

PODER DE DIRECCIÓN

Universidad de Córdoba

**LA CONTRACTUALIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE
TRABAJO DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO: UN
NUEVO PARADIGMA JUDICIAL**

Sentencia del Tribunal Supremo, de 23 de septiembre de 2015

M^a INMACULADA BENAVENTE TORRES*

SUPUESTO DE HECHO: El Convenio Colectivo Provincial de Guipúzcoa de Limpieza de Edificios y Locales preveía en su art. 4 una vigencia de tres años (1-1-2007 a 31-12-2009), su denuncia automática a partir de 1-11-2009, y no contenía pacto expreso de ultraactividad. Constituida la comisión negociadora para la revisión del convenio colectivo el 22-4-2010, la patronal partícipe en aquéllas (ASPEL), el 17-7-2013, remitió a las centrales sindicales integrantes de la mesa negociadora (ELA, LAS, CCOO, UGT y ESK) un comunicado en el que declaraba su intención de mantener abiertas las negociaciones así como, ante la finalización de la ultraactividad del convenio sectorial provincial, que el marco jurídico de los trabajadores del sector pasaba a ser desde el 8-7-2013 el 1 Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales y, en lo no regulado por el mismo, el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, en dicho comunicado declaraba igualmente que respecto a los trabajadores ya contratados se procedería a mantener sus condiciones individuales “*ad cautelam*”, en tanto los Tribunales se pronuncien sobre cuáles son los efectos de la pérdida de la ultraactividad respecto de las relaciones laborales individuales. Anunciaba igualmente que con dicha finalidad interpondría un conflicto colectivo que resuelva las dudas generadas en esta materia. Con fecha 9 de septiembre de 2013, CCOO interpuso demanda de conflicto colectivo solicitando que “*declare vigente y de obligado cumplimiento el contenido normativo del convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Gipuzkoa para todas las empresas y trabajadores afectados por el presente conflicto*”. La STSJ País Vasco de 26-11-2013, proc 43/2013, resuelve estimando en parte la referida demanda. Declara que es aplicable el art. 86.3 ET en la versión introducida por

* Prof. Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

la L 3/2012 sin apreciación de vulneración del principio de irretroactividad por cuanto éste no afecta a la proyección de los derechos hacia el futuro. E igualmente rechaza que el punto sexto del Acuerdo de 23 de mayo de la Comisión de Seguimiento del II AENC sostenga la vigencia del convenio provincial en cuestión habida cuenta de su carácter obligacional y de que constituyen meras recomendaciones referidas, por lo demás, a las fases previas al fin de la ultraactividad. Sin embargo, en las materias que no son objeto de regulación por el convenio colectivo sectorial estatal, sostiene la pervivencia de las condiciones laborales previstas en el convenio sectorial fenecido mediante su “*aplicación transitoria*” (FJ^º 4^º) y, según se hizo constar también en el fallo, “*a todos los trabajadores afectados*” y “*en tanto se suscriba por las partes negociadoras un nuevo convenio provincial del sector*”. En fecha 10 de diciembre de 2013 se dictó Auto de Aclaración de la referida sentencia, sustituyendo en su parte dispositiva y en el fundamento de derecho cuarto la expresión “*en tanto se suscriba por las partes negociadoras un nuevo Convenio Colectivo Provincial de Guipúzcoa de Limpieza de Edificios y Locales*” por la de “*en tanto se continúe negociando el Convenio Colectivo Provincial de Guipúzcoa de Limpieza de Edificios y Locales.*”

RESUMEN: La STS de 23 de septiembre de 2015, rec 209/2014, tras declarar la nulidad del Auto aclaratorio del TSJ del País Vasco, confirma la sentencia de dicho TSJ de 26 de noviembre de 2013, en aplicación de la doctrina contenida en la previa STS de 22 de diciembre de 2014, rec. 264/2014. Por consiguiente, finalizada la ultraactividad del convenio colectivo, será de aplicación el convenio colectivo superior aplicable, en este caso el sectorial estatal, y en las materias no reguladas por éste, las demás condiciones de trabajo serán las establecidas en el convenio provincial fenecido gracias a su originaria integración en los respectivos contratos de trabajo.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. ¿UN CAMBIO DE PARADIGMA?: DE NORMA A CONTRATO
3. UN PUNTO CIEGO: ¿NO ERA TEMPORAL?
4. ¿UNA INCERTIDUMBRE?: ÁMBITO MATERIAL Y SUBJETIVO
5. ¿UNA DIFICULTAD?: SU EXTINCIÓN MEDIANTE NUEVO CONVENIO

1. INTRODUCCIÓN

Progresivamente se van despejando las dudas en torno al régimen jurídico de la ultraactividad del convenio estatutario tras la reforma de 2012. Así, resulta

ya claro, a la luz de doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia –como es el caso de la sentencia impugnada- y de la Audiencia Nacional¹ y, muy en particular, de la jurisprudencia del Tribunal Supremo, que el art. 86.3 ET/2012 es de aplicación a los convenios colectivos anteriores a la reforma, como también a los denunciados con anterioridad a ella (Disp. Transt. 4ª L3/2013). También se ha declarado, aún con disidencias dentro del Tribunal, la legitimidad y plena eficacia de los pactos expresos y concretos sobre ultraactividad anteriores a la reforma e insertos en aquéllos convenios (SSTS. 17-3-2015, rec. 233/2013, 2-7-2015, rec. 1699/14, 7-7-2015, rec. 193/14 y 1699/2014, 11-11-2015, rec 225/2014 y 17-11-2015, rec. 321/2014)².

Igualmente se ha pronunciado el Tribunal Supremo sobre qué deba entenderse por “convenio superior”: es aquél que cumple –ineludiblemente- dos requisitos en relación con el convenio decaído en aplicación de los arts. 84 y 86.3 ET. Por un lado, debe ser concurrente con aquél, esto es, que dentro de su ámbito de aplicación se integren actividades o relaciones laborales incluidas en el otro. Además debe ser de ámbito superior al finado y, a más señas, que antes no se aplicase por la vigencia de dicho convenio fenecido (STS 27-11-2015, rec 316/2014). Incluso ha tenido la oportunidad de ocuparse de algún supuesto sobre cambio de unidad de negociación, sin producción de vacío alguno en el tránsito del convenio franja al general de la empresa (STS. 28-9-2015, rec 332/2014).

Las consecuencias de la pérdida de la ultraactividad del convenio sin sucesión normativa por otro convenio del mismo o distinto nivel de negociación, también tienen ya una respuesta por parte del Tribunal Supremo. Se sabe que se encuentran contractualizadas y que su modificación tiene que seguir el procedimiento previsto en el art. 41 ET (STS 22-12-2014, rec. 264/2014). No obstante, aún hoy persisten dudas trascendentes, por ejemplo, sobre el verdadero alcance material y subjetivo de aquélla, así como respecto del tratamiento de tales condiciones contractualizadas por un futuro convenio. La doctrina, por tanto, sigue sin

¹ Por todas: SSAN 31-1-2014, rec. 440/2013 y 19-11-2013, nº 206; SS. TSJ Castilla y León/Valladolid 23-7-2014, rec 1200/2014; TSJ País Vasco 18-3-2014, rec. 418/2014 y 11-2-2014, rec. 186/2014; TSJ Cataluña 12-12-2013, nº 57 y 20-3-2014, nº 15; TSJ Madrid 7-3-2014, rec. 1768/2013 y 7-12-2013, nº 154/2014; TSJ Galicia 4-2-2014, nº 906 y 29-10-2013, rec. 48/2013; TSJ La Rioja 25-6-2014, rec. 111/2014 y 23-5-2014, rec. 80/2014; TSJ Murcia 28-10-2013, nº 1030; TSJ Cantabria 4-4-2014, nº 259.

² Véase, voto particular del magistrado exmo. Sr. Antonio V. Sempere Navarro a la sentencia de la Sala de 17 de marzo de 2015, al que se han sumado en pronunciamientos posteriores por remisión otros magistrados en los respectivos votos particulares.

estar formulada de manera completa y adolece de la solidez y coherencia necesarias con el sistema de negociación colectiva y con el concepto dogmático prevalente de convenio colectivo estatutario³.

En mi opinión, en el caso analizado por la STS de 23 de septiembre de 2015 se avanza, no obstante, en la clarificación de las cuestiones señaladas. El debate de fondo del conflicto colectivo lo sitúa el Tribunal Supremo en si subsisten o no las condiciones de trabajo previstas en el convenio fenecido una vez concluido el plazo, en este caso legal, de su ultraactividad. Y arroja luz respecto al sostén de una voluntad y doctrina que nació profundamente debilitada al contar, entre otras cosas, con muy pocos apoyos en el seno del propio Tribunal⁴; para la resolución de dicha cuestión por razones de igualdad y seguridad jurídica aplica la doctrina “creada”⁵ por su sentencia de 22 de diciembre de 2014, rec. 264/2014. Sin embargo, la reiteración de los postulados sentados en aquélla no resuelve el conflicto de incoherencia que, en mi opinión, subyace en la misma, cual es afirmar que el convenio es norma y, seguidamente, aplicarlo como si de un contrato se tratase.

2. ¿UN CAMBIO DE PARADIGMA?: DE NORMA A CONTRATO

La sentencia del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2014, al resolver sobre los efectos del final de la vigencia ultraactiva del convenio colectivo en caso de inexistencia de convenio superior aplicable, ha reavivado el debate sobre la naturaleza del convenio y sobre los instrumentos de aplicación del mismo. Y entiendo que esto es así, no tanto por la solución concreta adoptada de conservación del salario, sino por la forma en que lo ha hecho, que parece generalizarla, como confirma la sentencia objeto de nuestro comentario, al menos a toda obligación o derecho regulado en el convenio colectivo fenecido, y en especial por los argumentos que utiliza.

³ También en este sentido considera estrepitosamente errada la argumentación, aún cuando comparte la solución de la contractualización de todos los derechos y obligaciones fijados por el convenio, si bien basada en principios tales como la equivalencia de las prestaciones, la conservación del negocio jurídico, deberes de protección de la buena fe, etc y por cuanto la Ley sólo puede eliminar el valor normativo del pacto pero no el contractual: Molina Navarrete, C, “Lagunas y antinomias del régimen legal de ultraactividad de convenios: líneas de integración y corrección por el «Derecho vivo»”, Trabajo y Derecho, n° 2, febrero, 2015, págs. 81 y 82.

⁴ Véase: Palomeque López, MC, “Los votos particulares”, RGDTS, n° 40, mayo, 2015.

⁵ De “jurisprudencia creativa” la calificó: Ojeda Avilés, A, “Encontrar la solución en un criterio clásico”, RGDTS, n° 40, mayo, 2015.

Tras la reforma del art. 86 ET por el RDL 3/2012 y posterior Ley 3/2012, en defecto de pacto en contrario, el apartado tercero de dicho precepto establece el límite a la vigencia ultraactiva del convenio colectivo estatutario sin previsión expresa de cuáles serán las consecuencias para el caso en que no exista convenio colectivo superior que lo sustituya. Con objeto de resolver dicha cuestión se propugnaron distintas soluciones, que como expone el propio Tribunal Supremo se podían agrupar en dos grandes tesis: las “*conservacionistas*” y las “*rupturistas*”. Las “*conservacionistas*” o contractualistas propugnaron, en términos del Tribunal, que “*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*”. Por el contrario, las tesis rupturistas defendieron que “*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*”. La sentencia de 2014 no reconoce una independencia conceptual a la tesis mixta o intermedia, que es la que propugna la contractualización y consiguiente mantenimiento –sólo- de las condiciones esenciales del contrato previstas en el convenio extinto. Por el contrario, la concibe tan sólo como una versión moderada de la tesis “*rupturista*”, propugnada “*para intentar paliar las indeseables consecuencias de la imprevisión normativa-*”, de manera “*que al menos determinadas condiciones deberían quedar subsistentes (entre otras, salario, tiempo y clase de trabajo) para del tal modo evitar que el contrato quede sin causa*”. No deja de ser llamativo que el Tribunal, en su clasificación, exposición y denominación de las referidas posturas, se centre en las consecuencias de las diferentes opciones y omita las razones jurídicas de cada una de ellas. Como señala uno de los votos particulares, “*no cabe descartar la solución a un problema jurídico porque desagraden las consecuencias*”, que es lo que verdaderamente da soporte a la sentencia mayoritaria, no tanto por su consideración expresa –la equidad también es una razón-, como por la fragilidad de los demás argumentos que la sostienen⁶.

El Tribunal Supremo en la sentencia de 2014, y como reitera expresamente en esta de 2015, asume las consecuencias defendidas por las tesis “*conservacio-*

⁶ Voto particular que formula el magistrado Excmo. Sr. Don Antonio V. Sempere Navarro a la sentencia dictada en el recurso de casación 264/2014 y al que se adhieren el presidente Excmo. Sr. Don Jesús Gullón Rodríguez y los magistrados Excmos. Sres. Don José Luis Gilolmo López, Don José Manuel López García de la Serrana y Don Jesús Souto Prieto.

nistas”. Pero las razones jurídicas esgrimidas por aquél son propias, originales. El Tribunal Supremo en su sentencia de 22 de diciembre de 2014 parte formalmente en todo momento de su doctrina tradicional sobre la naturaleza del convenio colectivo estatutario: es norma jurídica, producto de la “*capacidad normativa*” de los actores sociales y de la “*fuerza vinculante de los convenios*” (art. 37.1 CE) y se encuentra integrado en el sistema de fuentes del derecho (art. 3.b ET, frente a las obligaciones de la letra c).

Sin embargo, su defensa de la contractualización de las condiciones de trabajo se funda en que éstas se encuentran reguladas en el contrato de trabajo. El contenido del convenio y demás normas jurídicas se contractualiza desde su origen y al desaparecer el convenio se mantienen como tales sin el apoyo tutelar de esa norma jurídica. Y ello por cuanto “*las normas estatales y convencionales juegan un papel nomofiláctico respecto a las cláusulas contractuales*”, una “*función depuradora*”, que provoca una permanente adaptación del contrato de trabajo a través del instituto de la nulidad parcial del art. 9.1 ET.

Bien, **partamos de que el convenio colectivo estatutario es norma jurídica**. Como hemos dicho, esa es la tesis hegemónica entre nuestra doctrina científica⁷ y es la que de momento –con todas las dudas y matices que ello pueda suscitar⁸– mantiene tanto el Tribunal Constitucional como el Tribunal Supremo. Así, el Tribunal Constitucional ha declarado respecto del art. 37.1 CE⁹:

⁷ Véase una exposición sistemática de los tres grandes sectores doctrinales en torno a la naturaleza del convenio colectivo en: Lahera Forteza, J, “La eficacia jurídica y personal de los convenios colectivos estatutarios”, en AAVV –dir. Monereo Pérez, J.L y Moreno Vida, N.-, “El Sistema de Negociación Colectiva en España”, Aranzadi, Pamplona, 2013, págs. 294 a 297. Como exponentes de la tesis normativista, cabría citar sin ánimo exhaustivo: Correa Carrasco, M, “La negociación colectiva como fuente del derecho del Trabajo”, Universidad Carlos III, BOE, Madrid, 1997. También cabe afirmar la indiferencia de la Constitución al respecto y, sin embargo, el carácter normativo del convenio estatutario conforme a la opción seguida en su regulación estatutaria: Montoya Melgar, A, “Un apunte sobre el declive de la eficacia normativa del convenio colectivo”, en AAVV –coord. J. Gorelli, “El derecho a la negociación colectiva”, CARL, Sevilla, 2014, págs. 309 y 310; STS 1-6-2007. Defienden la naturaleza contractual del convenio a partir del art. 37.1 CE, bien con eficacia real (Valdés), bien con eficacia obligacional (Durán): Valdés Dal-Re, F, “La negociación colectiva, entre tradición y renovación”, Comares, Granada, 2012, págs. 93-95, 96; F. Durán López, F, “Los convenios colectivos”, en AAVV, “El modelo social en la Constitución española de 1978”, MTAS, Madrid, 2003, págs. 175 y ss.

⁸ Así, el Tribunal Supremo en la STS 1-6-2007, rec 71/2006, asume que «*No hay unanimidad en la doctrina acerca de si la eficacia de esta especie de contratos es normativa o simplemente contractual, pues en línea de principio el artículo 37.1 de la Constitución autoriza la validez de ambas tesis, en cuanto alude a la “fuerza vinculante de los convenios”, en general*».

- 1º) Que recoge una garantía directa tanto del derecho a la negociación colectiva como de la eficacia vinculante del convenio.
- 2º) La integración del convenio colectivo –al menos de “*la más relevante de sus manifestaciones*”, es decir, del estatutario- en el sistema formal de fuentes del Derecho.
- 3º) Que la eficacia vinculante del convenio, que recordemos deriva directamente de la Constitución, supone que para su aplicación a las relaciones individuales no se requiere de técnica de contractualización alguna.

Si el convenio es norma, entonces, y pese a lo que parece desprenderse de la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2014, no hay especialidad alguna en el Derecho del Trabajo ni respecto de la integración de las cláusulas convencionales en el contrato, ni respecto de la función del Derecho, ni respecto de la función de la autonomía individual.

En primer lugar, se aprecia en las razones del Tribunal Supremo una confusión entre lo que es la función y lo que es una consecuencia de un sistema jerárquico de fuentes reguladoras de una relación jurídica, en este caso la laboral (art. 3 ET). No en vano, la supuesta incorporación de parte del convenio o, más ampliamente, del régimen legal, así como la sustitución de las cláusulas nulas por las imperativas, tanto del convenio como de cualquier otra norma jurídica, no son sino la aplicación en nuestra rama de los preceptos generales de los arts. 1255 y 1258 CCivil¹⁰.

Por otra parte, el TC parece asumir en diversos pronunciamientos la naturaleza normativa del convenio extraestatutario o, sencillamente, que su diferencia más ostensible con el estatutario es su distinto ámbito subjetivo (S. TC 151/1994, 23-5 y STC 108/1989). También recientemente la STC 8/2015, 22-1, (FJº 4), declara que «...*el art. 37.1 CE hace un llamamiento a la ley para garantizar el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios, pero sin imponer al legislador la adopción de una concreta opción para llevar a efecto el mandato que contiene. Y el legislador ordinario, en cumplimiento de tal mandato, ha optado por reconocer un «plus de eficacia» a los convenios colectivos «estatutarios» por su carácter erga omnes (STC 108/1989, de 8 de junio, FJ 2)... «[l]a lógica contractual comporta aquí que el acuerdo resulte tan sólo vinculante respecto de aquellos sujetos que han conferido un poder de representación para fijar colectiva y concretamente las condiciones laborales» (STC 121/2001, de 4 de junio, FJ 5)*».

⁹ Por todas: SSTC 58/1985, 30-4; 177/1988, 10-10; 210/1990, 20-12; 105/1992, 1-7; 119/2002, 20-5; 27/2004, 4-3–; 119/2014, 16-7.

¹⁰ Véase: Aguilera, F.J., “Medios para la integración del contrato (exégesis del art. 1258 del Código Civil español)”, monografias.com, versión digital. La doctrina viene ubicando las normas imperativas en el art. 1255 y el modelo de regulación normal pero dispositivo en el art. 1258 CCiv

-El art. 1089 CCiv.¹¹, en lo que a nosotros nos interesa, dispone que la Ley y los contratos son fuentes de creación de las obligaciones.

-El art. 1255 CCiv. establece el sometimiento de los contratantes a la Ley y consiguiente limitación de la autonomía de la voluntad individual¹². Su contravención provocará normalmente bien la nulidad del contrato, bien la heterointegración del contrato por tales normas vulneradas. Sobre esto volveré más adelante.

-El art. 1258 CCiv. establece que las partes del contrato se obligan no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza sean conformes a la Ley¹³. Se trata de la heterointegración en el contrato de todo el ambiente normativo del mismo y, en particular, de las cláusulas dispositivas no excepcionadas, que se imponen así a las partes limitando su autonomía de la voluntad.

Como vemos, la integración de las obligaciones y derechos dimanantes del convenio y del Estatuto de los Trabajadores, no es sino la común integración del contrato –de todo contrato- por las obligaciones derivadas de su naturaleza, de su régimen jurídico dispositivo no excepcionado por las partes, como de la normas imperativas.

En segundo lugar, la vulneración de las normas imperativas puede suscitar desde luego la nulidad integral del contrato conforme a la Teoría General (art. 6.3 Código Civil), pero en la actualidad ni tan siquiera en el ámbito civil parece esa la solución que se adopta comúnmente tanto por los Tribunales como por las normas especiales, siguiendo por lo general otras vías, como son las de acomodo

(García Rubio, M^a P, “Art. 1258”, en AAVV –dir. A. Domínguez-, “Comentarios al Código Civil”, Lex Nova, Valladolid, 2010, págs. 1375). Similares argumentos utiliza Lahera, para defender la integración del contrato por el convenio colectivo considerado éste como contrato, a diferencia de nosotros que partimos de la previsión de dichos preceptos de una heterointegración normativa, en: Lahera Forteza, J, “La contractualización del convenio colectivo: una lectura contractualista”, Derecho de las relaciones laborales, nº 1, abril, 2015, págs. 63 y 64.

¹¹ “Las obligaciones nacen de la ley, de los contratos y cuasi contratos, y de los actos y omisiones ilícitos o en que intervenga cualquier género de culpa o negligencia”

¹² “Los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público”.

¹³ “Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley”

del contrato (incluso en una renovada expresión de la aplicación del principio *rebus sic stantibus*)¹⁴ y por supuesto, del principio del favor *negotti*¹⁵.

En tercer lugar, tampoco ostenta el Derecho del Trabajo la cualidad en exclusiva de un intenso intervencionismo y marcada limitación de los márgenes de la autonomía de la voluntad. Por el contrario, la doctrina civilista admite la generalización de dicha tendencia en atención a principios constitucionales (por ejemplo, arts. 1.1 y 9.2 CE) y el interés público, con la consiguiente socialización del Derecho contractual, normalmente motivado por la desigualdad de las partes, sin que ello alcance a aportar connotaciones cualitativas, sino meramente cuantitativas del ámbito de la libertad de la autonomía de la voluntad que, por lo demás, persiguen garantizar¹⁶.

A la vista de lo expuesto cabría preguntarse: ¿Cumple toda la regulación de los contratos exclusivamente esa función nomofiláctica de autotutela de la norma o de mera de identificación del derecho aplicable? ¿Desaparece la norma una vez se constituye correctamente el contrato haciéndose éste independiente de aquella que lo regula e integra? Si eso es así, entonces, ¿para qué sirven las normas de Derecho Transitorio?

En definitiva, si por “nomofilactico” se entiende la función de protección de la norma transgredida por el contrato de manera similar a la casación, y, por tanto y en su caso depurativa del mismo, parece que el Tribunal Supremo en la sentencia de 22 de diciembre de 2014, observa el convenio y demás normas laborales tomando la parte por el todo y uno de sus efectos por la función.

Declara como función exclusiva de la norma laboral la corrección patológica del contrato. Sin embargo, esa nulidad no puede ser sino efecto de su función reguladora que, por lo demás, es de carácter integral y puede configurarse de distintas formas y matices (indisponible, disponible total o parcialmente, complementaria, procedimental, etc). Muchas de ellas, por lo demás, de una clara dimensión colectiva no individualizable. Es incuestionable que tanto el Estatuto de los Trabajadores como el convenio colectivo regulan el contrato y

¹⁴ Aguilera, F.J., “Medios para la integración del contrato (exégesis del art. 1258 del Código Civil español)”, monografias.com, versión digital, pág. 25.

¹⁵ Vazquez De Castro, E, “Determinación del contenido del contrato: presupuestos y límites de la libertad contractual”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002, págs. 55, 56, 70, 124 a 128.

¹⁶ Véase: Vazquez De Castro, E, cit., págs. 45-47, 53 y 54, 93, 95, 96, 98, 99, 101, 106 a 108, 116, 120.

esa sustitución por los preceptos jurídicos que correspondan y/o que completan al contrato en una situación patológica ni siquiera es, según hemos visto, la única causa o vía de “heterointegración” de aquél y, en cualquier caso afecta -desde luego- al contrato pero no a la naturaleza de la norma o convenio que se aplica, que es lo que realmente parece estar en cuestión. Aquéllos son los efectos de la norma y del sistema jerárquico de fuentes del Derecho; no su exclusiva función, sino una de las posibles consecuencias de su vulneración. Repárese que precisamente, tanto el art. 3.5 como el art. 9.1 ET, como de hecho el art. 1255 y el 1258 Código Civil, parten no sólo de la superioridad sino de la exterioridad de esas normas imperativas-o dispositivas- respecto del contrato¹⁷.

Por otra parte, al tomar por el todo la heterointegración contractual de obligaciones y derechos prevista con carácter imperativo (equivalente a la del art. 1255 CCiv) y olvidar que ello es un aspecto de la integración del contrato en un determinado ambiente normativo externo al mismo al que está igualmente sometido, se oculta que su aplicación depende, por consiguiente, de su existencia, de su vigencia y, en su caso, de las normas de Derecho Transitorio que se establezcan respecto de aquél. No se trata ahora de optar doctrinalmente sobre si la Ley puede o no ser en estricto fuente de obligaciones¹⁸. Se trata de que las partes

¹⁷ Palomeque López, MC, “Validez del contrato”, en AAVV –dir.E. Borrajo Dacruz–, “Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores”, Tomo III, Edersa, Madrid, 1985, págs. 39, 41, 43, 44.

¹⁸ Frente a las teorías dualistas que identifican como fuentes de obligaciones la Ley y los contratos, y que durante largo tiempo fue asumida por el Tribunal Supremo, en su STS 16-7-1991, rec. 1367/1989 afirma que: *«la Ley, en sí, no es, nunca, fuente de obligaciones, sino creadora de fuentes de las mismas, de suerte que la expresión del artículo 1089 del Código, de que las obligaciones nacen de la Ley, aparte de la consideración de que todas las obligaciones tienen su origen en la ley que las establece, ha de entenderse en el sentido de considerar fuente de obligación además de las expresamente citadas en el propio precepto, cualquier otro hecho al que, la ley, anude el nacimiento de una obligación»*. No obstante, por ejemplo, en su STS 19-9-1996, rec. 3998/1992 como en otras que la reproducen reconoce que *«es evidente que no obstante el carácter social en que se inspira la citada Ley y venir a crear, «ex lege» y al amparo del artículo 1089 del Código Civil, una fuente nueva de la obligación de responder por los daños ocasionados a los consumidores y usuarios, representando una variante de la responsabilidad civil por culpa extracontractual, tal y como se expresa en el primer fundamento de derecho de la sentencia recurrida, con apoyo en la Sentencia 23 octubre 1989, ello no puede permitir desvincular de manera absoluta e incondicional la aplicación de la misma de la concurrencia del factor culposo hecho mención...»*. Véanse el debate doctrinal al respecto, por ejemplo en: LLAMAS POMBO, E, “Artículo 1089”, en AAVV, “Comentarios al Código Civil”, ”, en AAVV –dir. A. Domínguez–, “Comentarios al Código Civil”, Lex Nova, Valladolid, 2010, pág. 1186; PEIDRO PASTOR, I, “Pluralismo y dualismo en el problema de las fuentes de la obligación”, Revista General de Legis-

que contratan se obligan también –quieran o no- a lo dispuesto por aquélla (arts. 1089, 1255 y 1258 CCiv). Pero ello no convierte a los preceptos legales –o del convenio entendido como norma- en una obligación ni da lugar a su disolución en el contrato, ni éste se hace independiente de aquélla. Por el contrario, esa integración normativa y su pervivencia depende de su existencia, de su vigencia y, en su caso, de las normas de Derecho Transitorio que se establezcan respecto de aquél¹⁹. Si bien es cierto que las Disp. Transitorias del Código Civil son derecho común, lo son para aquéllos cambios de legislación que no posean sus propias reglas especiales²⁰, y parece claro, por tanto, que la regulación de la ultraactividad del convenio en nuestra rama jurídica es la Ley especial a aplicar; finalizada aquélla no hay sostén alguno para la aplicación de las condiciones fijadas por la norma decaída²¹. Y en consonancia a tales principios, así lo asume nuestro particular sistema de fuentes del art. 3 ET sin pérdida de la autonomía y hegemonía por parte de tales fuentes heterónomas²².

lación y Jurisprudencia, Octubre de 1954, Reus, Madrid, 1954 (separata); Martín Pérez, A, “Artículo 1089”, en AAVV –dir. M. Albadalejo-, “Comentarios al Código Civil y Compilaciones Forales”, Tomo XV, Vol. 1º, Edersa, Madrid, 1989, págs. 112 y ss; Santos Briz, J, “Art. 1089”, en AAVV –coord. I. Sierra Gil-, “Comentario del Código Civil”, Bosch, Barcelona, 2000.

¹⁹ En este sentido parece pronunciarse el Voto particular que formula el magistrado Excmo. Sr. Don Antonio V. Sempere Navarro a la sentencia dictada en el recurso de casación 264/2014 y al que se adhieren el presidente Excmo. Sr. Don Jesús Gullón Rodríguez y los magistrados Excmos. Sres. Don José Luis Gilolmo López, Don José Manuel López García de la Serrana y Don Jesús Souto Prieto (segundo y cuarto).

²⁰ Vid al respecto: García Rubio, Mª P, “Disposiciones Transitorias y adicionales”, en AAVV –dir. A. Domínguez-, “Comentarios al Código Civil”, Lex Nova, Valladolid, 2010, págs. 2146 y ss. . Por el contrario, propone su aplicación a la finalización del convenio en su voto particular a la STS 22-12-2014, el Excmo. Sr. Magistrado D. Miguel Ángel Luelmo Millán.

²¹ Puede ser útil ahora la clara distinción en la que insisten algunos autores entre vigencia del convenio, que se limitaría a la inicial y la prorrogada; y la ultraactividad que, precisamente, se explica porque el convenio ya no está vigente: Durán López, F, “Ultraactividad: sentido y alcance. Una propuesta de contractualización limitada de condiciones de trabajo pactadas colectivamente”, Relaciones Laborales, nº 9, 2014, pág. 36; Fernández López, MªF., “Reformas normativas y vigencia de los convenios colectivos”, en AAVV –M. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer y F. Valdés Dal-Ré-, “La reforma laboral de 2012 en materia de negociación colectiva”, La Ley, 2012, págs. 384 a y 386. De hecho nuestros Tribunales han venido negando que durante la ultraactividad el convenio siga vigente: SS. TS. 17-5-2004, rec. 101/2003; 2-2-2004, rec. 3069/2002; 23-10-1995, rec. 2054/1994; 17-6-1994, rec. 2366/1993.

²² Goerlich Peset, JMª, “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 num.2/2015 parte Art. Doctrinal, BIB 2015\578 , versión digital, pág. 7.

En definitiva, la pervivencia de las condiciones de trabajo fijadas en el Convenio Colectivo estatutario como en cualquier norma jurídica, dependerá tras el fin de su vigencia de las normas de derecho transitorio tras su derogación (art. 2.2 y Disp. Transitorias en particular 2^a y decimotercera del Código Civil).

Si el mecanismo de heterointegración contractual no es específico del Derecho del Trabajo, el convenio colectivo sí que es una particularidad de nuestro sistema de fuentes de la relación contractual (art. 3 ET). Es un cuerpo jurídico, producto de la autonomía colectiva, vinculado en gran medida a la libertad sindical, corrector del desequilibrio entre las partes, fuente característica de nuestra rama laboral con dimensión propia, que trasciende al contrato de trabajo y es independiente de aquél²³. No hay nada que justifique su dilución en el contrato. Tanto, por ejemplo, que desvincular las cláusulas normativas de las obligacionales del convenio ya desde su origen, sin pretender sacralizar el principio, podría suponer una ruptura del concepto y equilibrio interno del pacto y ni tan siquiera todas las cláusulas normativas son individualizables por subsistir exclusivamente en una clara dimensión colectiva²⁴.

Realmente, en mi opinión, con la teoría de la integración del convenio en el contrato, el Tribunal Supremo lo que está realizando es un cambio parcial de paradigma²⁵. El Tribunal Supremo mantiene formalmente que el convenio es norma, pero lo aplica como si de un contrato, aún especial, con eficacia real y no meramente obligacional se tratase²⁶. Ahora bien, en mi

²³ Tanto el convenio como la Ley o el reglamento son fuentes heterónomas que regulan desde fuera el contrato de trabajo: Goerlich Peset, JM^a, “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”, cit., págs. 6 y ss.

²⁴ Así, no pueden en el convenio extraestatutario materias como son la clasificación y promoción profesionales, movilidad geográfica, creación del comité intercentros, contratación temporal, etc (por todas: SSTS. 11-5-2009, rec 2509/2008, 1-6-2007, 20-11-2003, 4579/2002). Así, sólo son susceptibles de regulación colectiva –y no individual- aquéllas en las que el Estatuto de los Trabajadores se remite al convenio colectivo: Goerlich Peset, JM^a, “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”, cit., págs. 9 a 11.

²⁵ Lahera Forteza, J, “La contractualización del convenio colectivo: una lectura contractualista”, cit., págs. 58 y ss.

²⁶ Buena prueba de ello es que sectores doctrinales que han defendido la naturaleza contractual del convenio colectivo argumentaron que su consiguiente aplicación mediante contractualización automática en el contrato sería una vía idónea para sostener las condiciones fijadas por el

opinión, aún cuando se propugne la naturaleza contractual del convenio, en absoluto supone que la aplicación del mismo se realice a través de su integración en el contrato individual, y aún menos que ésta siga con posterioridad una vida independiente²⁷.

Por un lado, desde la tesis de la eficacia real del convenio colectivo se le atribuye una eficacia que verdaderamente es normativa, comportándose el convenio colectivo con el contrato como una fuente heterónoma cogente de regulación de las relaciones individuales. Por otra parte, es cierto que tradicionalmente la doctrina ha caracterizado al convenio extraestatutario frente al estatutario, entre otras y precisamente, por su mecanismo o forma de aplicación al convenio. Esto ya de por sí, sería suficientemente indicativo de que lo contradictorio de la novedosa doctrina con lo sostenido tradicionalmente. Pero es más, si como consecuencia de la consideración del convenio extraestatutario como contrato y de someterlo a las normas generales de aquéllos, se alcanza a afirmar que el modo de aplicación de aquél tendría que ser mediante integración temporal en el contrato individual, desplazando las condiciones de éste durante el tiempo de la vida de aquél, considero que se está desatendiendo la doctrina del Tribunal Constitucional, en tanto ha declarado la legitimidad del convenio extraestatutario y su derivación y garantía directa, también de su eficacia vinculante, por el art. 37.1 CE. En definitiva, tampoco él debería *«precisar el auxilio de técnicas de contractualización» «sin que, en ningún caso, puedan considerarse como jurídicamente condicionantes del Convenio»* (ej. STC 58/1985, 30-4).

Entonces, probablemente, la aplicación de las técnicas civiles deberían limitarse a la determinación del ámbito subjetivo del convenio extraestatutario (arts.1257 y 1259 CCiv.) sin confusión de lo que es una técnica de determinación de dicho ámbito, con otra de aplicación voluntaria de aquél²⁸. Por tanto no debería servir para cuestionarse su concepción como producto autónomo de la

convenio colectivo al finalizar su ultraactividad: Lahera Forteza, J, “La eficacia jurídica y personal de los convenios colectivos estatutarios”, en AAVV, “El sistema de negociación colectiva en España”, Aranzadi, Pamplona, 2013, págs. 303 y 304.

²⁷ En contra Desdentado, que considera que en la automaticidad de la condiciones del convenio al contrato, lo decisivo no es que no sea necesario un acuerdo para la incorporación de esas condiciones, sino que efectivamente las condiciones entran en el contrato, se contractualizan, sin perder su origen convencional: Desdentado Bonete, A, “La ultraactividad en el Tribunal Supremo. Un comentario a la Sentencia de 22 de diciembre de 2014”, Revista de Información Laboral num.3/2015 parte Art. Doctrinal, BIB 2015\1022, versión digital, pág. 15.

²⁸ Véase: Olarte Encabo, S, “El convenio colectivo por adhesión. Régimen jurídico-positivo”, Civitas, Madrid, 1995, págs. 73 y ss..

autonomía colectiva, heterónomo, tutelado por los derechos constitucionales de los arts. 28.1 y 37.1 CE, de aplicación directa, automática e indisponible.

3. UN PUNTO CIEGO: ¿NO ERA TEMPORAL?

La novedosa doctrina del Tribunal Supremo iniciada con la sentencia de 22 de diciembre de 2014 y reiterada por la sentencia de 23 de septiembre de 2015 olvida que si se toma como punto de partida que el convenio es norma, es difícil aceptar la pervivencia de sus condiciones en el contrato individual tras la finalización de su vigencia. Y ello por cuanto el Tribunal Supremo ha mantenido y aún sostiene que los convenios colectivos, al ser normas jurídicas, no pueden ser fuente de condiciones más beneficiosas (vid. arts. 82.3 y 4, y 86.4 ET)²⁹. El hecho de que el convenio sea una norma temporal ni es ni exclusivo del convenio colectivo, ni afecta a su carácter normativo -u obligacional- y a las consecuencias que de ello se deriven³⁰. Frente a la pretensión de limitarla a la sucesión de convenios, el hecho de que no exista convenio aplicable tampoco parece que pueda ser óbice para la aplicación de dicha doctrina, en tanto es consustancial, según vimos en el apartado precedente, a su naturaleza normativa.

Es más, asumiendo que el convenio es norma, incluso la remisión al convenio aplicable que eventualmente se incluya en el contrato de trabajo, en mi opinión y según hemos visto también en el apartado anterior, no puede considerarse en el común de los casos sino la expresa declaración por las partes de su sumisión y respeto a la norma, en este caso convencional (arts. 1089, 1255 y 1258 CCivil), y no como una voluntaria integración del mismo independiente de la pervivencia del convenio.

Por otra parte, la aplicación del convenio mediante su incorporación al contrato no es otra cosa que lo se ha venido afirmando por sectores de la doctrina del convenio colectivo extraestatutario. Y el Tribunal Supremo también ha negado que el convenio extraestatutario genere condiciones más beneficiosas dado su pactado carácter temporal³¹. Si conforme a esta tesis, el Tribunal Supremo declara que una vez concluida la vigencia del convenio extraestatu-

²⁹ Por todas: SSTS. 8-7-2010, rec. 248/2009; 26-9-2011, rec. 149/2010.

³⁰ Ruiz Castillo, M^ªM y Escribano Gutiérrez, “La negociación y el convenio colectivo en el panorama actual de las fuentes del Derecho del Trabajo”, Bomarzo, Albacete, 2013, págs. 184 y 185.

³¹ Por todas: SSTS 11-5-2009, rec 2509/2008 y 16-6-2009, rec 2272/2008.

tario, el empresario podrá adoptar decisiones unilaterales de carácter colectivo sin seguir el procedimiento del art. 41 ET, ¿qué puede justificar lo contrario respecto de la “contractualización normativa”³²?

En mi opinión³³, la nulidad parcial del contrato de trabajo por contravención de las normas indisponibles, en este caso el convenio colectivo (arts. 6.3 CCivil y 9.1 y 3.5 ET), lo que deja en evidencia es que su integración normativa tiene un significado diferente respecto de la que deriva del convenio extraestatutario³⁴: en la primera hay sustitución, en ésta última, en principio, un desplazamiento temporal. La derogación de la norma integradora no permite, según vimos, la vida autónoma de sus efectos sin el soporte del Derecho Transitorio. A lo sumo, lo que podría cuestionarse es la recuperabilidad de la cláusula anulada en el extraordinario supuesto de que así lo disponga la norma de Derecho Transitorio³⁵, pero nada más. Al no ser factible esa recuperación, tendrían no obstante que mantenerse aquéllas condiciones que por ser esenciales para la pervivencia del contrato no pueden estar sometidas a cláusula de temporalidad alguna, ni individual ni colectiva, si no hay pacto sobre su sustitución acordada (particularmente arts. 1256 y 1261 y 1273 CCiv)³⁶. Y ello por cuanto la finalización del convenio colectivo no es causa de extinción del contrato. Y porque es por la efectiva ejecución de las condiciones esenciales, y no por la mera aplicabilidad del convenio –piénsese en las condiciones más beneficiosas-, que se contractualizan y perviven a la muerte del convenio que las instituyó.

³² SSTs. 22-7-2013, rec. 106/2012; 14-5-2013, rec.285/2011; 9-2-2010, rec.105/2009.

³³ Como ya tuve la oportunidad de defender en: “Aportaciones al debate sobre la ultraactividad”, NREDT, n° 171, págs. 80 a 82.

³⁴ Ya se considere su aplicación por integración, ya sea por aplicación directa (véase apartado anterior).

³⁵ García Rubio, M^a P, “Derecho Transitorio”, en AAVV –dir. A. Domínguez-, “Comentarios al Código Civil”, Lex Nova, Valladolid, 2010, pág. 2149; vid. STS –civil- 8-3-1996, RJ 1996/1939. Caso contrario, no puede volver a la vida lo que fue nulo conforme a la norma desaparecida, según reconoce, por ejemplo, la sala de lo social del Tribunal Supremo: 28-1-2004, rec. 100/2002

³⁶ Propugnan la tesis intermedia de mantenimiento de las condiciones esenciales una vez concluida la ultraactividad del convenio: Álvarez De La Rosa, M, ““Aplicación temporal del convenio colectivo: finalización del convenio y régimen posterior de condiciones de trabajo”, RDS, n° 65”, págs. 36 a 40; Durán López, F, “Ultraactividad: sentido y alcance. Una propuesta de contractualización limitada de condiciones de trabajo pactadas colectivamente”, Relaciones Laborales, n° 9, 2014, págs. 47 a 49.

4. ¿UNA INCERTIDUMBRE?: ÁMBITO MATERIAL Y SUBJETIVO

En este campo la sentencia del Tribunal Supremo de 23 de septiembre de 2015 puede tener si cabe más interés que la de 22 de diciembre de 2014. En esta última no existía convenio superior aplicable y sólo resolvía sobre el mantenimiento del salario. No obstante su argumentación, como criticaba uno de los votos particulares, tomó forma de Teoría General, quizá con la finalidad de clarificar su postura y ofrecer la tan necesitada seguridad jurídica, con lo que fácilmente presagiaba su extensión a otras condiciones de trabajo.

La segunda confirma tales predicciones al decidir expresamente sobre el mantenimiento de otras materias no esenciales para la pervivencia del objeto del contrato. Se trata de un supuesto en que sí existe convenio superior, el estatal, que dispone una estructura articulada para la negociación colectiva del sector. Conforme a ésta, el convenio sectorial estatal regulaba con competencia exclusiva las siguientes materias: 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 (art. 10.2). Por su parte, el convenio provincial finado –y anterior a aquél superior– regulaba algunas de aquellas junto a otras no abordadas en el estatal: jornada de trabajo (art. 6), vacaciones (art. 7), horas extraordinarias (art. 8), licencias (arts. 9 y 10), excedencias (arts. 11 y 12), retribuciones (art. 13 a 15 y 18), dietas (art. 16), plus de transporte (art. 17), jubilaciones anticipadas (art. 19), mejora de la prestación por IT (art. 20), complemento de la prestación por riesgo durante el embarazo (art. 21), revisión médica anual (art. 24), póliza de seguros (art. 25), personal con capacidad disminuida (art. 26), ropa de trabajo (art. 27), sustituciones (art. 28), lugar habitual del puesto de trabajo (art. 29), despidos por causas objetivas y expedientes de regulación de empleo (art. 32), garantías sindicales (art. 37 a 43), y comisión interpretativa del convenio (art. 44).

Expresamente el Tribunal Supremo afirma el mantenimiento de las condiciones de trabajo previstas en los arts. 6 a 21 del convenio provincial, y que son «*los aspectos más típicamente “normativos” y relevantes del vínculo laboral individual*». Pero la selección de preceptos no es exhaustiva, puesto que un oportuno «*etc*» y la indicación de que aquéllos lo son «*entre otros*», nos remite, de nuevo, a la incertidumbre. Bien es cierto que ésta se reduce considerablemente dado que es cada vez más clara la intención del Tribunal Supremo de “contratualizar” íntegramente el contenido normativo del convenio pues, no se olvide, confirma una sentencia que opta, precisamente, por el mantenimiento de todas

las cláusulas cuyas materias no hayan sido abordadas por el Estatal. De hecho, y por si cabía alguna duda, concluye afirmando que *«salvo 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»*.

Tanto es así que se descuida, por ejemplo, que en el art. 6 del convenio provincial, lo que se establecía era una jornada máxima que, por consiguiente, sólo perviviría si era la que efectivamente desempeñaba el trabajador y no, en caso contrario (condición más beneficiosa). También se obvia que en otros preceptos se está realizando una regulación colectiva de eficacia necesariamente general. Es el caso de las vacaciones, por ejemplo, en que se establecen sistemas de preferencia, rotación y turnos (art. 7). O la adhesión al acuerdo interconfederal (art. 19). Otras cláusulas igualmente tienen una indudable dimensión colectiva, en cuanto van dirigidas al apoyo de la acción sindical y que, difícilmente, pueden entrar en el patrimonio personal contractual (art. 12, excedencia por ejercicio de cargo sindical provincial, arts. 9.1.b LOLS, 46.4 y 48.3 ET). Y, finalmente, que la cláusula 13 se refiere a los incrementos de los años 2007 a 2009, con lo que sería una cuestión a someter a interpretación, pues ni siquiera parece seguro que dichos incrementos, distintos además para cada año, siguiesen siendo aplicables incluso en la ultraactividad³⁷.

No obstante, en este caso parecen salvarse las materias más problemáticas a la hora de articular su contractualización o de admitir un tratamiento diferente entre los trabajadores del centro de trabajo. Así se remite a la regulación del convenio estatal, según hemos visto, la clasificación profesional, el régimen disciplinario, la regulación de las modalidades contractuales, el periodo de prueba, la igualdad de trato y de oportunidades, los planes de igualdad y la prevención de riesgos laborales. ¿Optaría también por su integración y limitación subjetiva?, por ejemplo, ¿respecto de las cláusulas sobre prevención de riesgos?

Además, siguen pendientes otras tantas respecto de las que no se pronuncia expresamente y que difícilmente admiten tanto esa contractualización, por no ser en puridad condiciones de trabajo individuales, como ese tratamiento dispar entre los trabajadores del centro de trabajo. Es el caso, por ejemplo, de las garan-

³⁷ Vid, por ejemplo: SSTS 10-6-2009, rec 103/2008, 29-1-2013, rec. 49/2012, 2-7-2009, rec 44/2008,

tías sindicales, reguladas en los arts. 37 a 43. Aún cuando no parece que puedan considerarse éstas en puridad las “condiciones de trabajo” a las que se refiere el Tribunal Supremo, lo cierto es que no se exceptiona expresamente ninguna materia salvo las reguladas por el estatal.

Quizá no sea en estricto trasladable la doctrina sobre la limitación material del convenio extraestatutario en tanto está justificada por su eficacia contractual, y por consiguiente limitada subjetivamente, así como por la vulneración del derecho de libertad sindical. Estas razones en sí, no justificarían el rechazo de la pervivencia del convenio estatutario mediante contractualización limitada a los trabajadores por él afectados, habida cuenta de la eficacia general originaria del mismo³⁸. Sin embargo, deja en evidencia que una de esas razones de fondo es ahora también predicable, pues con apoyo en una interpretación sistemática y finalista de los preceptos afectados, se parte de que el desplazamiento de las reglas estatutarias por remisión al convenio colectivo sólo puede entenderse hechas al estatutario y a su capacidad de regulación general³⁹. En cualquier caso, como he tratado de mostrar en páginas precedentes, el verdadero conflicto es previo a esta situación consecuyente y a la incoherencia que subyace en esta limitación personal posterior de la regulación colectiva, y estriba en la propia articulación de la aplicación del convenio estatutario a través de su incorporación al contrato de trabajo, y para mayor gravedad atemporal.

El Tribunal Supremo en la sentencia de 22 de diciembre de 2014 dejó claro que la contractualización del convenio fenecido sólo es predicable respecto de los trabajadores que estuvieron sometidos al mismo, y no a los de nuevo ingreso posteriores a la finalización de la ultraactividad. Realmente no puede ser de otra forma si de contractualización se trata⁴⁰. La sentencia de 23 de septiembre de 2015 reitera dicho límite, aún cuando confirma una sentencia cuyos efectos pare-

³⁸ Téngase presente que no pueden ser objeto de regulación a través de convenio extraestatutario materias que requieren de una eficacia general, tales como la subrogación, clasificación y promoción profesionales, movilidad geográfica, la creación del comité intercentros, contratación temporal, etc (por todas: SSTS. 16-7-2014, rec 110/2013, 11-7-2012, rec. 38/2011, 11-5-2009, rec 2509/2008, 1-6-2007, rec 71/2006, 18 y 20-11-2003, rec 4895 y 4579/2002).

³⁹ En esta línea, considera que sólo cabe una regulación colectiva de aquéllas en las que el Estatuto de los Trabajadores se remite al convenio colectivo: Goerlich Peset, JM^a, “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”, cit., págs. 9 a 11.

⁴⁰ En este sentido respecto de un convenio extraestatutario, no cabe la adhesión al mismo una vez perdida su vigencia: STS. 8-6-2015, rec 246/2013.

cían extenderse también a aquéllos. Esta aparente incongruencia queda salvada en el FJº Cuarto.7, al desvalorar como mera consulta sin contenido efectivo y actual, la ampliación de la demanda inicial, por la que pasó de pretenderse «*para todas las empresas y trabajadores afectados por el conflicto*», para extenderse también a los trabajadores contratados tras el fin de la ultraactividad. Queda, por consiguiente, limitado el conflicto a los trabajadores afectados que lo eran a la pérdida de la ultraactividad del convenio provincial.

En cualquier caso, el Tribunal reitera su remisión a la negociación colectiva como vía por excelencia para solventar los problemas que puedan derivarse de la inaplicación de tales condiciones a los trabajadores de nuevo ingreso. Con ello, por una parte y aún sin perjuicio de que tras el análisis de una pretensión de contenido concreto y actual, se declare lo contrario, parece indicarse implícitamente que las diferencias que tengan tal razón y origen no pueden considerarse a priori discriminatorias. Y por otro se sostiene como no podría ser de otra forma en un caso de negociación articulada como éste, que «*aún 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*».

Y es que es claro que el próximo convenio colectivo sí tendrá que enfrentarse a la valoración, en su caso, de la asunción de un doble régimen jurídico heredado del convenio fenecido, sin que pueda justificarse, con toda probabilidad, la exclusión del personal de nuevo ingreso, o una regulación diversificada de las condiciones laborales ni, en principio, un específico convenio para dicho colectivo⁴¹. A esta solución apunta ya la STS. 21-10-2014, rec 308/2013, que extiende a los trabajadores de nuevo ingreso y considera discriminatoria la circunscripción a los trabajadores que estuvieron vinculados al anterior convenio colectivo del beneficio de los 30 minutos de descanso del bocadillo y su consideración como tiempo de trabajo efectivo⁴². Y ello precisamente, en la argumentación del Tribunal, porque el convenio colectivo no es instrumento hábil para la generación de condiciones más beneficiosas.

⁴¹ Sobre exclusión del ámbito subjetivo del convenio colectivo y doble escala salarial, véanse, por ejemplo: SSTC 52/1987, 7-5 y 136/1987, 22-7; STS. 14-3-2007, rec 158/2005, 22-1-1996, rec 523/1995. Con mayor amplitud: Gorelli Hernández, J, “Los sujetos obligados por el convenio colectivo”, en AAVV, “El sistema...”, cit., págs. 694 y ss.

⁴² Véase: Todolí Signes, A, “Aplicación de la doctrina de la doble escala salarial a la jornada laboral: El no reconocimiento de las mejoras “Ad Personam”, ni los “derechos adquiridos” nacidos en el convenio colectivo anterior, como factores justificantes de la diferencia en las condiciones

5. ¿UNA DIFICULTAD?: SU EXTINCIÓN MEDIANTE NUEVO CONVENIO

La concreción de las materias que permanecen vivas a través de su integración en el contrato individual nos lleva a otro problema. ¿Qué sucede en los casos en que el convenio superior existe pero regula parcialmente una materia como pueda ser, por ejemplo, la contratación o sencillamente no prevé regulación alguna sobre la materia de que se trate? Precisamente, en el caso analizado podría plantearse, por ejemplo, si persisten o no las preferencias de ocupación previstas por el convenio provincial respecto de los trabajadores a tiempo parcial, dado que el estatal no aborda la regulación de aquella modalidad.

Nuevamente, si de contractualización de condiciones de trabajo hablamos, la experiencia respecto del convenio extraestatutario puede servirnos, quizá, de referente.

La sucesión entre convenios colectivos extraestatutarios se configura como una novación y no como una sucesión normativa (principio de modernidad o norma posterior deroga a norma anterior). La relación entre convenios estatutarios y extraestatutarios, se resuelve -en principio, teóricamente, aún con pronunciamientos contradictorios y críticas doctrinales-⁴³ según lo previsto en el art. 3.1.c) del ET; tanto si el convenio extraestatutario vigente es anterior como si es posterior, habría que aplicar el convenio que, cláusula por cláusula, resulte más favorable para los trabajadores⁴⁴. En esta línea, se alcanza a aplicar una suerte de complementariedad entre ambos, de manera que no cabe apreciar derogación de los preceptos extraestatutarios respecto de las materias no recogidas en el posterior estatutario de idéntico nivel⁴⁵. Bien es cierto que dicha relación

laborales”, Revista de Información Laboral num.1/2015 parte Art. Doctrinal, versión digital, BIB 2015\229.

⁴³ Véase, por ejemplo, una referencia de jurisprudencia y doctrina judicial en: Alfonso Mellado, CL, “Los convenios colectivos extraestatutarios”, en AAVV, “El sistema de negociación colectiva en España”, cit., págs. 948 y 949; Álvarez Cuesta, H/Rodríguez Hidalgo, J.G, “Relación entre convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios: concurrencia y ultraactividad”, en AAVV, “La eficacia de los convenios colectivos”, MTAS, Madrid, 2003, págs.. 595 y ss.

⁴⁴ Fernández Domínguez, J.J., “Los convenios colectivos extraestatutarios”, en AAVV, “Manual jurídico de la Negociación Colectiva”, La Ley, Madrid, 2008, pág. 1003 y 1004.

⁴⁵ Por ejemplo: STS de 1 julio 1991, rec 86/1991: «No advierte la recurrente que el convenio colectivo de 1990 silencia la regulación de los préstamos sociales, que si lo estaban en los convenios colectivos anteriores y en el pacto extraestatutario de 1988 y 1989. Son varias las condiciones de trabajo que reguladas en el pacto extraestatutario con propósito y vocación de

complementaria no está descartada entre convenios estatutarios, pero está prevista como excepción a la regla general de no afección (arts. 83.2 y 84 ET), o de sucesión normativa y dependiente de la voluntad expresa de las partes –arts. 82.4 y 86.4 ET-. Inicialmente se mantuvo que una vez extinto el convenio extraestatutario, también debería aplicarse idéntica comparación con el nuevo convenio estatutario⁴⁶. Sin embargo, el Tribunal Supremo posteriormente rectificó dicha doctrina⁴⁷ no sólo porque, como ya se dijo, el convenio extraestatutario no puede generar condiciones más beneficiosas dado su carácter temporal, sino porque –aparte lo cuestionable de que pueda regular la materia en concreto– supondría una flagrante contravención del nuevo convenio estatutario vigente y un desincentivo a la negociación de la clasificación profesional en perjuicio de los propios afiliados o de los adheridos a aquél pacto.

Con la nueva tesis del Tribunal Supremo establecida en sus sentencias de 22 de diciembre de 2014 y 23 de septiembre de 2015, las condiciones del convenio estatutario perviven más allá del final de su vigencia ultraactiva a través del mecanismo de la contractualización. Con esto, su pretendida integración contractual conlleva bastante más problemas que la sustitución del convenio extraestatutario, cuya vigencia finaliza con plena obediencia a la voluntad de las partes⁴⁸. Resulta ser que ahora sí se generan lo que antes se

permanencia, han sido silenciadas en el convenio colectivo de 1990; entre ellas, lo referente a los préstamos sociales. No puede sostenerse, ante el silencio del convenio colectivo, que desde éste se haya pretendido volver al régimen primitivo, anterior al pacto extraestatutario. Aquí no hay, como advierte el Ministerio Fiscal, un conflicto de normas que conduzca a la aplicación de la más favorable; hay una sola norma aplicable, regulada en el pacto extraestatutario y respetada en el convenio colectivo de 1990, que no da un tratamiento nuevo y específico a dicha materia».

⁴⁶ Así lo sostuvo el TS en sus sentencias de de 12-12-2008, rec. 538/08, cuya doctrina reiteran las sentencias de 23/12/08, rec. 3199/07, de 25/2/09, rec. 1880/08 y 20/3/09, rec. 1923/08: «*“Pero de esta naturaleza contractual del pacto extraestatutario no cabe obtener la conclusión que sostiene la limitación temporal de las condiciones establecidas en el mismo, como ocurre en el caso de la sucesión de convenios estatutarios. En el caso de las condiciones de trabajo establecidas por un convenio extraestatutario **no estamos ante una sucesión de normas**, como ocurre en el supuesto de la sucesión de los estatutarios, **sino que se produce la coexistencia entre una regulación normativa, en este caso del XVI y XVII Convenio Colectivo, y una regulación contractual...** y no debe confundirse esta subsistencia de las condiciones de trabajo derivadas del pacto extraestatutario con la ultraactividad que para el convenio estatutario establece el art. 86.3.2º del Estatuto de los Trabajadores”*»

⁴⁷ En sus sentencias de 11-5-2009, rec 2509/2008 y 16-6-2009, rec 2272/2008, que rectifica la doctrina de las sentencias referidas en nota anterior.

⁴⁸ Es sabido que al convenio extraestatutario no se aplican las reglas estatutarias sobre ultraactividad, lo que no significa que no se pueda pactar ésta, incluso con carácter indefinido hasta la

habrían llamado “condiciones más beneficiosas”, y, siguiendo la doctrina sostenida respecto de ellas, supuestamente deberían ser absorbidas y compensadas, en su caso, por el convenio estatutario que eventualmente rijan en el futuro⁴⁹.

No obstante, ya se han alzado voces que con toda lógica distinguen esta contractualización de las cláusulas y sus mecanismos de resistencia respecto de las condiciones más beneficiosas en estricto, de manera que las primeras, habida cuenta su origen colectivo –y sobre todo normativo, cabría añadir-, no serían inmunes a los futuros convenios que podrían establecer, por consiguiente, una regulación *in peius* disponiendo de aquéllos⁵⁰. En definitiva, seguirían aplicándose de una u otra forma los arts. 82.4 y 86.4 ET.

Sin embargo, de la misma manera cada vez con más frecuencia se sostienen posturas defensivas que, en mi opinión, contradicen el carácter normativo del convenio colectivo y el principio de modernidad y sucesión normativas. Así, se ha sostenido doctrinalmente que en tanto cabría la libre disposición de aquéllas por un convenio del mismo nivel que el originario de las mismas, dicha posibilidad no sería igualmente predicable en la sucesión de convenios en distintos niveles; éste por derivar de una unidad de negociación distinta, no podría disponer de las condiciones del convenio fenecido precedente estableciendo otras menos favorables –contractualizadas, claro está-⁵¹. El Tribunal Supremo en la sentencia de 23 de septiembre de 2014, creo interpretar, parece poner coto a esta línea doctrinal.

firma de un nuevo acuerdo: STS 6-5-2015, rec 167/2014 que confirma a la SAN 27-11-2013, nº sent. 215/2013, proc 315/2013.

⁴⁹ Vid: Asquerino Lamparero, M^ªJ., “La condición más beneficiosa: una visión general”, Revista Doctrinal Aranzadi Social num.7/2011 parte Estudio, BIB 2011\1462, versión digital, págs. 19.

⁵⁰ Desdentado Bonete, A, “La ultraactividad en el Tribunal Supremo. Un comentario a la Sentencia de 22 de diciembre de 2014”, cit., págs. 7, 16 y 17. En este sentido, si bien desde una perspectiva de la naturaleza del convenio colectivo como contrato: Lahera Forteza, J, “La contractualización del convenio colectivo: una lectura contractualista”, cit., pág. 66.

⁵¹ Desdentado Bonete, A, cit., pág. 18. Una postura conexa podría ser la que propugna Lahera, que desde el punto de partida de que el convenio colectivo es un contrato y no una norma, defiende el mantenimiento de las condiciones del extinto para los trabajadores que estuvieron efectivamente sometidos al mismo, y tan sólo los trabajadores de nuevo ingreso quedarían bajo la regulación del convenio superior que en su caso existiese: Lahera Forteza, J, “La contractualización del convenio colectivo: una lectura contractualista”, cit., págs. 60 y 64.

La sentencia de 22 de diciembre de 2014 no resuelve sobre este tipo de problemas porque no había convenio superior. Sin embargo, ésta de 23 de septiembre de 2015 avanza algo más sobre esta problemática puesto que el convenio superior regula, como hemos visto, tan sólo algunas materias, de conformidad con la estructura –reparto- que hace en el art. 10. Quizá por ello, en un caso como el presente, resulta mucho más fácil la delimitación de qué debe persistir y qué no, pues atendiendo a dicha distribución y al consiguiente hecho de que ni siquiera el nuevo convenio provincial podría asumir válidamente tal regulación contraria a dicha estructura (arts. 83.2 y 84.3 ET), puede entenderse que existe convenio superior y que regula la materia de que se trate, con lo que procedería la aplicación de los arts. 82.4 y 86.4 ET.

Sin embargo, esta postura la considero, en principio, trasladable al resto de los supuestos porque la sentencia dice –creo- más de lo que parece. En el caso, la supervivencia de las condiciones del convenio fenecido sólo se justifica por las características particulares de la estructura de la negociación sectorial. Pero la contractualización no alcanza a sostenerse respecto de las materias que están reguladas, aún no exhaustivamente, por el convenio superior aplicable, lo que se deduce tanto al referirse en todo momento al término “materias”, a su distribución interniveles, a que se declare su aplicación, sin perjuicio de las reglas de concurrencia de convenios colectivos del art. 84 ET, y, como colofón, una importantísima indicación a «*la incidencia que pudiera tener la tradicional doctrina jurisprudencial en torno a la rechazable técnica del “espiguo normativo”*».

Y es que en los supuestos de sucesión normativa –y ahora habría que añadir “con o sin solución de continuidad”-, lo que procede es la aplicación del principio de modernidad y de reversibilidad de nuestro ordenamiento laboral y, más concretamente, en la sucesión convencional (arts. 82.3 y 4 y 86.4 ET)⁵². El nuevo convenio, sea del nivel que sea, no está condicionado por el anterior, como tampoco la ultraactividad es –ni ha sido, conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo- un instrumento de cobertura de vacíos del convenio sucesivo aplicable⁵³; necesariamente tampoco ahora, bajo su nuevo carácter contractual, puede alcanzar dicha utilidad.

⁵² Durán López, F, cit., 2014, pág. 44.

⁵³ Conforme a la doctrina del Tribunal Supremo, la ultraactividad no está prevista para cubrir un vacío normativo ni lagunas parciales surgidas a raíz de la conclusión del convenio siguiente ya celebrado (arts. 82.3 y 4 y 86.4 ET): SSTs. 12-3-2012, rec 4/2011; 10-7-2001, rec 2973/2000.

Pero, en cualquier caso, insisto, no se explica el por qué del diverso tratamiento entre las cláusulas –supuestamente- contractualizadas a partir del convenio extraestatutario respecto de las del estatutario fenecido. ¿Por qué resisten unas al tiempo previsto legal o convencionalmente y otras no?⁵⁴. Por tanto, no se alcanza a atisbar un mínimo de coherencia en la doctrina tradicional del Tribunal Supremo tampoco en este punto⁵⁵.

BIBLIOGRAFÍA

AGUILERA, F.J., “Medios para la integración del contrato (exégesis del art. 1258 del Código Civil español)”, monografias.com, versión digital.

ALFONSO MELLADO, CL, “Los convenios colectivos extraestatutarios”, en AAVV, “El sistema de negociación colectiva en España”, Aranzadi, Pamplona, 2013.

ÁLVAREZ CUESTA, H/RODRÍGUEZ HIDALGO, J.G, “Relación entre convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios: concurrencia y ultraactividad”, en AAVV, “La eficacia de los convenios colectivos”, MTAS, Madrid, 2003.

ÁLVAREZ DE LA ROSA, M, ““Aplicación temporal del convenio colectivo: finalización del convenio y régimen posterior de condiciones de trabajo”, RDS, nº 65”.

ASQUERINO LAMPARERO, M^ªJ., “La condición más beneficiosa: una visión general”, Revista Doctrinal Aranzadi Social num.7/2011 parte Estudio, BIB 2011\1462, versión digital.

CORREA CARRASCO, M, “La negociación colectiva como fuente del derecho del Trabajo”, Universidad Carlos III, BOE, Madrid, 1997.

DESDENTADO BONETE, A, “La ultraactividad en el Tribunal Supremo. Un comentario a la Sentencia de 22 de diciembre de 2014”, Revista de Información Laboral num.3/2015 parte Art. Doctrinal, BIB 2015\1022, versión digital.

⁵⁴ Hay quien partiendo de la contractualización de las condiciones del convenio estatutario, y parece mediando la aplicación del art. 4.3 y Disp. Transitoria 2^a y 13 CCiv, asume la pervivencia del régimen contractual, que no convencional: Desdentado Bonete, A, cit., págs. 13 a 16. No obstante, tales Disp. Transitorias del CCiv no se refieren exclusivamente a las condiciones contractuales sino a todo el régimen jurídico de la norma derogada, luego no es una mera garantía de subsistencia del régimen contractual anterior, sino de su completo régimen jurídico.

⁵⁵ En este sentido también: Goerlich Peset, JM^a, “La nueva situación...”, cit, pág. 12.

DURÁN LÓPEZ, F, “Ultraactividad: sentido y alcance. Una propuesta de contractualización limitada de condiciones de trabajo pactadas colectivamente”, *Relaciones Laborales*, nº 9, 2014.

DURÁN LÓPEZ, F, “Los convenios colectivos”, en AAVV, “El modelo social en la Constitución española de 1978”, MTAS, Madrid, 2003.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., “Los convenios colectivos extraestatutarios”, en AAVV, “Manual jurídico de la Negociación Colectiva”, La Ley, Madrid, 2008.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^aF., “Reformas normativas y vigencia de los convenios colectivos”, en AAVV –M. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer y F. Valdés Dal-Ré-, “La reforma laboral de 2012 en materia de negociación colectiva”, La Ley, 2012.

GARCÍA RUBIO, M^a P, “Art. 1258”, en AAVV –dir. A. Domínguez-, “Comentarios al Código Civil”, Lex Nova, Valladolid, 2010.

GARCÍA RUBIO, M^a P, “Disposiciones Transitorias y adicionales”, en AAVV –dir. A. Domínguez-, “Comentarios al Código Civil”, Lex Nova, Valladolid, 2010.

GOERLICH PESET, JM^a, “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* num.2/2015 parte Art. Doctrinal, BIB 2015\578, versión digital.

GORELLI HERNÁNDEZ, J, “Los sujetos obligados por el convenio colectivo”, en AAVV, “El sistema de negociación colectiva en España”, Aranzadi, Pamplona, 2013.

LAHERA FORTEZA, J, “La eficacia jurídica y personal de los convenios colectivos estatutarios”, en AAVV –dir. Monereo Pérez, J.L y Moreno Vida, N.–, “El Sistema de Negociación Colectiva en España”, Aranzadi, Pamplona, 2013.

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

LLAMAS POMBO, E, “Artículo 1089”, en AAVV, “Comentarios al Código Civil”, en AAVV –dir. A. Domínguez-, “Comentarios al Código Civil”, Lex Nova, Valladolid, 2010.

MARTÍN PÉREZ, A, “Artículo 1089”, en AAVV –dir. M. Albadalejo-, “Comentarios al Código Civil y Compilaciones Forales”, Tomo XV, Vol. 1º, Edersa, Madrid, 1989.

MOLINA NAVARRETE, C, “Lagunas y antinomias del régimen legal de ultraactividad de convenios: líneas de integración y corrección por el «Derecho vivo»”, *Trabajo y Derecho*, nº 2, febrero, 2015.

MONTOYA MELGAR, A, “Un apunte sobre el declive de la eficacia normativa del convenio colectivo”, en AAVV –coord. J. Gorelli-, “El derecho a la negociación colectiva”, CARL, Sevilla, 2014.

OJEDA AVILÉS, A, “Encontrar la solución en un criterio clásico”, RGDTS, nº 40, mayo, 2015.

OLARTE ENCABO, S, “El convenio colectivo por adhesión. Régimen jurídico-positivo”, Civitas, Madrid, 1995

PALOMEQUE LÓPEZ, MC, “Validez del contrato”, en AAVV –dir.E. Borrajo Dacruz-, “Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores”, Tomo III, Edersa, Madrid, 1985.

PALOMEQUE LÓPEZ, MC, “Los votos particulares”, RGDTS, nº 40, mayo, 2015.

PEIDRO PASTOR, I, “Pluralismo y dualismo en el problema de las fuentes de la obligación”, Revista General de Legislación y Jurisprudencia, Octubre de 1954, Reus, Madrid, 1954 (separata).

RUIZ CASTILLO, M^ªM y ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J, “La negociación y el convenio colectivo en el panorama actual de las fuentes del Derecho del Trabajo”, Bomarzo, Albacete, 2013.

SANTOS BRIZ, J, “Art. 1089”, en AAVV –coord. I. Sierra Gil-, “Comentario del Código Civil”, Bosch, Barcelona, 2000.

TODOLÍ SIGNES, A, “Aplicación de la doctrina de la doble escala salarial a la jornada laboral: El no reconocimiento de las mejoras “Ad Personam”, ni los “derechos adquiridos” nacidos en el convenio colectivo anterior, como factores justificantes de la diferencia en las condiciones laborales”, Revista de Información Laboral num.1/2015 parte Art. Doctrinal, versión digital, BIB 2015\229.

VALDÉS DAL-RE, F, “La negociación colectiva, entre tradición y renovación”, Comares, Granada, 2012.

VÁZQUEZ DE CASTRO, E, “Determinación del contenido del contrato: presupuestos y límites de la libertad contractual”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002.