

El fin de la ultraactividad del convenio colectivo y los trabajadores de nuevo ingreso: inaplicación por vía de “contractualización” del convenio vencido.

STS-SOC núm. 360/2019, de 13 de mayo

María Antonia Castro Argüelles

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Oviedo

Resumen: *La STS 360/2019 rechaza la aplicación de la solución de la STS de 22 de diciembre de 2014, a los trabajadores contratados una vez finalizada la vigencia del convenio. Según el TS la conversión en contrato de las cláusulas de un convenio sólo es posible si el contrato existía durante la vigencia del convenio.*

Palabras clave: *Ultraactividad, contractualización, trabajadores de nuevo ingreso, conflicto colectivo.*

Abstract: *The Judgment of the Supreme Court 360/2019 rejects the application of the solution of the judgment of December 22, 2014 to workers hired after the application of the collective agreement expires. According to this Judgment the conversion into contract of the clauses of an collective agreement is only possible if the contract existed during the term of the agreement.*

Keywords: *Extraordinary extension of the collective agreement, agreement on the contrary, new workers, collective conflict.*

I. Introducción

La cuestión litigiosa que aborda la STS 360/2019, de 13 de mayo, rec 55/2018, tiene que ver con las condiciones laborales de aplicación a los trabajadores de nuevo ingreso, contratados después de que el convenio haya perdido su vigencia, hasta que se acuerde un nuevo convenio colectivo, si no hay un pacto que mantenga la aplicación del convenio vencido ni un convenio colectivo de ámbito superior aplicable. Un problema que, como advirtió la STS de 22 de diciembre de 2014, rec 264/2014, puede plantear el fin de la ultraactividad del convenio colectivo respecto de los nuevos trabajadores que quedan, de esta forma, sin “esa malla de protección que brindaba el convenio colectivo”.

La STS 360/2019 se une a una serie de resoluciones dictadas por el TS, en los últimos años, sobre el fin de la vigencia del convenio colectivo y la aplicación del art. 86.3 ET, que han ofrecido soluciones que, además de dar respuesta a los concretos problemas planteados, han contribuido, de una u otra forma, a delimitar el ámbito de aplicación personal y material de la solución propuesta por la STS de 22 de diciembre de 2014 según la que las condiciones laborales que venían rigiendo con anterioridad a la pérdida de vigencia del convenio colectivo en cuestión deberán mantenerse hasta que haya un nuevo convenio colectivo, mientras no haya un pacto en contrario ni un

convenio de ámbito superior, puesto que forman parte del sinalagma contractual establecido por las partes^[1].

Algunas de esas resoluciones son examinadas por la STS 360/2019, al haber sido invocadas por la parte recurrente, para finalmente llegar a la conclusión de que no guardan conexión con la controversia planteada en este caso, en el que lo que se debate es si es posible la aplicación, por vía de "contractualización", de las condiciones laborales fijadas por el convenio colectivo vencido a quienes celebraron sus contratos una vez finalizada la vigencia de dicho convenio. De ahí también que la STS 360/2019 se haya limitado a citar la fecha de las sentencias, su número de recurso, así como la temática general sobre la que versan, sin considerar necesario reproducir ninguno de sus fundamentos jurídicos.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: Sentencia

Órgano judicial: Sala de lo Social, Sección 1ª, del Tribunal Supremo

Número y fecha de la resolución judicial: STS núm. 360/2019, de 13 de mayo

Número de procedimiento: recurso de casación ordinaria núm. 55/2018

ECLI: ES:TS:2019:2128

Fuente de consulta: CENDOJ

Ponente: Excm. Sra. Dña. Milagros Calvo Ibarlucea

Votos particulares: carece

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El litigio que ha dado lugar a la STS 360/2019, de 13 de mayo, surge de la pretensión de una organización sindical de que se reconozca explícitamente a los profesionales del doblaje-rama artística que prestan sus servicios en Cataluña, contratados o que se contraten en el futuro, la aplicación de las condiciones laborales previstas en el Convenio colectivo del sector de doblaje de Cataluña para los años 2005-2007, en su totalidad y en todos sus términos, hasta que un nuevo convenio colectivo sea de aplicación, habida cuenta de las características especiales de la profesión y de su prestación de trabajo y de la modalidad de contratación usual (por convocatoria) en el sector.

1. Hechos probados

El Convenio colectivo del sector de los profesionales del doblaje de Cataluña (rama artística) para los años 2005-2007 fue firmado, de un lado, por la Asociación de empresas de doblaje y, de otro, en representación de los trabajadores, por la organización sindical demandante así como por UGT y CC.OO.

Se ha reconocido por todas las partes que el convenio fue denunciado a su finalización y en el plazo previsto para ello, iniciándose tras la denuncia un "largo" proceso de negociación, "de más de ocho años de duración", a fin de acordar una nueva norma colectiva para el mismo sector. Solo en el último periodo de negociaciones se realizaron 12 reuniones entre las representaciones social y empresarial, en el periodo comprendido entre el 2 de junio de 2013 y el 27 de abril de 2016. Este proceso terminó sin acuerdo.

Es igualmente un hecho reconocido por las partes del procedimiento que no existe convenio de ámbito superior vigente al estar en la misma situación el antiguo Convenio colectivo estatal (1993-1995). Las empresas del sector, entre ellas las demandadas, admiten estar operando al margen o con independencia de las previsiones del extinto Convenio colectivo, aunque en algunas cuestiones (definición de unidades de trabajo) sigan teniéndolas en cuenta.

Las partes en el procedimiento reconocen que todos los contratos de trabajo del sector, por las modalidades de contratación que se aplican en el mismo, han sido suscritos con posterioridad a la fecha de pérdida de vigencia del Convenio de referencia.

El 16 de mayo de 2017, se celebró acto de conciliación que concluyó sin acuerdo respecto de todas las empresas comparecientes, a excepción de una de ella (Agencia Polford de Locutores S.L.) con la que se llegó al acuerdo de seguir aplicando a los profesionales del doblaje –rama artística- que prestan sus servicios en Cataluña, contratados o que se contraten en el futuro las condiciones laborales previstas en el Convenio colectivo de trabajo del sector de los profesionales del doblaje de Cataluña (rama artística) para los años 2005-2007 en su totalidad y en todos sus términos, hasta que un nuevo convenio colectivo sea de aplicación a dicho colectivo.

El 1 de junio de 2017, el sindicato de actores y directores de Cataluña planteó demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña, en cuyo suplico instaba, en primer lugar, “el reconocimiento explícito de que debe ser aplicable a los profesionales del doblaje –rama artística- que prestan sus servicios en Cataluña, contratados o que se contraten en el futuro, (...) el Convenio colectivo de trabajo del sector de los profesionales del doblaje de Cataluña para los años 2005-2007 hasta que un nuevo convenio colectivo sea de aplicación a dicho colectivo de profesionales del doblaje en sustitución del anterior (...);” y, en segundo lugar, “el cese por parte de las empresas demandadas de las actividades irregulares descritas en la demanda” que consistían en la inaplicación de las condiciones laborales reconocidas en el Convenio colectivo de trabajo del sector de los profesionales del doblaje de Cataluña (rama artística) para los años 2005-2007.

2. La sentencia recurrida

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña recurrida, previo rechazo de las excepciones de inadecuación de procedimiento, falta de legitimación activa de la parte actora y falta de Litis consorcio pasivo necesario, desestimó íntegramente la demanda al entender que había finalizado la vigencia del convenio cuya aplicación se invocaba. Según esta resolución, la petición que se formulaba por la organización sindical no podía basarse en la tesis de la contractualización de las condiciones de trabajo de un convenio, una vez finalizada su ultraactividad, defendida en la STS de 22 de diciembre de 2014, rec 264/2014, “por no ser materialmente posible por el uso en el sector de modalidades de contratación” que impiden que existan trabajadores que conserven o mantengan relaciones laborales iniciadas con anterioridad a la pérdida de vigencia del convenio colectivo en cuestión. Por ello, el TSJ de Cataluña entendió que la pretensión se apoyaba en la voluntad de la parte actora de que la Sala ordenase la regulación de las relaciones del sector con base en la norma que le había parecido conveniente elegir.

Añadía la sentencia que tampoco se había acreditado la existencia de las “irregularidades” en que se basaba la segunda de las peticiones formulada en la demanda (de cese de la inaplicación de las condiciones laborales reconocidas en el convenio colectivo). Por otra parte, para la Sala de lo social del TSJ de Cataluña, esas “irregularidades”, de existir, derivarían de la inaplicación de una norma colectiva que al haber perdido su vigencia carece de fuerza normativa alguna. Por ello, no cabía atribuir a la petición actora la naturaleza de conflicto jurídico sino de conflicto de intereses. En definitiva, no había en la demanda referencia a norma legal alguna que sirviera a la Sala para imponer la solución que reclamaba la recurrente, cuando “el conflicto colectivo presupone controversia que puede ser solventada aplicando una norma jurídica”; a diferencia del conflicto de intereses o económico que debe resolverse por negociación de las partes, “único procedimiento para pacificar la situación”^[2].

IV. Posición de las partes

La parte recurrente había defendido en la demanda planteada ante la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña que “la decisión de la empresa de aplicación selectiva y por tanto parcial del contenido del II Convenio colectivo...no es ajustada a derecho porque supone validar que puede el concreto empresario quebrar el equilibrio del convenio a su favor imponiendo las condiciones del mismo que le interesan”. Su pretensión, en cambio, era la aplicación del contenido íntegro del convenio, pese a reconocer que “la contractualización” de las condiciones laborales fijadas por el convenio colectivo no resultaba materialmente posible por el uso en el sector de unas modalidades de contratación que impiden que existan trabajadores que conserven o mantengan relaciones laborales iniciadas con anterioridad a la pérdida de vigencia del convenio colectivo en cuestión.

Desestimada la demanda, la organización sindical demandante interpone recurso de casación ante la Sala de lo Social de TS, con amparo en el art. 207 e) LJS, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico y de la jurisprudencia, aplicables. En concreto, el recurso se apoya en único motivo que incluye dos submotivos, con diversos apartados cada uno. En el primero se denuncia infracción de los artículos 3, 7, 9, 10.1, 14, 35.1, 28, 24.1 de la Constitución; 86.3, párrafo 4, y 89.1 y 3 del Estatuto de los Trabajadores; arts. 1255, 1256 y 1261 del Código civil. Se consideran infringidos también el artículo 28 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el art. 11.1 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT y el art. 5 del Convenio 154 de la OIT, en cuanto normas que auspician el derecho a la negociación y acción colectiva. El segundo submotivo se refiere a la infracción de doctrina jurisprudencial con cita de las SsTS de 18 de mayo de 2016, rec 100/2015, de 23 de septiembre de 2015, rec 209/2014, sobre el ámbito de la contractualización de las cláusulas del convenio propuesta por la STS 22 de diciembre de 2014. SsTS de 6 de julio de 2016, rec 155/2015, de 26 de octubre de 2016, rec 184/2015, 17 de marzo de 2015, rec. 233/2013, 7 de julio de 2015, rec 193/2014, 2 de julio de 2015, rcud 1699/2014, de 11 de noviembre de 2015, rec 225/2014 y la de 26 de abril de 2016 rcud 2102/2014, en las que se analiza la consecuencia de la existencia de un pacto de continuidad. Se citan también las SsTS de 27 de noviembre de 2015 y 15 de septiembre de 2015 (de las que únicamente se aporta la fecha), sobre el convenio de ámbito superior aplicable, y sobre si el convenio ha perdido ultraactividad; y las SsTS de 14 de diciembre de 2016, rec 17/2016, sobre la firma de un acuerdo parcial que condicionaba la ultraactividad, de 8 de noviembre de 2016, rcud 279/2015, sobre el mantimimiento de una disposición de un convenio vencido ante la no sumisión a un arbitraje; de 8 de noviembre de 2016, rec 102/2016, sobre el ámbito temporal de una cláusula normativa prevista para un periodo específico; y de 26 de octubre de 2016, rec 184/2015 sobre el procedimiento para modificar una condición de un convenio en vigor; y STS de 20 de diciembre de 2016, rcud 217/2015 sobre ultraactividad. A estas sentencias se añaden por la parte recurrente otras resoluciones emanadas de Tribunales superiores.

El Ministerio Fiscal presentó escrito en el sentido de considerar la improcedencia del recurso.

V. Preceptos relevantes

Artículo 86.3 ET

(...)

“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”

Art. 89 .1 ET

(...)

“Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

(...)

3. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.”

VI. Doctrina básica

-El “espacio de contractualización” que la recurrente ha pretendido construir, al alegar infracción del art. 86.3 ET, no es posible ni siquiera partiendo de la doctrina dimanante de la sentencia dictada por el Pleno de la Sala IV del TS el 22 de diciembre de 2014 (rcud 264/2014) cuyo fundamento de Derecho tercero, último párrafo, se reproduce literalmente.

“(…) los trabajadores de nuevo ingreso carecerán de esa malla de protección que brindaba el convenio fenecido. Ello podrá dar lugar ciertamente a problemas de doble escala salarial, de discriminación, y otros que no podemos abordar en este momento. En cualquier caso, y para evitar todos esos problemas, no es ocioso recordar, finalmente, que, aun habiendo terminado la ultraactividad del convenio en cuestión, ello no significa que no permanezca la obligación de negociar de buena fe en el ámbito colectivo, como establece el art. 89.1 ET”.

-La denominada “contractualización” significa la conversión en contrato de las cláusulas de un convenio colectivo.

-Donde no hay contrato paralelo a la vigencia de un convenio no cabe la contractualización de las normas colectivas.

-La extensión aplicativa en el caso de la ultraactividad es una creación jurisprudencial.

-La aplicación íntegra del Convenio vencido, pretendida por las partes, no puede apoyarse en los arts. 10.1, 35, 37. 28 CE, dedicados a consagrar los derechos a la dignidad, al trabajo, a la negociación colectiva, por lo que estos preceptos no pueden considerarse infringidos.

-Tampoco puede servir de instrumento de apoyo de la pretensión actora, ni ha sido objeto de infracción, el art. 24 CE dedicado a consagrar el derecho a la tutela judicial efectiva, que no cabe entender como derecho a una sentencia estimatoria bajo cualquier circunstancia sino a una respuesta congruente y ajustada a Derecho.

-No hay vulneración del principio de igualdad y de la prohibición de discriminación. En este supuesto, no se trata de comparar distintas fechas de ingreso en la empresa rigiendo el mismo convenio sino distintas fechas de ingreso cuando el convenio ya no es de aplicación.

-La denuncia de infracción de los arts 1255, 1256 y 1261 Código civil carece de justificación en el presente caso en el que no se acredita la existencia de un contrato contrario a la ley, la moral o el orden público, ni se deja la validez y cumplimiento del contrato al arbitrio de una de las partes. De otro lado no hay razón para mantener que los contratos carezcan de los elementos básicos (consentimiento, objeto y causa) ya que en las fechas en que los nuevos contratos fueron suscritos los trabajadores conocían la situación del convenio colectivo y las condiciones en las que nacían esos contratos.

-A idéntica conclusión negativa se llega una vez examinado el conjunto de resoluciones que son objeto de cita por la parte recurrente.

-Con arreglo al art. 1.6 Ccivil las resoluciones emanadas de Tribunales Superiores no constituyen jurisprudencia.

VII. Parte dispositiva

La STS 360/2019 desestima el recurso de casación interpuesto por la representación sindical contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Barcelona) de fecha de 11 de octubre de 2017, debiendo cada parte sufragar las costas causadas a su instancia.

VIII. Pasajes decisivos

FJ. TERCERO *“La contractualización” solo cabe allí donde previamente ha existido un contrato y de ahí la expresión utilizada que no significa otra cosa que la conversión en contrato de las cláusulas de un convenio colectivo. Por tanto donde no hay contrato paralelo a la vigencia de un convenio no cabe la contractualización de las normas colectivas refiriendo dicho paralelismo a la vida pretérita conjunta de convenio y contratos”*

“(…) en las fechas en que los nuevos contratos fueron suscritos los trabajadores conocían la situación del convenio colectivo y las condiciones en las que nacían dichos contratos”

IX. Comentario

El litigio que aborda la STS 360/2019 surge porque todos los contratos del sector han sido suscritos con posterioridad a la fecha de pérdida de vigencia del convenio colectivo de referencia, producida el 31 de diciembre de 2007, y aun así la parte recurrente pretende la aplicación íntegra de ese convenio, pese a reconocer que esta pretensión no puede apoyarse en una extensión a esos contratos de la tesis de la STS de 22 de diciembre de 2014 que mantiene la conversión en condiciones contractuales de las previstas en el convenio fenecido^[3].

Pero, precisamente por ello, si no cabe extender a estos supuestos la referida contractualización, como argumentó la sentencia de instancia, no hay fundamento jurídico que permita seguir aplicando el Convenio colectivo que ha perdido su vigencia, al no haber un pacto en contrario para seguir manteniendo su aplicación, como el que de hecho se había alcanzado, en conciliación, con una de las empresas del sector, que había acordado el reconocimiento explícito de que se debía aplicar a los trabajadores contratados o que se contratasen en un futuro las condiciones laborales previstas en el Convenio vencido, en su totalidad y en todos sus términos, hasta que hubiera un nuevo convenio aplicable.

Según la STS 360/2019, la denominada “contractualización” sólo cabe allí donde previamente ha existido un contrato. Por lo tanto, donde no hay contrato paralelo a la vigencia del convenio no es posible que se conviertan en contrato las condiciones del convenio a su vencimiento, aunque no haya convenio de ámbito superior aplicable. Es evidente, y así lo aclara la sentencia, que ese paralelismo que se precisa supone “la vida pretérita conjunta de convenios y contratos”.

Según el art. 86.3 ET esa pérdida de vigencia se entiende producida, salvo pacto en contrario, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral. Luego otra es la situación de los trabajadores que hayan sido contratados mientras el convenio está en ultraactividad.

Por lo demás, la STS 360/2019 contribuye a precisar el significado de esa “contractualización” -que no es otro “que la conversión en contrato de las cláusulas de un convenio colectivo”-, y a delimitar su ámbito subjetivo de aplicación. Para esta sentencia, esta tesis de creación jurisprudencial no puede extenderse a un ámbito en el que se utilizan modalidades de contratación que hacen muy difícil cuando no imposible que se mantengan relaciones laborales iniciadas con anterioridad a la pérdida de vigencia del convenio.

Es evidente que -como decía la STS de 22 de diciembre de 2014 en el último párrafo del tercero de sus fundamentos, que la STS 360/2016 reproduce literalmente-, los trabajadores de nuevo ingreso carecen “de esa malla de protección que brindaba el convenio fenecido”. Aun así, como ahora se pone en evidencia con la solución mantenida por la sentencia comentada, en nada puede alterar esa circunstancia la respuesta que deba darse al problema planteado. Por otra parte, que esos nuevos contratos se hayan suscrito no habiendo un convenio vigente no los convierte en contrarios a la ley, a la moral o al orden público ni supone que carezcan de los elementos básicos del contrato (consentimiento, objeto y causa).

Como reconoció la propia STS de 22 de diciembre de 2014, la solución de “contractualizar” las condiciones de trabajo del convenio vencido podía dar lugar a problemas “de doble escala salarial, de discriminación...”, al dejar a los trabajadores de nuevo ingreso al margen de esas condiciones. Y en esa línea iba la denuncia de infracción de los arts. 9.2 y 14 CE, en que se basaba uno de los apartados que integraban el único motivo del recurso que ha dado lugar a la STS 360/2016. Sin embargo, la sentencia descarta que esa circunstancia pueda suponer una vulneración del principio de igualdad y no discriminación puesto que se trata de trabajadores que han sido contratados cuando ya no estaba vigente el convenio colectivo. La vulneración del principio de igualdad y de la prohibición de discriminación se produce si un convenio vigente se aplicara, a unos trabajadores sí y a otros no, en función de su ingreso en la empresa; no porque una vez vencido se aplique solo a los trabajadores contratados durante su vigencia y no se extienda a lo contratados con posterioridad.

No hay en la STS 360/2016 ninguna reflexión que expresamente aluda a la decisión de la empresa de aplicación selectiva y parcial del contenido de Convenio colectivo, reconocida como hecho probado; del mismo modo que tampoco hay ninguna consideración sobre cuáles deban ser las condiciones aplicables a los trabajadores de nuevo ingreso hasta que haya un nuevo convenio aplicable, más allá de la referencia a aquella advertencia de la STS 22 de diciembre de 2014 de que estos trabajadores “carecerán de esa malla de protección que brindaba el convenio fenecido”. En todo caso, para la sentencia parece suficiente, a la hora de justificar el proceder de las empresas (de seguir teniendo en cuenta, para algunas materias, las disposiciones del convenio vencido), que “en las fechas en las que los nuevos contratos fueron suscritos los trabajadores conocían la situación del convenio colectivo y las condiciones en que se suscribían dichos contratos”.

X. Apunte final

Como se decía en la introducción, la sentencia objeto de este comentario se suma a otras resoluciones que han abordado los numerosos problemas que ha planteado la aplicación de ese último párrafo del art. 86.3 ET; algunas de ellas citadas por la parte recurrente para acreditar la infracción de jurisprudencia denunciada. Por ello, la sentencia se ha visto obligada a examinar esas resoluciones pese a que resuelven cuestiones que no guardan conexión con la controversia objeto de litigio, relativa a la problemática de los trabajadores de nuevo ingreso.

En efecto, se trata de resoluciones que resuelven asuntos muy diversos, surgidos como consecuencia del fin de la ultraactividad del convenio colectivo aplicable^[4], como el alcance material de la “contractualización” que propuso la STS de 22 de diciembre de 2014, en particular si se extiende al contenido íntegro del convenio o sólo a determinados aspectos^[5]

Varias de las sentencias citadas por la parte recurrente se refieren al pacto expreso y “en contrario” que exige, tras la reforma de 2012, el art. 86.3 ET, para evitar la finalización de la vigencia ultraactiva. En concreto, se han invocado una serie de resoluciones que han mantenido la consideración como pacto en contrario de las cláusulas de continuidad o prórroga, después de terminada la vigencia, que incorporaban convenios colectivos negociados y denunciados con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma laboral que dio lugar a la actual redacción del art. 86.3

ET (SsTS 2 de julio de 2015, rcud 1699/2014, 17 de marzo de 2015, rec 233/2013, 7 de julio de 2015, rec 193/2014, 26 de abril de 2016, rcud 2102/2014, 6 de julio de 2016, rec 155/2015, 11 de noviembre de 2015 rec 225/2014, 26 de octubre, rec 184/2015). Según esta jurisprudencia, el tenor de este precepto no sólo no impide que el citado pacto esté incorporado al propio convenio colectivo con anterioridad a la reforma sino que ni siquiera distingue el momento de su celebración; por lo que no hay razones para entender que el acuerdo sobre ultraactividad sólo pueda adoptarse con posterioridad a la finalización del ámbito temporal del convenio colectivo^[6]. En el mismo sentido y a propósito de la irrelevancia de los actos propios de la empresa con los que pretendía limitar el alcance temporal de “ese pacto en contrario” de manera unilateral o graciable, se cita la STS 894/2016, de 26 de octubre^[7].

Más alejados del tema de que se ocupa la STS 360/2019 están las resoluciones que abordan, de un lado, la cuestión de si existe alguna situación en la que, transcurrido el año desde la denuncia del convenio sin que se haya negociado uno nuevo, podría seguir aplicándose el convenio anterior, pese a existir un convenio de ámbito superior, ya sea porque este no es “un verdadero convenio” (STS de 23 de septiembre de 2015, rec 209/2014), ya porque se trata de un convenio que no tiene nada que ver con la actividad que cubría el convenio que perdió su vigencia (STS 27 de noviembre de 2015, rec 316/2014); y de otro, el problema de cómo se articula la ultraactividad del convenio con los acuerdos parciales a los que las partes pueden llegar durante la negociación del convenio colectivo 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 (segundo párrafo del art. 86.3 ET) (STS 157/2016, de 14 de diciembre, rec 17/2016).

También aborda una cuestión muy diferente la STS 931/2016, de 8 de noviembre, rcud 279/2015, que mantiene transitoriamente la vigencia, más allá del plazo de vigencia y prórroga acordados, de un pacto para negociar una serie de materias (disposición transitoria) que se incluía en el convenio colectivo de un grupo de empresas, en ultraactividad en la fecha de la sentencia de instancia^[8]. La prórroga de ese pacto supone, para el TS, la aplicación con carácter transitorio del convenio colectivo que hasta la negociación del convenio sectorial se aplicaba a cada una de las empresas del grupo, respecto de una de las materias que quedan pendiente de acuerdo, mientras ninguna de las partes obligadas en caso de desacuerdo al arbitraje lo inste, porque en esos términos se manifiesta el referido pacto (disposición transitoria).

No obstante, hay algo que muchas de estas resoluciones tienen en común con la STS 360/2019, objeto de este comentario. Todas ellas han venido de algún modo a puntualizar en qué casos y con qué alcance procede la aplicación de esa tesis que incorpora la STS 22 de diciembre de 2014, que no deja de ser una solución particular para una situación coyuntural^[9], cuyas consecuencias resultan especialmente extrañas a la configuración del sistema de fuentes del Derecho del Trabajo, como el propio TS ha reconocido en su STS 588/2018, de 5 de junio de 2018, rcud 427/2017.

Referencias:

1. ^ *Un análisis de esas resoluciones en M.A. Castro Argüelles, “El fin de la ultraactividad del convenio colectivo en la doctrina del Tribunal Supremo”, RMTMSS, nº 142, 2019, pp. 403 y ss.*
2. ^ *Sobre la diferencia entre conflicto jurídico y el conflicto de intereses la STSJ de Cataluña cita STS 20 de junio de 2017, rcud 170/2016.*

3. [^] A. Desdentado Bonete, “La ultraactividad en el Tribunal Supremo. Un comentario a la Sentencia de 22 de diciembre de 2014”, *Revista de Información Laboral*, nº 3/2015, BIB 2015/1022, p. 5. M. Rodríguez-Piñero, M.E. Casas Baamonde y F. Valdés Dal-Ré, “El agotamiento de la ultraactividad del convenio colectivo”, *RL*, nº 9, 2013, p. 8. J. García Murcia, “Condición más beneficiosa y negociación colectiva”, *Documentación Laboral*, nº 114, 2018, pp. 95 y ss
4. [^] Téngase en cuenta que la ultraactividad ha planteado otros problemas como cuál pueda ser la vigencia de las diferentes cláusulas del convenio en fase de ultraactividad (STS 937/2016, de 8 de noviembre).
5. [^] Sobre esta particular cuestión, STS 1068/2016, de 20 de diciembre, rcud 217/2015, según la que el concepto de condiciones laborales no aparece constreñido a los elementos esenciales del contrato o estructurales del nexo contractual, sino que abarca la totalidad de las condiciones laborales, entendidas como aquellas que regulan la relación laboral en todos sus aspectos y no sólo las que regulan el “núcleo duro” del contrato de trabajo. Esta conclusión se apoya en la evolución de la regulación del Estatuto de los Trabajadores sobre la naturaleza de las condiciones pactadas en convenio colectivo y, en particular, sobre la desaparición de la distinción entre cláusulas normativas y cláusulas obligacionales, que conduce a entender que todas las cláusulas de un convenio colectivo tienen la misma naturaleza “y únicamente cabe excluir del régimen aplicable durante la negociación del convenio, aquellas cláusulas convencionales por las que se hubiere renunciado a la huelga”. Con todo, en esta última sentencia el TS también advierte que la aplicación de esta doctrina “no conduce necesariamente a que la totalidad de un Convenio Colectivo que haya fenecido”, de acuerdo con el art. 86.3 ET, deba entenderse “contractualizado” íntegramente, pudiendo suceder que “en casos concretos” pueda ser ajustada a derecho la conducta empresarial que decida la inaplicación de determinados preceptos, siempre que no sean “contractualizables” y se comunique en forma qué preceptos entiende incorporados al contrato de trabajo y cuáles no, de manera concreta, “sin realizar una inaceptable mezcla genérica de contenidos”.
6. [^] Con todo, para que resulte de aplicación esta doctrina será necesario que el convenio colectivo, anterior a la reforma, incluya una cláusula expresa de ultraactividad y no una mera remisión genérica a la normativa estatutaria. Así lo ha aclarado el TS en su sentencia 807/2018, de 25 de julio de 2018, rcud 3584/2016.
7. [^] Sobre el particular téngase en cuenta que, además de ese pacto en contrario del propio convenio vencido o del que se pueda alcanzar durante la negociación de un nuevo convenio, también puede influir en las reglas del art. 86.3 ET, sobre ultraactividad del convenio, el pacto que pueda incorporar el convenio de ámbito superior, de haberlo. Basta recordar la incidencia de las cláusulas que pueden pactarse en los convenios sectoriales sobre las reglas de concurrencia del convenio (segundo párrafo del art. 83.2 y art. 84 ET). Esas cláusulas pueden también excluir las de ultraactividad del art. 86.3 ET, y dejar sin efecto la previsión que retrasa la aplicación del convenio de ámbito superior, si no hay pacto en contrario, hasta que haya transcurrido un año desde la denuncia del convenio (STS 855/2018, de 24 de septiembre, rec 173/2017).
8. [^] a partir de una interpretación sistemática de sus preceptos según la que, mientras no se alcanzara un acuerdo, debía entenderse prorrogado el plazo para hacerlo de no instarse por ninguna de las partes legitimadas el procedimiento subsidiario de arbitraje previsto expresamente.

9. [^] Como señala J. García Murcia, “Condición más beneficiosa y negociación colectiva”, *Documentación Laboral*, nº 114, 2018, p.104.