

**LA CONTRACTUALIZACIÓN *AB ORIGINE* DE LAS CONDICIONES
CONVENCIONALES Y LA APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE
ÁMBITO SUPERIOR**

A PROPÓSITO DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 23 DE
SEPTIEMBRE DE 2015

Oriol Cremades Chueca

Doctorando en Derecho, ESADE-Universitat Ramon Llull¹

Abstract

Este artículo analiza críticamente la sentencia del Tribunal Supremo de 23 de septiembre de 2015 en relación con las consecuencias jurídicas derivadas de la finalización de la ultraactividad de un convenio colectivo cuando existe uno de ámbito superior que es de aplicación, pero que, sin embargo, no regula todas las materias que el anterior hacía. Siguiendo la tesis de la contractualización *ab origine* de las condiciones convencionales, descrita en su importante sentencia de 22 de diciembre de 2014, el Tribunal Supremo declara que las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo que ha perdido su vigencia son aplicables como condiciones contractuales *ab origine*, salvo aquellas reguladas en el convenio colectivo de ámbito superior de aplicación.

*This article critically analyses the decision of the Spanish Supreme Court of September 23rd, 2015 concerning the legal consequences of the termination of the extended validity of a collective bargaining agreement when there exists one with a wider scope, but it does not regulate all the aspects of the previous one. Following the thesis of the *ab origine* contractualization of collective bargaining conditions, expressed in its relevant judgment of December 22nd, 2014, it is declared that working conditions established in the terminated collective bargaining agreement are applicable as *ab origine* contractual conditions, except for the ones regulated in the applicable collective bargaining agreement with a wider scope.*

*Title: *Ab origine* contractualization of collective bargaining conditions and application of the collective bargaining agreement with a wider scope.*

Palabras clave: condiciones de trabajo, contractualización, naturaleza jurídica del convenio colectivo estatutario, ultraactividad del convenio colectivo.

Key words: working conditions, contractualization, legal nature of statutory collective agreement, extended validity of collective bargaining agreement.

¹ oriol.cremades@alumni.esade.edu

Sumario

1. El camino iniciado por la llamada tesis “conservacionista” o una caja de Pandora para parte de la doctrina iuslaboralista
2. ¿Qué sucede cuando existe convenio colectivo de ámbito superior pero que no regula todas las materias contenidas en el convenio colectivo que ha perdido su vigencia? Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de septiembre de 2015
 - 2.1 Antecedentes
 - 2.2 La Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de septiembre de 2015
 - a. La nulidad del auto de aclaración: una cuestión no tan anecdótica
 - b. La contractualización *ab origine* de las condiciones convencionales y la aplicación del convenio colectivo de ámbito superior
 - c. Contractualización *ab origine* de las condiciones convencionales y trabajadores de nuevo ingreso: los tribunales no responden consultas
3. Valoración crítica
4. Bibliografía

1. El camino iniciado por la llamada tesis “conservacionista” o una caja de Pandora para parte de la doctrina iuslaboralista

Conceptualmente, la eliminación de la ultraactividad ilimitada del convenio colectivo ha sido, seguramente, la más importante de las modificaciones² de la llamada reforma laboral de 2012 (Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero y, posteriormente, Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral – RDL 3/2012 y Ley 3/2012, en adelante). Sin embargo, a pesar de la actual regla de mantenimiento de la vigencia del convenio colectivo una vez finalizado el período de aplicación pactado entre las partes³, ni se ha avalado finalmente la tesis rupturista⁴ ni se puede afirmar con toda rotundidad que en términos globales se haya producido una caída de la tasa de cobertura de la negociación colectiva. Como afirma CRUZ VILLALÓN “[I]a posible caída de la tasa de cobertura de la negociación colectiva a resultas de la aplicación de la ultraactividad (...) Se trata de una discusión efectuada con una enorme inseguridad, debida esencialmente a la pobreza de datos estadísticos, a su discutible fiabilidad y al enorme retraso en la actualización de los mismos. (...) A pesar de todas estas dificultades, hay indicios que hacen pensar que en términos globales no se ha llegado a producir caída en la tasa de cobertura, sin perjuicio de que en algunos ámbitos territoriales (País Vasco) o sectoriales puedan detectarse problemas de continuidad de unidades negociales tradicionales y sin que sea fácil concluir si dichos problemas lo son con carácter coyuntural vinculados al escenario económico general o pueden hacer vislumbrar un importante cambio de tendencia estructural⁵”. Otra cuestión distinta es si el grado de protección de dicha cobertura es el mismo o no.

²En este sentido, GINÈS FABRELLAS, A., “¿Cómo suplir la laguna consciente del legislador de 2012 en relación con las consecuencias jurídicas de la pérdida de ultraactividad del convenio colectivo?”, comunicación presentada a las XXVI Jornades Catalanes de Dret Social, 20 de febrero de 2015, (última fecha de consulta: 07.11.2016; disponible en: <http://www.iuslabor.org/jornades-i-seminaris/comunicacions/any-2015/>).

³ “[T]ranscurrido 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” (artículo 86.3 del ahora Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

⁴ “[S]i no hay convenio de ámbito superior aplicable ¿cómo se regularán a partir de la pérdida de vigencia del convenio en cuestión los respectivos derechos y obligaciones de las partes? (...) Una primera tesis, que podemos denominar “rupturista”, según la cual dichos derechos y obligaciones de las partes pasarán a regirse exclusivamente por las normas estatales legales y reglamentarias, haciendo tabla rasa de las condiciones laborales existentes con anterioridad en el ámbito del convenio colectivo fenecido.” (STS, Sala 4ª, Pleno, de 22.12.2014 (Rec. Cas. núm. 264/2014; Ponente: Rosa María Virolés Piñol), F.D. 3º, 2, A).

⁵ CRUZ VILLALÓN, J., “La nueva regulación de la negociación colectiva en España: ruptura del equilibrio en las relaciones laborales en aras de una flexibilidad sin consenso”, en RUESGA BENITO, S.M. (Coord.), *Reformas laborales en la Gran Recesión*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, p. 121-122.

La incertidumbre que se generó a partir del cambio legislativo fue dando paso a múltiples⁶ propuestas doctrinales y resoluciones judiciales, debiéndose destacar las del “laboratorio-observatorio jurídico-social vasco de la pos-ultraactividad, gozo de los juristas científicos y lamento de miles de trabajadores”⁷.

Finalmente, la Sentencia de 22 de diciembre de 2014 de la Sala Social del Tribunal Supremo⁸ paradigmática sobre las legítimas y respetables discrepancias en su seno⁹ – mediante la llamada tesis “conservacionista”¹⁰, en su formulación de entender que las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo que ha perdido su vigencia son aplicables como condiciones contractuales *ab origine*¹¹ – abrió una caja de Pandora

En sentido contrario, BAYLOS GRAU, A., “Un nuevo modelo democrático de relaciones laborales”, *Revista de Derecho Social*, nº 70, 2015, p. 13-28, p. 18. En concreto: “[t]ambién tiene que mencionarse la drástica reducción que ha experimentado la tasa de cobertura de la negociación colectiva. Son cada vez menos los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, frente a la característica de nuestro sistema negocial de ofrecer una alta cobertura entre el 70 y el 75% de la población asalariada. Esto significa que una gran parte de los trabajadores no ven reguladas sus condiciones de trabajo por convenio, y esta exclusión no depende de los mecanismos legales de inaplicación del mismo (descuelgue salarial y modificación de otras condiciones laborales) sino de la pura y simplemente exclusión del mecanismo de negociación”.

⁶ Ver MOLINA NAVARRETE, C., *Escenarios de pos-ultraactividad del convenio: soluciones judiciales a la incertidumbre*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2014 (versión electrónica).

⁷ *Ibíd.*, p. 66.

⁸ STS, Sala 4ª, Pleno, de 22.12.2014 (Rec. Cas. núm. 264/2014; Ponente: Rosa María Virolés Piñol).

⁹ Debe recordarse que 8 de los 14 magistrados que componían el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo firmaron votos particulares: dos concurrentes (formulados por los Magistrados D. Luis Fernando de Castro Fernández y D. Miguel Ángel Luelmo Millán, respectivamente) y dos discrepantes (formulados por el Magistrado Excmo. D. Antonio V. Sempere Navarro, con la adhesión de los Magistrados D. Jesús Gullón Rodríguez, D. José Luis Gilolmo López, D. José Manuel López García de la Serrana y D. Jesús Souto Prieto) y Dª. María Milagros Calvo Ibarlucea. Así, la argumentación de la sentencia sólo cuenta con el respaldo de una minoría (Dª. Rosa María Virolés Piñol - Ponente – y los Magistrados D. Fernando Salinas Molina, D. Jordi Agustí Juliá, Dª. María Luisa Segoviano Astaburuaga, Dª. María Lourdes Arastey Sahún y D. Manuel Ramón Alarcón Caracuel).

¹⁰ “[Y] una segunda [tesis], que denominaremos “conservacionista”, según la cual dichas condiciones laborales (expresión equivalente, aunque más breve, a la más precisa de: los respectivos derechos y obligaciones de las partes) que venían rigiendo con anterioridad a la pérdida de vigencia del convenio colectivo en cuestión deberán mantenerse puesto que forman parte del sinalagma contractual establecido entre las partes”. (STS, 4ª, de 22.12.2014 - F.D. 3º, 2, A).

¹¹ “[E]s claro que cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así, no porque -como se ha dicho algunas veces- las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente.” (STS, 4ª, de 22.12.2014 – F.D. 3º, 2, C).

para buena parte de la doctrina iuslaboralista¹² tanto por su fundamentación jurídica como por sus posibles efectos (abriendo la caja aun más, si cabe).

Pero, ¿cuál sería la respuesta del Tribunal Supremo en el supuesto de que exista un colectivo de ámbito superior pero que no regule todas las materias contenidas en el convenio colectivo que ha perdido su vigencia?

2. ¿Qué sucede cuando existe convenio colectivo de ámbito superior pero que no regula todas las materias contenidas en el convenio colectivo que ha perdido su vigencia? Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de septiembre de 2015¹³

2.1. Antecedentes

En fecha 22 de abril de 2010 se constituyó la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Guipúzcoa (en adelante, CCLEL Guipúzcoa), integrada en representación de los trabajadores por las centrales sindicales ELA, LAB, CCOO, UGT y ESK, y por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), en representación de los empresarios, puesto que el propio artículo 4 de dicho convenio disponía que el mismo quedaría automáticamente denunciado a partir de 1 de noviembre de 2009, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el convenio colectivo que lo sustituya. Constituida la Mesa, hubo varias reuniones con el objetivo de obtener un nuevo convenio colectivo.

En fecha 17 de julio de 2013 ASPEL remitió a las centrales sindicales integrantes de la Mesa Negociadora comunicación en la que exponía que “[a]nte la finalización del plazo de ultraactividad del convenio de limpieza de edificios y locales de Guipúzcoa y la situación de incertidumbre generada por la nueva regulación en esta materia, la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza -ASPEL-, ha considerado oportuno realizar las siguientes actuaciones: 1.-Partiendo de la consideración de que no es

Expresión, “condiciones contractuales ab origine”, en rigor, no utilizada en la sentencia, pero sí por BELTRÁN DE HEREDIA (entre otros, en BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “Contractualización ab origine de las condiciones de trabajo fijadas en convenio colectivo y fin de la ultraactividad”, *Estudios financieros, Revista de trabajo y seguridad social*, nº 384, 2015, p. 223-229).

¹² Con especial contundencia, entre muchos otros, ALAMÁN CALABUIG, A. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., “La ultraactividad o la petrificación de la inseguridad jurídica”, *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, nº 46 (Enero-Marzo), 2015, p. 73-90; BLASCO PELLICER, A.A. y GOERLICH PESET, J.M., “La nueva situación de “post-ultraactividad” del convenio colectivo: una visión “rupturista”. A propósito de la STS de 22 de diciembre de 2014, sobre la interpretación del artículo 86.3 in fine et sobre ultraactividad de los convenios”, *Revista de información laboral*, nº 2, 2015, p. 49-65 y PASTOR MARTÍNEZ, A., “La contractualización de las condiciones convencionales tras la extinción de la ultraactividad”, *IUSLabor*, 1/2015, p. 1-17.

¹³ STS, Sala 4ª, Sección 1ª, de 23.9.2015 (Rec. Cas. núm. 209/2014; Ponente: José Luis Gilolmo López).

conveniente que ningún ámbito de negociación se cierre, y a pesar de haber expirado la ultraactividad del convenio, se propondrán por esta patronal nuevas fechas de reunión a partir del mes de septiembre con el fin de llegar a un nuevo acuerdo con la parte sindical. En consecuencia de lo anterior la reunión prevista para el próximo día 23 de julio de 2013 queda suspendida. 2.-Que desde el pasado 8 de julio el marco regulador de las relaciones laborales de los trabajadores del sector de limpieza de la provincia de Guipúzcoa ha pasado a ser el Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales (BOE nº 23 de 23-5-2013) y, en lo no regulado por el mismo, el Estatuto de los Trabajadores. 3.-Que respecto a los trabajadores ya contratados se va a proceder a mantener sus condiciones individuales "ad cautelam", mientras los Tribunales se pronuncien sobre cuáles son los efectos de la pérdida de la ultraactividad respecto de las relaciones laborales individuales. Con el fin de aclarar este apartado se interpondrá un conflicto colectivo que resuelva las dudas generadas en esta materia".

Tiempo después (31 de julio de 2013) y habiendo pasado el 8 de julio de 2013 (fecha de finalización del plazo de ultraactividad¹⁴ del CCLEL Guipúzcoa), ASPEL convocó a las centrales sindicales para alcanzar un acuerdo sobre estructura salarial, jornada y salario, entre otras materias, para los trabajadores de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Guipúzcoa. No se alcanzó acuerdo alguno y se celebró conciliación sin avenencia ante el Consejo de Relaciones Laborales de Guipúzcoa.

La Confederación Sindical de CCOO de Euskadi interpuso demanda de conflicto colectivo frente a ASPEL solicitando que se declarase vigente y de obligado cumplimiento el contenido normativo del CCLEL Guipúzcoa para todas las empresas y trabajadores afectados por el conflicto y con condena de la patronal demandada a estar y pasar por lo dispuesto.

Posteriormente, se procedió a citar como interviniente no demandado al sindicato ESK y los sindicatos ELA y LAB, a petición propia, comparecieron como demandantes y interesaron la misma petición que CCOO con efectos también para los trabajadores contratados con posterioridad al día 7 de julio de 2013.

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en su sentencia de 26 de noviembre de 2013 (Rec. 43/2013; Ponente: Modesto Iruretagoyena Iturri) desestimó 2 de los 3 planteamientos de los sindicatos: 1) Falta de aplicación del nuevo redactado del 86.3 del Estatuto de los Trabajadores sobre el límite temporal de la ultraactividad, por vulnerarse el principio de irretroactividad (artículo 9.3 Constitución Española, en adelante CE) (F.D. 2º) –se consideró que la aplicación del nuevo artículo 86.3 del Estatuto de los

¹⁴ Conforme al artículo 14, apartado 6, y la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012.

Trabajadores a un supuesto como el de autos no afecta a derechos que disfrutaran los trabajadores con anterioridad al 8 de julio de 2013, sino sólo a derechos futuros–; y 2) el punto 6º del acuerdo de 23 de mayo de 2013 de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva¹⁵ (II AENC) 2012, 2013 y 2014 impone la vigencia del convenio colectivo en cuestión, ya que establece el deber de los negociadores a comprometerse a seguir el proceso de negociación garantizando durante la duración mutuamente acordada de dicho proceso el mantenimiento del convenio colectivo vencido (F.D. 3º) –en realidad, se estima que tiene naturaleza de mera recomendación (no carácter vinculante).

Sin embargo, dicho Tribunal Superior de Justicia declaró que “la fórmula de cobertura” aplicada por ASPEL era contraria a Derecho. Es decir, la solución adoptada por la parte empresarial de aplicar a los trabajadores del sector de la limpieza de la provincia de Guipúzcoa, a partir del 8 de julio de 2013, el I Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Limpieza de Edificios y Locales (en adelante, CCLEL Estatal) como marco regulador de sus relaciones laborales, y en lo no regulado por el mismo, el Estatuto de los Trabajadores, a juicio del Tribunal, no resultó ajustada a derecho y tampoco la de mantener a los trabajadores ya contratados las condiciones individuales *ad cautelam* mientras los Tribunales se pronunciaban sobre cuáles eran los efectos de la pérdida de ultraactividad.

Para llegar a esta conclusión, la Sala, en su F.D. 4º, examinó primero con detenimiento la estructura articulada de la negociación colectiva del Sector de Limpieza de edificios y Locales, formada por 4 escalones (según el artículo 10 CCLEL Estatal): a) convenio sectorial (estatal); b) convenios colectivos provinciales o de Comunidad Autónoma; c) convenios de empresa; y d) convenios, pactos o acuerdos de centro. Se constató que de las nueve materias atribuidas de forma exclusiva al convenio estatal¹⁶ no cubrían la totalidad de las reguladas en el convenio provincial decaído¹⁷.

¹⁵ Suscrito por las Confederaciones Empresariales CEOE y CEPYME y las Confederaciones Sindicales CCOO y UGT el 25 de enero de 2012.

¹⁶ En concreto: estructura y concurrencia de convenios colectivos; subrogación del personal; régimen disciplinario; clasificación profesional; formación para el empleo; modalidades de contratación; período de prueba; igualdad de trato y oportunidad/planes de igualdad; prevención de riesgos laborales y cualquier otra materia que las partes regulen en sucesivas negociaciones.

¹⁷ “[E]xistían en éste otras dieciocho materias no contempladas en el estatal: las previstas en los arts. 6, 7, 8, 9 a 12, 13 a 18, 19, 20, 21, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 32, 37 a 43, 45 y disposición transitoria tercera, relativas a jornada de trabajo, vacaciones, horas extraordinarias, licencias y excedencias, retribuciones, jubilación anticipada, mejora de la prestación por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, revisión médica anual, póliza de seguros, personal con capacidad disminuida, ropa de trabajo, sustituciones, lugar habitual del puesto de trabajo, despidos por causas objetivas y expedientes de regulación de empleo, garantías sindicales, entidad de previsión voluntaria, y fecha de pago del salario” (STSJ PV, Sala de lo Social, de 26.11.2013 – F.D. 4º).

Y una vez recordado el principio de modernidad de los convenios colectivos (artículos 82.4 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores) y el sistema de fuentes (artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores), así como que no pueden prevalecer supuestos derechos adquiridos con el convenio colectivo decaído por los trabajadores conforme jurisprudencia reiterada del Tribunal Supremo¹⁸, la Sala ponderó diferentes aspectos: (i) uno de los objetivos de la Ley 3/2012 es incentivar que la renegociación del convenio se adelante al fin de su vigencia sin necesidad de denuncia del conjunto del convenio, intentando evitar situaciones conflictivas y la “petrificación” de las condiciones de trabajo pactadas en convenio; (ii) “[e]l legislador se muestra a favor en cualquier caso de la negociación colectiva laboral, que viene contemplada en el artículo 37.1 de la Constitución Española como un derecho de los representantes de los trabajadores y de los empresarios que deberá ser garantizado por la ley, y que está ligada a los derechos fundamentales de libertad sindical y de asociación, así como a la búsqueda de los intereses económicos y sociales que debe ser promovida por los poderes públicos (arts. 7, 9.2, 22 y 28.1 de la Constitución). En igual sentido se manifiestan el artículo 28 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el artículo 11.1 del Convenio Europeo de Derechos Humanos y los Convenios nº 98 (artículo 4) y nº 154 (artículo 5) de la OIT”; (iii) “[e]n la generación de la estructura articulada de la negociación colectiva del Sector de Limpieza de edificios y Locales, que deja el desarrollo de algunas materias a los convenios provinciales o autonómico, participó ASPEL” y (iv) “[l]as partes han manifestado su voluntad de negociar “incluso en fechas posteriores a la finalización de la ultraactividad” y ASPEL lo ha manifestado en todo momento, “incluso manteniendo en su condiciones individuales –“ad cautelam”– a los trabajadores ya contratados en tanto se dé una solución judicial”.

Y como conclusión, declara que “[d]ebe prevalecer la cobertura de las condiciones laborales mantenidas entre los trabajadores y empresas afectadas –salvo en las materias que sean objeto de regulación por el convenio colectivo de ámbito estatal, y en tanto se suscriba por las partes negociadoras un nuevo convenio provincial del sector de limpieza de edificios y locales de Guipúzcoa– mediante la aplicación transitoria del anterior convenio colectivo que perdió su vigencia”.

Además, el Tribunal puntualizó que el cambio legislativo respecto la ultraactividad: (i) no busca suprimir la negociación colectiva sino adaptar las condiciones de trabajo a las

¹⁸ A saber el carácter normativo del convenio colectivo impide que éste sea fuente de condiciones más beneficiosas al ser producto de la negociación colectiva y al no tratarse de un acto de voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo (entre otras, STS, Sala 4ª, Sección 1ª, de 06.05.2009 (Rec. Cas. núm. 69/2008; Ponente: Luís Ramón Martínez Garrido); de 08.07/2010 (Rec. Cas. núm. 248/2009; Ponente: Luís Fernando de Castro Fernández); de 26.09.2011 (Rec. Cas. núm. 149/2010; Ponente: José Manuel López García de la Serrana).

nuevas condiciones (evitar la “petrificación”); (ii) la voluntad del legislador no es vaciar los vacíos generados por la pérdida de vigencia de los convenios colectivos por el Estatuto de los Trabajadores (el cual no da respuesta –cobertura– a muchos aspectos fundamentales de la relación laboral o, incluso, éste remite a la negociación colectiva); y (iii) optar por la respuesta empresarial podría generar una “[d]inámica de la libre negociación de las condiciones de trabajo con los representantes unitarios o, directamente, con los trabajadores, con el consiguiente riesgo del surgimiento de desequilibrios y en perjuicio de la negociación colectiva desarrollada por los sindicatos y propiciada por el legislador. La instauración de las condiciones mínimas previstas en el Estatuto de los Trabajadores, lejos de favorecer la consecución de un nuevo convenio de ámbito provincial, provocaría una incertidumbre contraria a la productividad y a la paz social”, tal y como había señalado la misma Sala en su anterior sentencia de 19 de noviembre de 2013 (Rec. 37/2013; Ponente: Emilio Palomo Balda)¹⁹.

Poco después, el mismo Tribunal, mediante auto aclaratorio de 10.12.2013 (Rec. 43/2013; Ponente: Modesto Iruretagoyena Iturri) procedió a subsanar de oficio el defecto que apreció en la sentencia, sustituyendo en su parte dispositiva y en el fundamento de derecho cuarto la expresión “[e]n tanto se suscriba por las partes negociadoras un nuevo Convenio Colectivo Provincial de Gipuzkoa de Limpieza de Edificios y Locales” por la de “[e]n tanto se continúe negociando el Convenio Colectivo Provincial de Gipuzkoa de Limpieza de Edificios y Locales”, al entender que no se ajustaba con el razonamiento fundado en la negociación colectiva seguido para la estimación parcial de la demanda y al que también se hizo referencia en su sentencia de 19 de noviembre de 2013.

2.2. La Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de septiembre de 2015

Tanto ASPEL como los sindicatos CCOO, ELA, LAB interpusieron recurso de casación (ESK hizo suyas las alegaciones de los otros sindicatos), dando lugar a la Sentencia de la Sección 1^a²⁰ de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 23 de septiembre de

¹⁹ En ésta se estimó la demanda de conflicto colectivo de ELA y el Comité de Empresa de Eguzki Garbiketak, S.L., declarando que la decisión adoptada por la dicha mercantil, con efectos de 8 de julio de 2013, de aplicar, en lo no previsto en el CLEL Estatal, la normativa general (Estatuto de los Trabajadores), salvo en determinadas materias y con carácter provisional, constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de sus empleados, es nula. Se condenó la demandada a estar y pasar por dicha declaración y a reponer a los trabajadores a su servicio en sus anteriores condiciones de trabajo en tanto se continuaba negociando el CLEL Guipúzcoa, fundamentándolo en casi los mismos argumentos jurídicos que la posterior sentencia de la misma Sala de 26.11.2013.

²⁰ La sección 1^a fue formada por los Magistrados D. José Luis Gilolmo López (Ponente), D^a. María Milagros Calvo Ibarlucea, D. Fernando Salinas Molina, D. Antonio V. Sempere Navarro y D. Jesús Souto Prieto.

2015 que aborda tres cuestiones: (i) la posible nulidad del auto de aclaración; (ii) cómo se coordina la contractualización *ab origine* de las condiciones convencionales y la aplicación del convenio colectivo de ámbito superior; y (iii) cómo casa la contractualización *ab origine* de las condiciones convencionales y los trabajadores de nuevo ingreso (contratación posterior al fin de la ultraactividad del convenio colectivo).

a. La nulidad del auto de aclaración: una cuestión no tan anecdótica

El sindicato ELA denuncia la nulidad de pleno derecho del auto de aclaración por infracción de los artículos 238 y 267.2 de Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (en adelante, LOPJ) y 9 y 24 CE por entender que se está ante una resolución que no aclara la sentencia sino que, de oficio, modifica y altera el contenido, haciéndolo incluso fuera de plazo legalmente establecido y vulnerándose de este modo el derecho a la tutela judicial efectiva. Asimismo, el sindicato LAB apunta en la misma dirección, pero entiende que se está ante una errónea subsanación. En cambio, ASPEL, aparte de entender que el auto se dictó “fuera de plazo a todas luces”, considera que el mismo contiene una interpretación “*no ajustada a derecho porque no es contradictorio negociar un convenio (principio de buena fe negocial) con que el convenio ha decaído*”.

La Sala declara la nulidad del auto acogiendo los argumentos del dictamen del Ministerio Fiscal: (i) el auto claramente se dictó fuera de plazo (transcurrió el plazo de 2 días imperativo del artículo 267.2 LOPJ); (ii) no se subsanó ningún error material, aritmético ni de otro tipo que pueda acogerse a los citados en el mencionado artículo; y (iii) la explicación de la rectificación no permite entrever su alcance. Y es aquí dónde el Tribunal Supremo remarca con implacable contundencia que la expresión “*en tanto se suscriba... un nuevo convenio*” utilizada en el auto frente la “*en tanto se continúe negociando*” abarcan dos posibles ámbitos temporales distintos y pudiera afectar a sujetos distintos. Es decir, nos encontramos ante expresiones que muy probablemente delimitan ámbitos temporales distintos ya que la negociación puede no fructificar y finalizar sin suscribirse un convenio colectivo.

Además, se recalca que la variación de los integrantes de la Sala (no coincidentes los que la formaron en la sentencia y los que suscribieron el auto) podría vulnerar el derecho al juez ordinario por ley, a falta de justificación sobre dicha cuestión, conforme la Sentencia del Tribunal Constitucional de 6 de julio de 2015 (Rec. Amparo 107-2014; Ponente: Antonio Narváez Rodríguez).

- b. La contractualización *ab origine* de las condiciones convencionales y la aplicación del convenio colectivo de ámbito superior

La parte patronal denuncia la infracción de los artículo 3.1 y 1281 Código Civil (Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil), el artículo 4 CCLEL Guipúzcoa, el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como doctrina judicial y jurisprudencial, al entender que en el CCLEL Guipúzcoa no existe ninguna cláusula de prórroga, tanto en el caso que se esté negociando como en el que no, y que las partes escogieron voluntariamente, aun pudiendo, la posibilidad de limitar o no la ultraactividad de dicho convenio. Por tanto, solicita la desestimación de la demanda.

Por la parte de los trabajadores, LAB solicita que se mantengan ultraactivamente el CCLEL Guipúzcoa “[h]asta que el convenio de ámbito superior no deje los vacíos que actualmente implican la desregulación de los elementos esenciales de la relación laboral y de las materias reguladas en el anterior convenio colectivo provincial”. En cambio, la argumentación de ELA y CCOO para que se mantenga la ultraactividad del CCLEL Guipúzcoa pivota en que “[l]a pérdida [sic] sobrevenida de un convenio colectivo impuesta por una ley posterior a su negociación supone una restricción del derecho a la negociación colectiva contenido en el artículo 37.1 constitucional y una restricción de derechos de los trabajadores al contenido del propio convenio suponiendo un atentado al artículo 9.3 de la Constitución que prohíbe la retroactividad de las normas restrictivas de derechos”.

La Sala, al abordar esta cuestión, sucintamente repasa las peticiones de las partes así como el redactado del artículo 4 CCLEL Guipúzcoa para rápidamente citar al pie de la letra la tesis de la contractualización *ab origine* de las condiciones convencionales descrita en su importante sentencia de 22 de diciembre de 2014.

Sin embargo, claro está, procede a diferenciar la situación actual de la citada sentencia: ahora, un convenio colectivo de ámbito superior sí que regula algunos aspectos trascendentes (como la estructura y concurrencia de convenios, la subrogación del personal, el régimen disciplinario, la clasificación profesional y la formación para el empleo, las modalidades de contratación, el periodo de prueba, la igualdad de trato y de oportunidades, los planes de igualdad y la prevención de riesgos laborales) pero no otros “más típicamente “normativos” y relevantes del vínculo laboral individual”, tales como retribuciones, excedencias, licencias, jornadas, permisos, vacaciones, horas extraordinarias, etc.”.

Y una vez diferenciadas las situaciones jurídicas, la Sala hace una afirmación importante al entender que esos aspectos típicamente normativos son los que la tesis

conservacionista de la Sentencia de 22 de diciembre de 2014 pretendía proteger (conservar) y considera que en este caso “[l]a solución ha de ser la misma, sin perjuicio, obviamente, no sólo de lo establecido legalmente en materia de concurrencia de convenios (artículo 84 ET) sino también de la incidencia que pudiera tener la tradicional doctrina jurisprudencial en torno a la rechazable técnica del "espiguelo normativo" (por todas STS 15-9-2014, R. 2900/12, y las que en ella se citan), cuestiones ambas no suscitadas en absoluto en este proceso”.

En conclusión, las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo que ha perdido su vigencia (CCLEL Guipúzcoa) son aplicables como condiciones contractuales *ab origine*, salvo aquellas reguladas en el convenio colectivo de ámbito superior de aplicación (CCLEL Estatal). O dicho de otro modo, “[s]alvo en las materias reguladas en el convenio sectorial de ámbito estatal, las demás condiciones de trabajo establecidas con anterioridad en el convenio provincial seguirán siendo de aplicación a los trabajadores afectados por el conflicto, aquéllos que prestaban servicios en empresas guipuzcoanas del sector cuando éste perdió su vigencia, en los términos arriba expuestos, de conformidad con la STS 22-12-2014”.

c. Contractualización *ab origine* de las condiciones convencionales y trabajadores de nuevo ingreso: los tribunales no responden consultas

La Sección 1ª del Tribunal Supremo declara que frente a la hipotética ampliación del contenido de la pretensión inicial (mantenimiento de las condiciones de trabajo exclusivamente “[a] los trabajadores que, a la fecha de la pérdida de vigencia del convenio provincial o, como mucho, a la de la interposición de la demanda, se encontraban prestando servicios en empresas del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Guipúzcoa”) a los que empezaran a prestar servicios con posterioridad (pretensión de CCOO con posterioridad a la presentación de la demanda), éstos no han tenido nunca la condición de afectados.

Consecuentemente “[c]onstituiría en realidad una auténtica consulta al tribunal, sin contenido efectivo y actual, porque, además de que ni tan siquiera consta que se hayan producido realmente incorporaciones de nuevos trabajadores a ese sector de la actividad, tampoco consta que esos hipotéticos "afectados" tengan unas condiciones laborales en alguna medida distintas a las de los antiguos, e incluso de llegar a ser así, insistimos, el litigio no tendría un contenido efectivo y actual sino que, sin perjuicio de lo que pudieran reclamar esos hipotéticos afectados, por ejemplo, en aplicación de la doctrina constitucional y jurisprudencial en torno al trato desigual o discriminatorio, la pretensión en sí también constituiría nada más que una verdadera consulta al tribunal que determinaría, en línea con reiterada doctrina de esta Sala al respecto (por todas,

STS 15-9-2015, R. 252/2014, y las que en ella se citan) su desestimación por falta de acción”.

3. Valoración crítica

La importancia de la Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de septiembre de 2015 recae en que continúa la senda iniciada por su importante Sentencia de 22 de diciembre de 2014, en cuanto que acoge la tesis de la contractualización *ab origine* de las condiciones convencionales, en una situación jurídica distinta: a pesar de que existe un convenio colectivo de ámbito superior el Tribunal Supremo no entiende aplicable únicamente éste para regular las condiciones de trabajo, sino que aquellas condiciones de trabajo que se regulaban en el convenio colectivo ya vencido y no reguladas en el de ámbito superior se han contractualizado.

¿Pero cómo llega realmente a dicha conclusión? ¿Ha sido el propio Tribunal Supremo incoherente al aplicar dicha tesis cuando ya existe un convenio colectivo superior y por tanto extralimitándose más allá de lo establecido literalmente claramente en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores (“[t]ranscurrido 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”)? ¿Por qué no se ha resultado la controversia mediante la pura contractualización de todas las condiciones de trabajo del convenio colectivo ya vencido?

Antes de analizar dicha conclusión, considero que la nulidad del auto de aclaración resulta más que pertinente y ajustada a derecho, siguiendo con gran acierto la argumentación del dictamen del Ministerio Fiscal. Dicho esto, deben examinarse las cuestiones centrales de la sentencia.

Primero de todo, debe destacarse que, a mi entender, el Tribunal Supremo vuelve a exponer sus razonamientos de una manera críptica y poco clara, del mismo modo que lo hizo en la Sentencia de 22 de diciembre de 2014. Y es que volver a exponer la tesis de la contractualización *ab origine* citando literalmente la Sentencia de 22 de diciembre de 2014 no deja de ser una muestra de los difíciles equilibrios en la Sala 4ª del Tribunal Supremo y, en concreto, de la Sección 1ª que dictó la Sentencia de 23 de septiembre de 2015: de los cinco magistrados, solo uno apoyó el voto mayoritario de la Sentencia de 22 de diciembre de 2014 (D. Fernando Salinas Molina), dos fueron quienes redactaron los dos votos particulares discrepantes respectivamente (D. Antonio V. Sempere Navarro y Dª. María Milagros Calvo Ibarlucea), y otros dos se adhirieron a uno de los votos particulares (D. José Luis Gilolmo López y D. Jesús Souto Prieto).

Todo hace pensar –con los debidos respetos– que no se quiso elevar el asunto al Pleno de la Sala y aquellos que estuvieron en contra de la tesis de la contractualización *ab origine* de las condiciones convencionales no apostaron por abrir más la caja de Pandora.

Ahora bien, la caja ya está abierta. Tarde o temprano el Pleno de la Sala de lo Social deberá o debería de volver a retomar la cuestión de la ultraactividad pero los cambios y los posibles equilibrios en la composición de la Sala no ayudan.

Sin embargo, y a pesar de las múltiples objeciones que puedan hacerse, pienso que el camino que está tomando la cuestión de la ultraactividad es adecuado para que finalmente prospere una auténtica modernización del Derecho Laboral Español. Solo falta que el legislador apueste realmente por la efectiva contractualización del convenio colectivo y romper con la tradición normativista²¹, no dejando que la Sala 4ª del Tribunal Supremo esté supliendo sus funciones por su inactividad en este asunto jurídico tan importante.

Es decir, a mi parecer, sería deseable que el convenio colectivo estatutario llegará a ser considerado “*un contrato colectivo de eficacia general*”, como bien analiza LAHERA FORTEZA²², donde la regulación del convenio colectivo estatutario (sus cláusulas) se insertan en el contrato de trabajo realmente “des del primer minuto” con una protección o naturaleza convencional estatutaria y una vez vencido este convenio permanecerían en el contrato pero sin dicha protección, aplicándose posteriormente la regla del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Mientras tanto, debemos conformarnos con un “sucedáneo” de contractualización que realmente no es con reales efectos *ab origine*. Como apuntó la propia ponente²³ de la importante sentencia de la ultraactividad debemos entender que “[I]a sentencia, como expresamente puntualiza, no procede a la “contractualización”, sino que ante la pérdida de vigencia del convenio colectivo se sitúa en la posición originaria de formalización del contrato de trabajo, con las evoluciones propias del transcurso del tiempo, concluyendo que a partir de este momento las condiciones laborales ya estaban

²¹ A estos efectos, ver DESDENTADO BONETE, A., “La ultraactividad en el Tribunal Supremo. Un comentario a la Sentencia de 22 de diciembre de 2014”, *Revista de información laboral*, nº 3, 2015, p. 25-44 y LAHERA FORTEZA, J., “La contractualización del convenio colectivo: una lectura contractualista”, *Derecho de las relaciones laborales*, nº 1, 2015, p. 58-66.

²² Ver LAHERA FORTEZA, J., “La contractualización del convenio colectivo: una lectura contractualista”, *Derecho de las relaciones laborales*, nº 1, 2015, p. 58-66.

²³ La Magistrada Rosa María Virolés Piñol.

*contractualizadas*²⁴”. Asimismo, es importante tener en cuenta BELTRÁN DE HEREDIA cuando argumenta: “[d]e hecho, ante la magnitud de las consecuencias que se derivan de esta importantísima sentencia, personalmente, tengo la impresión que el Tribunal Supremo está tratado de atenuar sus efectos. Como he tenido ocasión de exponer en diversas ocasiones, parece que está optando por aplicar la contractualización *ab origine* con carácter “selectivo”: sólo opera si efectivamente no hay convenio colectivo de ámbito superior aplicable (en esta línea, STSJ País Vasco 1 de junio 2015, rec. 821/2015 –un comentario crítico al respecto en esta entrada); y no con real efecto *ab origine* (desde el primer minuto)²⁵”. Y parece que finalmente, el Tribunal Supremo explícita esta falta de contractualización efectiva y real “*des del primer minuto*” cuando declara que “la doctrina denominada “conservacionista”, según la cual las condiciones laborales del convenio colectivo que haya perdida su vigencia se mantienen, resulta de aplicación cuando no existe un superior aplicable”²⁶.

Así, conjugando todos estos elementos, puede entenderse, hasta la fecha, que cuando hablamos de la doctrina de la contractualización *ab origine* de las condiciones de trabajo, en los términos de la ya jurisprudencia del Tribunal Supremo, nos referimos a una respuesta jurídica frente a una incerteza de la regulación del conjunto de las condiciones de trabajo. Se presenta la tesis como una doctrina proteccionista que se activa cuando, habiendo vencido el convenio colectivo aplicable, no existe convenio colectivo superior aplicable o éste último no regula todas las condiciones de trabajo que el decaído sí hacía, y en especial aquellas que han venido teniendo un componente típicamente “normativo” y relevantes del vínculo laboral individual, tales como retribuciones, excedencias, licencias, jornadas, permisos, vacaciones, horas extraordinarias, etc. Es entonces cuando se activa esta visión contractualista. Y justamente este último caso es el de la sentencia comentada.

²⁴ VIROLÉS PIÑOL, R. M., “Efectos de la Jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de Ultraactividad de los convenios colectivos”, ponencia presentada en *XVI Jornadas 2015 de la Fundación SIMA: Solución de conflictos y negociación colectiva*, Madrid, 7 de octubre de 2015, p.22 (última fecha de consulta: 7.11.2016; disponible en: http://fsima.es/page/2/?post_type=articulos&art-fecha&art-aut&art-mat&art-ref&art-pub&ref=582).

²⁵ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “Contratación posterior a fin de ultraactividad: no se tiene derecho al salario ‘ex’ Convenio Colectivo decaído”, *Blog: Una mirada crítica a las relaciones laborales* (en línea), (última fecha de consulta: 7.11.2016; disponible en: <http://ignasibeltran.com/2016/06/02/contratacion-posterior-a-fin-de-ultraactividad-no-se-tiene-derecho-al-salario-ex-convenio-colectivo-decaido-estatuto-trabajadores/>).

²⁶ STS, Sala 4ª, Sección 1ª, de 18.10.2016 (Rec. Cas. núm. 205/2015; Ponente: Jordí Agustí Julià).

Ver comentario de esta sentencia en esta línea en BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “Ultraactividad: ¿la contractualización de un Convenio Colectivo es realmente predicable desde “el primer minuto”? (STS 18/10/16)”, *Blog: Una mirada crítica a las relaciones laborales* (en línea) (última fecha de consulta: 17.11.2016; disponible en: <http://ignasibeltran.com/2016/11/16/ultraactividad-la-contractualizacion-de-un-convenio-colectivo-es-realmente-predicable-desde-el-primer-minuto-sts-181016/>).

La mayor parte de las críticas que se pueden hacer a este planteamiento son las mismas que ya analizaron los votos particulares de la Sentencia de 22 de diciembre de 2014, destacándose: contradicción frontal a la regulación estatutaria de las fuentes de la regulación laboral (artículo 3.1 ET); incompatibilidad con la doctrina del Tribunal Supremo de las condiciones más beneficiosas; imposibilidad de que la aplicación del principio autonomista del artículo 1255 del Código Civil rija plenamente en el ordenamiento jurídico-laboral; sobredimensionamiento del contrato de trabajo como única fuente regulatoria de derechos y obligaciones e inexistencia en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores *“de ningún elemento que por vía de interpretación teleológica o con amparo en la analogía permita acceder a una solución como la que adopta la sentencia”*.

Pero es que solo desde una plena aceptación de que el convenio colectivo estatutario no es *“un contrato colectivo de eficacia general”* y la negación del papel fundamental del contrato de trabajo como fuente de regulación de los derechos y obligaciones, es decir, desde la no aceptación de la lógica contractualista, pueden fructificar dichas críticas.

En cuanto a la situación de las hipotéticas nuevas incorporaciones posteriores a la pérdida de vigencia del convenio considero que se está ante una consulta al tribunal y, consecuentemente, los argumentos de la Sala resultan plenamente válidos y adecuados jurídicamente.

Sin embargo, la sentencia cae en el mismo error de la sentencia de la ultraactividad de 22 de diciembre de 2014 al hacer referencia a un posible trato discriminatorio a los trabajadores de nuevo ingreso²⁷, cuando se afirma que *“sin perjuicio de lo que pudieran reclamar esos hipotéticos afectados, por ejemplo, en aplicación de la doctrina constitucional y jurisprudencial en torno al trato desigual o discriminatorio”*, puesto que es contraria a la propia doctrina de misma Sala²⁸ y a la del Tribunal Constitucional²⁹.

²⁷ Sobre esta cuestión, ver BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “Contratación posterior a fin de ultraactividad: no se tiene derecho al salario ‘ex’ Convenio Colectivo decaído”, *Blog: Una mirada crítica a las relaciones laborales* (en línea) (última fecha de consulta: 07.11.2016; disponible en: <http://ignasibeltran.com/2016/06/02/contratacion-posterior-a-fin-de-ultraactividad-no-se-tiene-derecho-al-salario-ex-convenio-colectivo-decaido-estatuto-trabajadores/>). Comentario de la sentencia STSJ País Vasco, Sala de lo Social, Sección 1ª, 23.02.2016 (Rec. Supl. núm. 161/2016; Ponente: Modesto Iruretagoyena Iturri).

²⁸ STS, Sala 4ª, Sección 1ª, de 18.09.2000 (Rec. Cas. núm. 1263/2000; Ponente: Luis Ramón Martínez Garrido).

²⁹ STC, Sala 1ª, 36/2011, de 18.03.2011 (Rec. Amp. núm. 6199-2007; Ponente: Javier Delgado Barrio).

Como conclusión debemos preguntarnos: ¿El legislador legislará eficientemente sobre esta cuestión o dejará que los jueces y magistrados suplan su posible desidia en este asunto?

4. Bibliografía

ALAMÁN CALABUIG, A. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., “La ultraactividad o la petrificación de la inseguridad jurídica”, *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, n.º. 46 (Enero-Marzo), 2015, p. 73-90

ALFONSO MELLADO, C.L., *La ultraactividad de los convenios colectivos: una propuesta integral*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2015.

BAYLOS GRAU, A., “Un nuevo modelo democrático de relaciones laborales”, *Revista de Derecho Social*, n.º 70, 2015, p. 13-28.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “Contractualización ab origine de las condiciones de trabajo fijadas en convenio colectivo y fin de la ultraactividad”, *Estudios Financieros, Revista de trabajo y seguridad social*, n.º 384, 2015, p. 223-229.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “Contratación posterior a fin de ultraactividad: no se tiene derecho al salario ‘ex’ Convenio Colectivo decaído”, *Blog: Una mirada crítica a las relaciones laborales* (en línea) (última fecha de consulta: 7.11.2016; disponible en: <http://ignasibeltran.com/2016/06/02/contratacion-posterior-a-fin-de-ultraactividad-no-se-tiene-derecho-al-salario-ex-convenio-colectivo-decaido-estatuto-trabajadores/>).

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “Ultraactividad: ¿la contractualización de un Convenio Colectivo es realmente predicable desde “el primer minuto”? (STS 18/10/16)”, *Blog: Una mirada crítica a las relaciones laborales* (en línea) (última fecha de consulta: 17.11.2016; disponible en: <http://ignasibeltran.com/2016/11/16/ultraactividad-la-contractualizacion-de-un-convenio-colectivo-es-realmente-predicable-desde-el-primer-minuto-sts-181016/>).

BLASCO PELLICER, A.A. y GOERLICH PESET, J.M., “La nueva situación de "post-ultraactividad" del convenio colectivo: una visión "rupturista". A propósito de la STS de 22 de diciembre de 2014, sobre la interpretación del artículo 86.3 *in fine* ET sobre ultraactividad de los convenios”, *Revista de información laboral*, n.º 2, 2015, p. 49-65.

CRUZ VILLALÓN, J., “La nueva regulación de la negociación colectiva en España: ruptura del equilibrio en las relaciones laborales en aras de una flexibilidad sin

consenso”, en RUESGA BENITO, S.M. (Coord.), *Reformas laborales en la Gran Recesión*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, p. 113-143.

DESDENTADO BONETE, A., “La ultraactividad en el Tribunal Supremo. Un comentario a la Sentencia de 22 de diciembre de 2014”, *Revista de información laboral*, nº 3, 2015, p. 25-44.

GINÈS FABRELLAS, A., “¿Cómo suplir la laguna consciente del legislador de 2012 en relación con las consecuencias jurídicas de la pérdida de ultraactividad del convenio colectivo?”, comunicación presentada a las *XXVI Jornades Catalanes de Dret Social*, 20 de febrero de 2015 (última fecha de consulta: 7.11.2016; disponible en: <http://www.iuslabor.org/jornades-i-seminaris/comunicacions/any-2015/>).

LAHERA FORTEZA, J., “La contractualización del convenio colectivo: una lectura contractualista”, *Derecho de las relaciones laborales*, nº 1, 2015, p. 58-66.

MOLINA NAVARRETE, C., *Escenarios de pos-ultraactividad del convenio: soluciones judiciales a la incertidumbre*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2014 (versión electrónica).

PASTOR MARTÍNEZ, A., “La contractualización de las condiciones convencionales tras la extinción de la ultraactividad”, *IUSLabor*, 1/2015, p. 1-17.

SALINAS MOLINA, F., “La ultraactividad de los convenios colectivos”, ponencia de presentada a las *XXVI Jornades Catalanes de Dret Social*, 20 de febrero de 2015, (última fecha de consulta: 7.11.2016; disponible en: <http://www.iuslabor.org/jornades-i-seminaris/ponencies/any-2015/>).

VIROLÉS PIÑOL, R. M., “Efectos de la Jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de Ultraactividad de los convenios colectivos”, ponencia presentada en *XVI Jornades 2015 de la Fundació SIMA: Solució de conflictes y negociació colectiva*, Madrid, 7 de octubre de 2015, (última fecha de consulta: 7.11.2016; disponible en: http://fsima.es/page/2/?post_type=articulos&art-fecha&art-aut&art-mat&art-ref&art-pub&ref=582).