que concurren en el mismo todos los requisitos esenciales para la validez de los contratos- consentimiento de las partes legitimadas para celebrarlo, objeto y causa del mismo- que ha sido adoptado al margen de este procedimiento y durante la sustanciación del mismo.

Conforme al artículo 22 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, cuando, por circunstancias sobrevenidas a la demandada y reconvencción, dejare de haber interés legítimo en obtener la tutela judicial pretendida, porque se hayan satisfecho fuera del proceso las pretensiones del actor y, en su caso, del demandado reconviniente, o por cualquier otra causa, se pondrá de manifiesto esta circunstancia al tribunal, y, si hubiera acuerdo de las partes, se decretará, mediante auto, la terminación del proceso, teniendo el auto de terminación del proceso los mismos efectos que una sentencia absolutoria firme, sin que proceda condena en costas; pero, si alguna de las partes sostuviera la subsistencia de interés legítimo, negando motivadamente que se haya dado satisfacción extraprocesal a sus pretensiones o con otros argumentos, el tribunal con-

vocará a las partes a una comparecencia sobre ese único objeto, en el plazo de diez días, tras lo cual decidirá mediante auto, si procede o no continuar el juicio, imponiéndose las costas de estas actuaciones a quien viera rechazada su pretensión.

La existencia de un acuerdo plenamente válido y eficaz entre las partes por el que se suprime el párrafo segundo del artículo 12, aunque se indique en el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo que se procede solo a su traslado sistemático al artículo 14.2 del CC, comporta la plena satisfacción de la pretensión ejercitada en la demanda. La exigencia de congruencia procesal como requisito interno de validez de la Sentencia, entendida aquella como adecuación entre el petitum de la demanda (interpretado a la luz de los fundamentos fácticos y jurídicos de la demanda) y los pronunciamientos del Fallo, impide extender, después de constatada la supresión del cuestionado párrafo segundo del art. 12 del CC, el objeto del debate procesal a si la actual redacción del artículo 14.2 del CC, en relación a los trabajadores eventuales, es o no conforme a Derecho, cuestión ésta que deberá ventilarse, en su caso, judicialmente, de forma autónoma.

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general y pertinente aplicación.

#### Fallo

Desestimando la demanda de Coordinadora de Trabajadores de Andalucía contra Asociación Agraria Jóvenes Agricultores (ASAJA Córdoba), Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos de Córdoba (COAG Córdoba), Unión General de Trabajadores (U.G.T) y contra Comisiones Obreras, debo absolver y absuelvo a las demandadas de los pedimentos contenidos en la demanda por satisfacción extra procesal de la misma.

Notifíquese esta Sentencia en legal forma a las partes y al Ministerio Fiscal, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer Recurso de Suplicación para ante la Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, dentro del término de cinco días hábiles a partir del de la notificación y por conducto de este Juzgado.

Así por esta mi Sentencia, de la que quedará oportuno testimonio en las actuaciones, lo pronuncio, mando y firmo.

E/.

Publicación. Leída y publicada fue la anterior sentencia por la Juez que la suscribe estando celebrando audiencia pública en el día de la fecha, de lo que yo, la secretaria, doy fe.

Y para que sirva de notificación al demandado Asociación Agraria Jóvenes Agricultores, Federación Provincial Agroalimentaria de Ugt-Fica-Córdoba, Unión General de Trabajadores, Industria CCOO-Córdoba, Comisiones Obreras, Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos de Córdoba, Asaja y Comisiones Obreras actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Córdoba, a 19 de octubre de 2018. Firmado electrónicamente: El Letrado de la Administración de Justicia, Manuel Miguel García Suárez.