



Roj: **STS 5648/2015 - ECLI:ES:TS:2015:5648**

Id Cendoj: **28079140012015100713**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **23/09/2015**

Nº de Recurso: **209/2014**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Casación**

Ponente: **JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 1186/2013,**  
**AATSJ PV 10/2013,**  
**STS 5648/2015**

## **SENTENCIA**

En la Villa de Madrid, a veintitrés de Septiembre de dos mil quince.

Vistos los autos pendientes ante la Sala en virtud de recursos de casación interpuestos, respectivamente, en nombre y representación de ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPRESAS DE LIMPIEZA (ASPEL); en nombre y representación del sindicato ELA y en nombre y representación del sindicato LAB, contra sentencia de fecha 26 de noviembre de 2013, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el procedimiento nº 43/2013, promovido por CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE EUSKADI, contra ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPRESAS DE LIMPIEZA (ASPEL), e intervinientes no demandados los sindicatos ELA, UGT, LAB., sobre conflicto colectivo.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Jose Luis Gilolmo Lopez,

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Por la representación de la CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE EUSKADI se interpuso demanda de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que: "...declare vigente y de obligado cumplimiento el contenido normativo del convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Guipúzcoa para todas las empresas y trabajadores afectados por el presente conflicto, y condene a las patronales demandadas a estar y pasar por lo dispuesto".

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la misma, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.

**TERCERO.-** Con fecha 26 de noviembre de 2013 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que estimando parcialmente la demanda sobre conflicto colectivo formulada por los sindicatos CCOO, LAB y ELA frente a Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y los sindicatos UGT y ESK (como intervinientes no demandados), declaramos que, en tanto se suscriba por las partes negociadoras un nuevo Convenio Colectivo Provincial de Guipúzcoa de Limpieza de Edificios y Locales, será de aplicación a todos los trabajadores afectados, salvo en las materias que son objeto de regulación por el Convenio Colectivo Estatal al que están



vinculados, las condiciones de trabajo previstas en el anterior Convenio Colectivo Provincial que perdió su vigencia el 8 de julio de 2013, debiendo las partes estar y pasar por ello."

En fecha 10 de diciembre de 2013 se dictó Auto de Aclaración de la referida sentencia, cuya parte dispositiva dice: "Se procede a subsanar de oficio el defecto apreciado en la sentencia de 26 de noviembre de 2013, demanda de conflicto colectivo nº 43/2013, 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."

**CUARTO.-** En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"1. El presente conflicto colectivo afecta a los trabajadores que prestan servicios para las empresas del territorio de Guipúzcoa incluidos en el ámbito funcional (art. 2º) del Convenio Colectivo Provincial de Guipúzcoa de Limpieza de Edificios y Locales (2007-2008-2009), publicado en el Boletín Oficial de Guipúzcoa de 18 de enero de 2008, y que fue suscrito el 23 de noviembre de 2007 por ASPEL, en representación de los empresarios, y por los sindicatos ELA, LAB, CCOO, UGT y ESK, en representación de los trabajadores.

2. El art. 4 del citado Convenio, relativo al ámbito temporal, disponía: "El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años. Su aplicación se realizará con efectos 1 de enero de 2007 y extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009. Quedará automáticamente denunciado a partir de 1 de noviembre de 2009, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio colectivo que lo sustituya. La fecha de denuncia servirá para determinar la composición de la representación sindical de la Mesa Negociadora".

3. El 22 de abril de 2010 se constituyó la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Guipúzcoa integrada en representación de los trabajadores por las centrales sindicales ELA, LAS, CCOO, UGT y ESK, y por ASPEL en representación de los empresarios.

4. La Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), con fecha 17 de julio de 2013, remitió a las centrales sindicales integrantes de la Mesa Negociadora la siguiente comunicación:

"Ante la finalización del plazo de **ultraactividad** del convenio de limpieza de edificios y locales de Guipúzcoa y la situación de incertidumbre generada por la nueva regulación en esta materia, la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza -ASPEL-, ha considerado oportuno realizar las siguientes actuaciones:

1.-Partiendo de la consideración de que no es conveniente que ningún ámbito de negociación se cierre, y a pesar de haber expirado la **ultraactividad** del convenio, se propondrán por esta patronal nuevas fechas de reunión a partir del mes de septiembre con el fin de llegar a un nuevo acuerdo con la parte sindical. En consecuencia de lo anterior la reunión prevista para el próximo día 23 de julio de 2013 queda suspendida.

2.-Que desde el pasado 8 de julio el marco regulador de las relaciones laborales de los trabajadores del sector de limpieza de la provincia de Guipúzcoa ha pasado a ser el 1 Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales (BOE nº 23 de 23-5-2013) y, en lo no regulado por el mismo, el Estatuto de los Trabajadores.

3.-Que respecto a los trabajadores ya contratados se va a proceder a mantener sus condiciones individuales "ad cautelam", mientras los Tribunales se pronuncien sobre cuáles son los efectos de la pérdida de la **ultraactividad** respecto de las relaciones laborales individuales. Con el fin de aclarar este apartado se interpondrá un conflicto colectivo que resuelva las dudas generadas en esta materia".

5. A la comunicación anterior le siguió otra de fecha 31 de julio de 2013 por la que ASPEL hizo saber a las centrales sindicales lo siguiente:

"Como continuación a nuestro comunicado de fecha 17 de julio de 2013 referente al marco regulador de los trabajadores del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Guipúzcoa una vez pasado el 8 de julio de 2013, fecha de finalización del plazo de **ultraactividad** del convenio de Guipúzcoa, esta patronal, en aras a la negociación de un convenio sectorial que regule las condiciones laborales de los trabajadores, y conforme al apartado I de dicho comunicado, les convoca para los próximos días 5 y 19 de septiembre de 2013 a las 10:30 h en los locales de ELA en San Sebastián a una reunión al objeto de negociar y, si es posible, alcanzar un acuerdo sobre estructura salarial, jornada y salario entre otras materias para los trabajadores de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Guipúzcoa.

Todo ello sin perjuicio de las acciones que esta Patronal va a ejercer tal y como expuso en nuestro comunicado de fecha 17 de julio de 2013".

6. Desde que se constituyó la Mesa Negociadora ha habido varias reuniones dirigidas a la obtención de un nuevo convenio colectivo, la última con fecha 9 de octubre de 2013, sin que se haya alcanzado acuerdo alguno.



7. El encuentro de conciliación celebrado el 6 de septiembre de 2013 ante el Consejo de Relaciones Laborales de Guipúzcoa finalizó sin avenencia."

**QUINTO.-** Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación procesal de ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPRESAS DE LIMPIEZA (ASPEL), e intervinientes no demandados los sindicatos ELA, UGT, LAB.

**SEXTO.-** Por providencia de esta Sala de fecha 24 de junio de 2014, se procedió a admitir el citado recurso y, habiéndose impugnado, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó escrito en el sentido de considerar que debe ser estimado el motivo primero del recurso del Sindicato ELA; el único motivo del recurso de ASPEL debe ser estimado, y se debe rechazar el resto; instruido el Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 17 de septiembre de 2015, en el que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** 1. Con fecha 9 de septiembre de 2013, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO en adelante) interpuso demanda de conflicto colectivo contra la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y, como intervinientes no demandados, frente a los sindicatos ELA, UGT y LAB (el sindicato ESK intervino luego, a petición de la patronal, en esa misma condición), solicitando sentencia 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" y la condena a "las patronales demandadas a estar y pasar por lo dispuesto" [sic].

2. La sentencia de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco de 26 de noviembre de 2013 (Proc. 43/2013 ), integrada por tres Magistrados, estimó en parte la demanda y declaró que, "en tanto se suscriba por las partes negociadoras un nuevo Convenio Colectivo Provincial de Gipuzkoa de Limpieza de Edificios y Locales, será de aplicación a todos los trabajadores afectados, salvo en las materias que son objeto de regulación por el Convenio Colectivo Estatal al que están vinculados, las condiciones de trabajo previstas en el anterior Convenio Colectivo Provincial que perdió su vigencia el 8 de julio de 2013, debiendo las partes estar y pasar por ello".

3. La misma Sala del TSJ, integrada ahora por dos de los mismos Magistrados que emitieron aquella sentencia, uno de ellos el Magistrado Ponente, y un tercero distinto, dictó auto de aclaración el 10 de diciembre de 2013, en virtud del cual, según su parte dispositiva, <<se procede a subsanar de oficio el defecto apreciado en la Sentencia de 26 de noviembre de 2013, demanda de conflicto colectivo nº 43/2013 , 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 Gipuzkoa de Limpieza de Edificios y Locales" por la de "en tanto se continúe negociando el Convenio Colectivo Provincial de Gipuzkoa de Limpieza de Edificios y Locales">>.

4. Frente a la meritada sentencia se alzan en casación ordinaria tanto la patronal demandada como los sindicatos CCOO, ELA y LAB, sin que ni aquélla ni éstos hayan impugnado los recursos de las otras partes, no así el sindicato ESK que, además de allanarse a la demanda en el acto del juicio, en el trámite de impugnación dice hacer suyas las alegaciones de los sindicatos recurrentes, dice impugnar el de la patronal y, en fin, solicita la estimación de los recursos de los sindicatos. El muy estudiado informe del Ministerio Fiscal, como tendremos ocasión de comprobar, propugna la estimación del primer motivo del recuso de ELA y el único motivo de la asociación empresarial ASPEL, a fin de que, por un lado, se declare la nulidad del auto de la Sala de instancia del 10 de diciembre de 2013 y, por otro, se revoque la sentencia recurrida y se declare [literalmente] "que desde el 8.7.2013 el marco regulador de las relaciones laborales del sector de limpieza de edificios y locales de Guipúzcoa pasa a ser el I Convenio Colectivo Sectorial, y en lo no regulado en el mismo, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias, así como el contrato de trabajo, siempre que no tenga para el trabajador condiciones menos variables [sin duda quiere decir "favorables"] o contrarias a dichas disposiciones legales o al Convenio Colectivo Sectorial".

5. El debate fundamental en todos los recursos de casación articulados, dejando al margen la petición de nulidad del auto de 10-12-2013, gira en torno al complejo problema de la posible eficacia ultraactiva del contenido normativo de un convenio colectivo estatutario -o más en concreto aún, de las condiciones de trabajo previstas en éste- que finalizó su período de vigencia, pactado sin cláusula expresa de **ultraactividad**, y que se encontraba denunciado, antes de la entrada en vigor de las importantes reformas legales del año 2012, tanto del RD-ley 3/2012 como de la Ley 3/2012.

**SEGUNDO.-** 1. Por razones de orden lógico y sistemático, y con la primordial finalidad de clarificar y delimitar en todo lo posible el objeto de nuestra intervención resolutoria, procede, en primer lugar, que demos respuesta a la pretensión impugnatoria del sindicato ELA, que, en el primer motivo de su recurso, con amparo en el art. 207.c) LRJS , denuncia la infracción de los arts. 238 y 267.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 9 y 24

de la Constitución y postula la nulidad de pleno derecho del auto de instancia del 10-12-2013 porque, a su entender, se trata de una resolución que no aclara la sentencia de 26-11-2013 dictada en el litigio sino que, de oficio, modifica y altera su contenido, haciéndolo incluso fuera del plazo legalmente establecido al efecto, constituyendo por tanto, siempre a su entender, una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva. Ese mismo problema se planteó por ELA en un recurso de reposición frente al meritado auto que fue inadmitido en su día por la Sala de instancia, por no ser susceptible de tal recurso, mediante providencia del 26-12-2013 (folio 259 de las actuaciones) y es igualmente suscitado en el escrito de formalización del de casación del sindicato LAB, aunque éste se limita a calificar de "errónea" la subsanación, y en el de la patronal ASPEL que, pese a que no formula un motivo específico de denuncia jurídica al respecto, sostiene que el auto en cuestión se dicta [literalmente] "fuera de plazo a todas luces" y contiene una interpretación [dice también la patronal] "no ajustada a derecho porque no es contradictorio negociar un convenio (principio de buena fe negocial) con que el convenio ha decaído".

2. El segundo "razonamiento jurídico" del auto de 10-12-2013, único que parece tratar de dar una explicación a la rectificación llevada a cabo, de oficio, en la sentencia impugnada, es del siguiente tenor literal: << *Habiéndose observado que la expresión "en tanto se suscriba por las partes negociadoras un nuevo Convenio Colectivo Provincial de Gipuzkoa de Limpieza de Edificios y Locales" que se recoge en la parte dispositiva y en la fundamentación [de la sentencia] - referidas en los hechos- no se ajusta con el razonamiento fundado en la negociación colectiva seguido para la estimación parcial de la demanda y al que también se hizo referencia en la sentencia de esta Sala de fecha 19 de noviembre de 2013 (demanda 37/2013) que fue mencionada, procede rectificar el defecto apreciado sustituyendo la citada expresión por la de "en tanto se continúe negociando el Convenio Colectivo Provincial de Gipuzkoa de Limpieza de Edificios y Locales">>.*

3. Tal y como informa con acierto el dictamen del Ministerio Fiscal, "es manifiesta" la nulidad del tan repetido auto, tanto porque entre la sentencia (26-11-2013) y el auto (10-12-2013) transcurrió con creces el plazo de dos días que imperativamente establece al efecto el art. 267.2 de la LOPJ, pues --es obvio--, ésta última resolución no trata de subsanar un error material manifiesto, ni uno aritmético, ni una omisión en el sentido del nº 4 de la misma norma, sin que la "explicación" arriba transcrita permita entender siquiera el alcance o el efecto práctico de la propia rectificación, como porque, sobre todo, la pretendida "subsanación" [así lo denomina la parte dispositiva del auto] constituye una verdadera variación o rectificación material de la sentencia, vedada por el nº 1 de dicho precepto, o al menos así puede ser entendida por los afectados, toda vez que la frase "en tanto se suscriba...un nuevo convenio", a diferencia de la expresión empleada por el auto ("en tanto se continúe negociando"), pudiera entrañar un muy diferente ámbito temporal de los efectos del fallo (el mantenimiento de las condiciones del convenio provincial, que no su **ultraactividad**), tal vez alcanzando incluso a sujetos también distintos en uno u otro caso. Por otra parte, la variación de los integrantes de la Sala (pues, como antes vimos, no coinciden los que la formaron en la sentencia y los que suscriben el auto), a falta así mismo de cualquier explicación o justificación al respecto, en línea con la doctrina expresada en la sentencia del Tribunal Constitucional 152/2015 (FJ 9), y las que en ella se citan, también podría constituir una vulneración del derecho al juez ordinario predeterminado por la ley y aconseja, en fin, la declaración de nulidad del auto, tal como --insistimos-- propugnan de manera expresa la patronal demandada, el sindicato ELA y el Ministerio Fiscal.

**TERCERO** - 1. El único motivo articulado formalmente por la asociación empresarial demandada, con amparo en el art. 207.e) LRJS, denuncia la infracción "de los artículos 3.1 y 1281 del Código Civil, artículo 4 del Convenio Colectivo Provincial de Guipúzcoa de Limpieza de Edificios y Locales, artículo 86.3 del ET en su nuevo contenido de la Ley 3/2012 e inicialmente por el Real Decreto-Ley 3/2012 y Disposición Adicional Cuarta", así como de la doctrina judicial y jurisprudencial que menciona. En esencia, ASPEL sostiene que en el convenio provincial en cuestión no existe una cláusula de prórroga, se esté o no negociando, y que "la posibilidad de limitar o no la **ultraactividad** [según dice] siempre ha estado disponible para las partes y escogieron no establecerla". En consecuencia, termina suplicando que se desestime la demanda.

2. El motivo único del recurso de LAB, amparado en el art. 207.e) LRJS, aunque denuncia la infracción de los arts. 9.3, 24.1 y 37.1 de la Constitución y esencialmente postula la declaración de nulidad del auto del 10-12-2013, también incide en el fundamental problema tratado por los demás recurrentes y, con cita del art. 86 ET anterior a la reforma de 2012, solicita el mantenimiento ultraactivo del convenio provincial, según dice, "hasta que el convenio de ámbito superior no deje los vacíos que actualmente implican la desregulación de los elementos esenciales de la relación laboral y de las materias reguladas en el anterior convenio colectivo provincial".

3. Los recursos de ELA y CCOO, en sendos motivos de casación amparados en el art. 207.e) LRJS (2º de ELA y 1º de CCOO), insisten también en la denuncia del art. 86.3 ET, para solicitar el mantenimiento de la **ultraactividad** del convenio provincial, sosteniendo ese último sindicato (2º motivo) la infracción de los arts. 9.3 y 37.1 de la Constitución en razón, según asegura, a que "la pérdida [sic] sobrevenida de un convenio colectivo



impuesta por una ley posterior a su negociación supone una restricción del derecho a la negociación colectiva contenido en el artículo 37.1 constitucional y una restricción de derechos de los trabajadores al contenido del propio convenio suponiendo un atentado al artículo 9.3 de la Constitución que prohíbe la retroactividad de las normas restrictivas de derechos".

**CUARTO** .- 1. Como adelantamos más arriba, declarada ya la nulidad de pleno derecho del denominado auto de aclaración, el debate fundamental que plantean todos los recursos de casación articulados, que, precisamente por ello, merecen una respuesta conjunta, gira en torno al complejo problema de la posible eficacia ultraactiva del contenido normativo de un convenio colectivo estatutario -o más en concreto aún, de la pervivencia de las condiciones de trabajo previstas en éste- que finalizó su período de vigencia y que se encontraba denunciado antes de la entrada en vigor de las importantes reformas legales del año 2012, tanto del RD- ley 3/2012 como de la Ley 3/2012.

2. Para la mejor comprensión del objeto del presente litigio, en primero lugar, conviene tener presente el contenido del art. 4º del convenio provincial en cuestión (B.O.G. 18-1-2008), transcrito literalmente en el ordinal 2º de los hechos probados de la sentencia impugnada, que, referido a su ámbito temporal de aplicación, dice así:

*" El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años. Su aplicación se realizará con efectos 1 de enero de 2007 y extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009. Quedará automáticamente denunciado a partir de 1 de noviembre de 2009, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio colectivo que lo sustituya. La fecha de denuncia servirá para determinar la composición de la representación sindical de la Mesa Negociadora "*.

3. En segundo lugar, con carácter previo, es necesario efectuar una precisión determinante en relación con la pretensión inicialmente ejercitada, con la respuesta judicial de instancia y, en suma, con el objeto final de nuestra intervención casacional.

Al menos formalmente, la petición inicial del sindicato actor consistía, como ya vimos, en que se "declare vigente y de obligado cumplimiento el contenido normativo" del convenio provincial en cuestión. No obstante, según se desprende con claridad suficiente del debate efectuado en la instancia, bajo esa formulación latía la solicitud de que se mantuvieran "las condiciones de trabajo" previstas en dicho convenio, tal como, a la postre, reconoce la sentencia impugnada cuando solamente estima parcialmente la demanda y, al tiempo, declara y acepta que el convenio "perdió su vigencia el 8 de julio de 2013", con lo que -parece obvio- rechaza la petición contraria del suplico de la demanda. Y decimos que la precisión es de suma relevancia porque pone de relieve, tanto que el verdadero y primordial objeto de la pretensión no era el mantenimiento formal de la vigencia ultraactiva del convenio provincial, sino, simplemente, y no es poco, la subsistencia, para los sujetos afectados por el conflicto, de las condiciones de trabajo que se habían establecido en aquella disposición convencional, tal como, en definitiva, reconoce la sentencia impugnada.

4. Perdida, pues, la vigencia pactada hasta el día 31 de diciembre de 2009 y celebradas varias reuniones de la Mesa Negociadora constituida el 22 de abril de 2010 para sustituirlo por uno nuevo sin que se hubiera alcanzado acuerdo alguno al respecto, según nos informan los hechos probados 3º y 6º, aún cuando la propia norma convencional, en el precepto arriba transcrito, no contenga pacto expreso sobre la vigencia ultraactiva de sus cláusulas normativas (tal como, por ejemplo, sí sucedía en el caso resuelto por esta Sala en su reciente sentencia del 17-3-2015, R. 233/13 [ FJ 3.4 º], seguida ya por las de 2-7-7-2015 y 7-7-2015, R. 1699/14 y 193/14, de las que se deduce que sólo ese expreso y concreto acuerdo, en cumplimiento del art. 86.3 ET, en la redacción dada por la Ley 3/2012, permitiría mantener la mencionada ultraactividad del convenio vencido y denunciado), lo verdaderamente cierto y relevante, y lo que determina la confirmación del fallo de instancia, no es sino que esta propia Sala, en la sentencia de Pleno del 22-1-2014 (R. 264/14 ), tiene sentada doctrina que, sin dudar de la constitucionalidad del mencionado precepto estatutario y, por tanto, aceptando la pérdida de vigencia del convenio legalmente establecida (del que también se dice que " *dejará de cumplir esa función nomofiláctica que es la propia de nuestro sistema jurídico* "), sin embargo, pese a todo, se inclina por la tesis que en ella misma se denomina " *conservacionista* ", conforme a la cual, en esencia, según su expresión literal, " *es claro que cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la **ultraactividad** de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así, no porque -como se ha dicho algunas veces- las normas del convenio extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente* " (FJ 3º, penúltimo párrafo).

*" Por consiguiente [concluye nuestra STS 22-12-2014 ] , esas condiciones contractuales, carentes ya de ese sostén normativo del mínimo convencional, podrán ser modificadas, en su caso, por la vía del art. 41 ET , sin*



más limitaciones que las de origen legal pues, insistimos, las limitaciones dimanantes del convenio colectivo, si no hay otro superior, han desaparecido. Y, por la misma razón, 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, 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, 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 del colectivo, como establece el art. 89.1 ET " (FJ 3º, último párrafo).

5. En el presente caso, a diferencia de lo que acontecía en los más recientes precitados precedentes, existe un convenio sectorial de ámbito estatal que, en principio y por imperativo legal ( art. 86.3, último párrafo, ET , en la redacción de la Ley 3/12 y DT 4º de ésta), habrá de aplicarse directamente también en la provincia de Guipúzcoa. Sin embargo, teniendo en cuenta que ese convenio estatal, que no es un acuerdo interprofesional de los previstos en el art. 83.2 ET , regula materias de tanta trascendencia como la estructura y concurrencia de convenios, la subrogación del personal, el régimen disciplinario, la clasificación profesional y la formación para el empleo, las modalidades de contratación, el periodo de prueba, la igualdad de trato y de oportunidades, los planes de igualdad y la prevención de riesgos laborales (art. 10.2), pero no contempla los aspectos más típicamente "normativos" y relevantes del vínculo laboral individual, tales como retribuciones, excedencias, licencias, jornadas, permisos, vacaciones, horas extraordinarias, etc. (arts. 6 a 21, entre otros, del convenio provincial), y sin duda fueron éstos los que nuestra sentencia de 22-12-2014 pretendía "conservar" (tesis "conservacionista", se decía), la solución ha de ser la misma, sin perjuicio, obviamente, no sólo de lo establecido legalmente en materia de concurrencia de convenios ( art. 84 ET ) sino también de la incidencia que pudiera tener la tradicional doctrina jurisprudencial en torno a la rechazable técnica del "espiguelo normativo" (por todas STS 15-9-2014, R. 2900/12 , y las que en ella se citan), cuestiones ambas no suscitadas en absoluto en este proceso.

6. Así pues, a la vista de todo lo anteriormente expuesto, si, por un lado, resulta indiferente la existencia de pacto expreso sobre el mantenimiento de la **ultraactividad** del contenido normativo del convenio fenecido para que, según dijimos, pervivan y no desaparezcan " cualesquiera derechos y obligaciones de las partes...porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento...en que se creó la relación jurídico-laboral... ", y, por otro, no se pone en duda por ninguno de los litigantes la prevalencia, primacía y aplicabilidad del Convenio sectorial de ámbito superior (el Convenio Estatal, BOE 23-5-2013, cuyo objetivo declarado consiste en "regular materias de ordenación común para todo el Sector y distribuir competencias normativas reguladoras entre los distintos niveles negociables": art. 2º.2 ) que, pese a ello, como hemos visto, no contempla en absoluto derechos y obligaciones relevantes que regulaba el convenio de ámbito provincial (retribuciones, jornada, permisos, vacaciones, etc.), la solución que se impone, en contra de lo que al respecto sostiene el muy completo y motivado dictamen del Ministerio Fiscal, por razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley, no es sino, como ya adelantamos, la confirmación del fallo de instancia.

En conclusión, 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, aquéllos que prestaban servicios en empresas guipuzcoanas del sector cuando éste perdió su vigencia, en los términos arriba expuestos, de conformidad con la STS 22-12-2014 .

7. Para terminar, conviene precisar que, con relación a la hipotética ampliación (antecedente de hecho 3º de la sentencia impugnada) del contenido de la pretensión inicial, de la que cabe entender -de la inicial- que el conflicto afectaba exclusivamente a los trabajadores que, a la fecha de la pérdida de vigencia del convenio provincial o, como mucho, a la de la interposición de la demanda, se encontraban prestando servicios en empresas del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Guipúzcoa, no así a quienes, por comenzar su prestación con posterioridad, ni siquiera tenían entonces la condición de afectados, aquélla hipotética ampliación, sustentada al parecer por alguno de los sindicatos después de presentada la demanda, constituiría en realidad una auténtica consulta al tribunal, sin contenido efectivo y actual, porque, además de que ni tan siquiera consta que se hayan producido realmente incorporaciones de nuevos trabajadores a ese sector de la actividad, tampoco consta que esos hipotéticos "afectados" tengan unas condiciones laborales en alguna medida distintas a las de los antiguos, e incluso de llegar a ser así, insistimos, el litigio no tendría un contenido efectivo y actual sino que, sin perjuicio de lo que pudieran reclamar esos hipotéticos afectados, por ejemplo, en aplicación de la doctrina constitucional y jurisprudencial en torno al trato desigual o discriminatorio, la pretensión en sí también constituiría nada más que una verdadera consulta al tribunal que determinaría, en línea con reiterada doctrina de esta Sala al respecto (por todas, STS 15-9-2015, R. 252/2014 , y las que en ella se citan) su desestimación por falta de acción.



En consecuencia, con anulación del auto del 10-12-2013, desestimamos todos los recursos en todo lo demás, y confirmamos el fallo de la sentencia impugnada; de conformidad con el art. 235 LRJS , no procede la imposición de costas.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

#### **FALLAMOS**

Desestimamos los recursos de casación interpuestos, respectivamente, en nombre y representación de ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPRESAS DE LIMPIEZA (ASPEL); en nombre y representación del sindicato ELA y en nombre y representación del sindicato LAB, contra sentencia de fecha 26 de noviembre de 2013, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco , en el procedimiento nº 43/2013. Se anula el auto de fecha 10 de diciembre de 2013, y se confirma el fallo de la sentencia impugnada. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisdiccional de procedencia ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**PUBLICACIÓN.-** En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jose Luis Gilolmo Lopez hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.