

CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA*

Joaquín García Murcia**
Universidad Complutense de Madrid

SUMARIO: 1. Dimensión individual y dimensión colectiva en la condición más beneficiosa. –2. La mejora de naturaleza colectiva, ¿condición más beneficiosa o acuerdo colectivo impropio? –3. Condición más beneficiosa y convenio colectivo: los convenios extraestatutarios. –4. Condición más beneficiosa y convenio colectivo: los convenios estatutarios.

RESUMEN

Aunque en sus manifestaciones más habituales y en su concepción más tradicional revista carácter individual, la condición más beneficiosa puede alcanzar dimensión colectiva y, de ese modo, puede dar origen a una especie de acuerdo colectivo entre el empresario y sus trabajadores. Pero la condición más beneficiosa ha de nacer en todo caso de una concesión unilateral del empresario, y no puede hacerlo, en consecuencia, de un convenio colectivo. Los convenios colectivos se sustituyen por otros posteriores, y de ellos tan sólo se mantiene aquello que disponga el convenio posterior, normalmente en forma de garantía ad personam. La naturaleza normativa del convenio colectivo estatutario supone además un obstáculo para el mantenimiento de sus condiciones una vez agotada su vigencia y concluido, en su caso, el periodo de ultraactividad. Si la eficacia del convenio colectivo estatutario para la relación individual de trabajo no depende del contrato de trabajo, sino de su carácter de norma, difícilmente puede entenderse que sus cláusulas rigen en virtud de un proceso de contractualización. Cosa distinta es que el intercambio propio del contrato de trabajo se realice bajo las condiciones establecidas legal y convencionalmente y que el cambio de las mismas afecte a esos presupuestos contractuales.

ABSTRACT

Although the most frequent conception and outcomes in regard to the so-called “more favorable condition” (condición más beneficiosa) show an individual character, it can also have a collective dimension, and give therefore rise to a sort of collective agreement among the employer

*Recibido el 10 de julio. Aceptado el 15 de julio.

Proyecto I+D+i sobre “La jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia laboral y social: ámbito funcional, trayectoria y aportaciones más significativas”, financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad (DER2016-80327-P). En recuerdo, de nuevo, de Juan Rivero Lamas.

** Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

and his/her employees. Anyhow, the “more favorable condition” ought to come from a unilateral concession by the employer, and –as a consequence- it cannot be born from a collective bargaining agreement. Previous collective bargaining agreements are replaced by subsequent ones, and the contents of those are maintained only to the extent explicitly established in the latter agreement, usually in the form of ad personam safeguard clauses. In addition, the normative nature of the collective bargaining agreement with statutory recognition of erga omnes legally binding effects (convenio colectivo estatutario) involves an obstacle for maintaining the working conditions there established after the expiry of its period of ordinary validity and, when applicable, of extended application (ultraactividad). As the binding effects of this kind of collective bargaining agreement on the individual employment relationship does not rely on the employment contract, but on the normative character of the agreement, it can hardly be said that its clauses are to be applied as a result of a “contractualisation” process. Nevertheless, this does not prevent to consider that the contractual exchange inherent to the employment relationship is done according to the conditions established by either the law and the applicable collective bargaining agreement, and thus the change in such framework might affect those presupposed basic elements of the contract.

Palabras clave: condición más beneficiosa, contractualización, contrato de trabajo, convenio colectivo, ultraactividad

Key words: “more favorable condition”, “contractualisation”, employment contract, collective bargaining agreement, extended validity/extended application of the collective bargaining agreement

1. DIMENSIÓN INDIVIDUAL Y DIMENSIÓN COLECTIVA EN LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

¿Qué relación guarda, o puede guardar, la añeja institución de la condición más beneficiosa con la negociación colectiva? Como es de sobra conocido, la condición más beneficiosa se ha ido fraguando en nuestro sistema jurídico laboral en el contexto del contrato de trabajo y, esencialmente, en relación con derechos o intereses legítimos de índole o matriz individual¹. Es más: la condición más beneficiosa por excelencia parece ser la de alcance individual, esto es, la que se concede o se reconoce a un determinado trabajador, atendiendo a sus circunstancias o sus cualidades personales. Desde luego, una misma condición más beneficiosa puede afectar a varios trabajadores. Una mejora en el horario de entrada o de salida del trabajo, por poner un ejemplo, puede limitarse a un solo trabajador pero también puede proyectarse sobre varios trabajadores, o incluso sobre todos los trabajadores del correspondiente centro de trabajo. Lo mismo podría decirse de la condición más beneficiosa consistente en un suplemento retributivo por las vacaciones de verano o con ocasión de las fiestas de Navidad, o en el añadido, como condición más beneficiosa, de un día de descanso con motivo del cumpleaños del trabajador, por poner algunos otros ejemplos sencillos. Por lo tanto, que sea esencialmente individual no quiere decir que haya de ser para un solo trabajador, o que haya de recaer sobre algo perteneciente en exclusiva a un trabajador.

¹ La doctrina de la condición más beneficiosa cuenta con raíces muy profundas en nuestro sistema jurídico-laboral, pero parece haber alcanzado un renovado protagonismo en los últimos tiempos, a la vista de los datos que aporta nuestra reciente experiencia jurisprudencial. Sobre ella se pronuncian, por ejemplo, las sentencias del Tribunal Supremo 187/2018, de 21 de febrero de 2018, y 527/2018, de 16 de mayo de 2018, en el primer caso con una buena recopilación de doctrina jurisprudencial y en el segundo con una apretada síntesis de sus rasgos más determinantes.

Como mejora de origen empresarial que actúa sobre el ordenamiento vigente en la empresa, ya sea el legal, ya sea el de origen convencional, cabe la posibilidad de que la condición más beneficiosa alcance incluso dimensión colectiva, en el sentido de que podría afectar perfectamente a una pluralidad de trabajadores, o, llegado el caso, a todos los trabajadores pertenecientes a un mismo grupo o encuadrados en una misma situación profesional. Muy probablemente la expresión más acabada de la condición más beneficiosa, o al menos la más tradicional, sea la de alcance individual, pero no existen razones de peso, ni mucho menos, para descartar un alcance mayor desde el punto de vista subjetivo. En tal hipótesis, estaríamos ante una condición más beneficiosa con efectos en el colectivo o grupo de trabajadores de referencia, lo cual, de todas formas, no significa necesariamente que pierda su innata vertiente individual. A decir verdad, lo más probable en estos casos es que se trate de una condición más beneficiosa de disfrute directo para cada trabajador, aunque sus efectos o ventajas se extiendan a más de un miembro de la plantilla. Por ello, tal vez sea preferible hablar en estos casos de condición más beneficiosa de alcance plural, bajo el presupuesto de que, aun cuando afecte a una pluralidad de trabajadores, se cierne de manera individualizada sobre cada uno de ellos.

Ahora bien, tampoco hay que excluir del todo la condición más beneficiosa de puro carácter colectivo, esto es, la condición que afecta de manera natural e inexcusable a un conjunto de trabajadores, no por sus características individuales sino por formar parte de un determinado grupo o elenco profesional. Piénsese, por ejemplo, en la posibilidad de que los trabajadores organicen un foro de opinión en el ámbito de la empresa sobre temas de interés general (políticos, sociales, deportivos, etc.), o de que gocen de un tiempo diario o semanal para utilizar los medios de trabajo de la empresa para sus inquietudes o necesidades particulares. A diferencia de las anteriores, estamos aquí ante mejoras de carácter colectivo o global, con independencia de que cada trabajador pueda decidir sobre su uso o aprovechamiento. Son, vistas desde otra perspectiva, condiciones más beneficiosas sustentadas en la noción de interés colectivo, atentas, por decirlo así, al interés del grupo de trabajadores como tal, más allá de los estrictos intereses individuales. Si nos situáramos en sede procesal o contenciosa, habría que precisar que --frente a la condición más beneficiosa de tipo individual, que, aunque sea de alcance plural, tan sólo puede ventilarse en pleitos individuales-- las controversias sobre estas otras mejoras tendrían que canalizarse, por su propia naturaleza, a través del proceso de conflicto colectivo.

Dentro de este contexto, tampoco parece que haya obstáculos, en principio, para que la condición más beneficiosa afecte no ya a condiciones de trabajo de proyección colectiva, sino también a derechos de carácter colectivo, aun cuando suela entenderse, o se entienda preferentemente, desde perspectivas más bien individuales. Cabe, en efecto, la mejora por voluntad empresarial del régimen jurídico aplicable a esa clase de derechos, aunque su configuración o su aplicación práctica pudieran plantear eventualmente algún dilema acerca de su verdadera naturaleza. Por ejemplo, la mejora por iniciativa empresarial del número de horas susceptibles de dedicación a funciones de representación de los trabajadores puede calificarse perfectamente como una condición más beneficiosa, que indudablemente adquiriría la dimensión colectiva propia de esa materia. La posibilidad de celebrar reuniones en horas de trabajo, por seguir con los ejemplos, también podría constituir una condición más beneficiosa, en este caso respecto del régimen ordinario de reuniones del Estatuto de los Trabajadores, que, como es sabido, las prevé para horario no laboral. Al nacer directamente de la voluntad empresarial, tales mejoras, y otras muchas que seguramente podrían imaginarse, pueden adoptarse jurídicamente como condiciones más beneficiosas, sin perjuicio, naturalmente, de que esa clase de suplementos sobre el régimen legal también pueda tener origen convencional, como a veces prevé el propio legislador.

Puede tener cabida, así pues, la mejora de derechos laborales de dimensión colectiva a través de una institución tan peculiar como la condición más beneficiosa. Pero conviene introducir alguna precisión en este contexto, pues no todos los derechos laborales colectivos parecen susceptibles de mejora, o no todos parecen predispuestos de la misma manera a una

intervención de esas características, sencillamente porque no todos los derechos laborales de dimensión colectiva tienen la misma fisonomía, ni todos tienen el mismo trato por parte del ordenamiento jurídico. Algunas reglas de ejercicio de los derechos laborales colectivos son, por decirlo con mayor claridad, de derecho necesario absoluto, probablemente por su vinculación a lo que podríamos calificar como orden público laboral. ¿Sería admisible institucionalmente que el empresario facilitara el ejercicio de la huelga renunciando de antemano al preceptivo descuento salarial? ¿Puede el empresario extender las reglas de legitimación para negociar convenios colectivos de eficacia general? ¿No son, una y otra, medidas contrarias a la esencia de nuestro sistema legal?

En definitiva, en el terreno de las relaciones colectivas de trabajo la condición más beneficiosa, siendo posible en hipótesis de trabajo, puede tropezar en verdad con importantes barreras. Seguramente convendría separar, a esos efectos, no sólo entre condiciones más beneficiosas de carácter individual y condiciones más beneficiosas de carácter colectivo, sino también, dentro de estas últimas, entre mejoras de derechos colectivos y simples mejoras de índole o naturaleza colectiva. Estas últimas parecen viables sin mayores trabas, mientras que las anteriores dependen mucho de la naturaleza y el régimen jurídico del derecho en cuestión. Téngase en cuenta, además, que determinadas mejoras pueden tener carácter híbrido, en el sentido de que pueden concebirse inicialmente como mejoras de dimensión colectiva pero también como mejoras de proyección individualizada. Piénsese, por ejemplo, en la mentada mejora del crédito horario de los representantes de los trabajadores, que desde luego tiene relevancia colectiva pero que, al mismo tiempo, puede verse como una mejora en las condiciones de trabajo de quien ejerce la función de representante.

2. LA MEJORA DE NATURALEZA COLECTIVA, ¿CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA O ACUERDO COLECTIVO IMPROPIO?

Una característica tradicionalmente asignada a la condición más beneficiosa ha sido su incorporación al “patrimonio contractual” del trabajador, de tal modo que el empresario, aunque fuese su creador, no puede disponer unilateralmente de ella. Sólo por acuerdo entre las partes (como ingrediente del contrato), o mediante los procedimientos previstos legalmente para la modificación de condiciones de trabajo, podría dejarse sin efectos (o modificarse) una mejora de ese tipo. ¿Es todo eso aplicable a una mejora de índole colectiva? El escenario parece bien distinto. La dinámica típica de la condición más beneficiosa (su incorporación al contrato) tal vez pudiera valer para los casos de mejora de derechos colectivos susceptibles de traducción individual, pero no parece predicable de las mejoras estrictamente colectivas, especialmente cuando se refieren a derechos de dimensión colectiva. No es descartable por completo que alguna mejora de derechos colectivos (como la mejora del crédito horario de un miembro del comité de empresa) pueda incorporarse al patrimonio contractual del trabajador (del trabajador que ostenta el cargo de representante), aunque ni siquiera tal operación deje de suscitar dudas razonables. Pero es evidente que la posibilidad de convocar reuniones en las horas de trabajo queda extramuros de la relación individual de trabajo y de los resortes que operan en la misma. Lo previsible es, pues, que la mejora de naturaleza colectiva opere en un escenario distinto y en términos diferentes al de la mejora individual.

Si bien se mira, la mejora de alcance colectivo da lugar más bien a una especie de pacto entre el empresario y el grupo de trabajadores afectado; puede ser, si se quiere ver así, otra forma de alcanzar acuerdos colectivos². La manera más habitual y canónica de elaboración de un acuerdo o convenio colectivo conlleva la puesta en marcha de un proceso que en buena lógica se inicia (como explícitamente dice nuestro sistema legal para los convenios estatutarios) mediante una solicitud de negociaciones de una parte respecto de la otra. Pero la negociación de un instrumento convencional puede discurrir también por otros derroteros más informales o episódicos. Por recurrir de nuevo a nuestros ejemplos, el art.78.1 ET a la hora de determinar el “lugar de reunión” (una reunión que, como hemos dicho, ha de celebrarse en principio “fuera de las horas de trabajo”), contempla claramente la posibilidad de que esa regla general se sustituya por otra de sentido distinto, al decir que entra en juego la referida previsión legal “salvo

acuerdo con el empresario”. Pese a que no se dice de forma explícita, puede entenderse perfectamente que con esa mención el art.78.1 ET está contemplando la posibilidad de que el régimen legal de las reuniones sea objeto de mejora no sólo por un acuerdo propiamente dicho, sino también por iniciativa del empresario aceptada por los trabajadores, lo cual se ajusta en esencia a la forma de operar de la condición más beneficiosa, aunque en este caso sea a escala colectiva. Algo similar podría decirse de la previsión del art.10.2 LOLS a propósito del número de delegados sindicales.

En consecuencia, la condición más beneficiosa de alcance colectivo también puede adquirir consistencia contractual, aunque haya de ser, obviamente, en ese otro nivel, precisamente el de las convenciones colectivas. Cuando tiene estrictamente naturaleza colectiva (esto es, cuando no es una mejora meramente individual compartida por varios o un grupo de trabajadores), la condición más beneficiosa da lugar en realidad a un acuerdo de génesis muy particular pero dotado de la fuerza vinculante propia de esos instrumentos de regulación convencional. Eso quiere decir que, al igual que sucedía con la condición más beneficiosa de alcance individual, la que cristaliza en un acuerdo colectivo sólo podrá ser suprimida, alterada o sustituida mediante acuerdo entre las partes, que en este caso son las partes de la correspondiente relación colectiva. Y quiere decir asimismo que el empresario no podrá apartarse unilateralmente de estos compromisos, aunque sí pueda acudir a las vías legalmente previstas para la modificación de un pacto o acuerdo colectivo. Obviamente, esa condición más beneficiosa de alcance colectivo también podrá ser objeto de absorción y compensación en los términos legal y jurisprudencialmente previstos, y podrá sufrir cambios por el cauce específico de la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

La condición más beneficiosa pergeñada de esa manera tan particular no deja de ofrecer, por otra parte, una interesante dimensión participativa, no sólo porque supone, a la postre, que los trabajadores se introduzcan, a través de sus representantes, en parcelas que tienen mucho que ver con la organización o gestión de la empresa, sino también porque normalmente significará una ampliación, formal y material, de las posibilidades que brindan las vías de participación o representación dispuestas por la ley. Como hemos podido comprobar, los terrenos más propicios para esta clase de mejoras, dentro de la faceta colectiva de las relaciones de trabajo, parecen ser, por las propias características de una y otra institución, los más directamente relacionados con las tareas de representación de los trabajadores, incluida, como dijimos, la actividad de reunión en los centros de trabajo. Menores posibilidades de juego cabe atribuir a la condición más beneficiosa, efectivamente, en otros campos señeros de las relaciones laborales, como el de la huelga o el de la negociación colectiva, al menos cuando ésta se desarrolla por cauces estatutarios.

3. CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA Y CONVENIO COLECTIVO: LOS CONVENIOS EXTRAESTATUTARIOS

Acabamos de decir que la condición más beneficiosa puede ser el germen de un acuerdo colectivo, que sin duda habría que catalogar como convenio o acuerdo de carácter “extraestatutario”. Demos un paso más en este tipo de reflexiones: ¿puede el convenio colectivo crear condiciones más beneficiosas? Ya sabemos que en su sentido más estricto, la condición más beneficiosa nace de una concesión unilateral del empresario que debe revestir en esencia dos características: debe provenir de un acto de voluntad consciente y deliberado, y debe reiterarse o mantenerse a lo largo del tiempo. No es condición más beneficiosa ni la que no tiene más soporte que un acto de tolerancia (y mucho menos la que deriva de una actitud empresarial negligente o descuidada), ni la que tiene carácter momentáneo, episódico o transitorio. Ya sa-

² La idea, bien es verdad que expresada con mayores matices y con otras posibles perspectivas, en M.Alonso Olea y M.E. Casas Baamonde, *Derecho del Trabajo*, 25ª ed., Thomson/Civitas, Madrid, 2006, p.1168, con abundantes referencias de bibliografía.

bemos también que tal condición tiene habitualmente perfiles individuales (o cuando menos individualizados), aunque pueda alcanzar asimismo dimensión colectiva. Sabemos, en fin, que una condición de esas características se incorpora al patrimonio contractual de referencia, ya sea el correspondiente a la relación individual de trabajo (como sucederá normalmente), ya sea, en su caso, el perteneciente al ámbito de las relaciones colectivas de trabajo (como ocurrirá cuando la condición más beneficiosa se traduzca en un pacto o acuerdo colectivo).

La cuestión que ahora conviene plantearse es si la condición más beneficiosa puede nacer por vías distintas a la decisión empresarial y, más concretamente, si puede nacer de un convenio o acuerdo colectivo. Como hemos dicho, la condición más beneficiosa de origen empresarial podría traducirse en una especie de pacto o acuerdo colectivo, pero ¿puede el convenio colectivo dar origen por sí mismo a esta peculiar institución laboral? Bien mirado, el convenio colectivo puede ser fuente de recepción de una condición más beneficiosa, pero no puede crearla. En rigor, tampoco lo puede hacer el contrato de trabajo. Como hemos dejado ver, la institución de la condición más beneficiosa ha sido reservada, al menos en nuestra tradición, a las mejoras concedidas o reconocidas unilateralmente por el empresario. Es verdad que esas mejoras, cuando cumplen los requisitos necesarios para su consolidación (voluntariedad en su concesión y reiteración en su disfrute), pasan a formar parte del contrato y quedan protegidas por el compromiso contractual, lo mismo que, si se tratara de mejoras de inexcusable naturaleza colectiva, pasarían a conformar una especie de contrato o acuerdo colectivo, que en su caso se añadiría a la regulación convencional existente en el ámbito de referencia. Pero el hecho de que adquieran dimensión contractual o convencional no significa que nazcan del contrato o del convenio: nacen, repetimos, de una decisión unilateral del empresario que, en virtud de la construcción jurisprudencial que venimos aceptando desde hace ya bastante tiempo en nuestro sistema, se incorpora al correspondiente patrimonio contractual o convencional³.

Por ello, la cuestión que hace unos momentos hemos planteado tiene que reorientarse. Habría que preguntarse más bien si del convenio colectivo pueden nacer condiciones que, de modo parecido a lo que sucede con la condición más beneficiosa, puedan desligarse de su origen y mantener sus efectos más allá de la vida otorgada a ese instrumento convencional, como condiciones adquiridas por los trabajadores y resistentes frente a las vicisitudes del propio convenio. Habría que preguntarse, por decirlo de otro modo, si las condiciones reguladas por convenio colectivo pueden ser invocadas o exigidas por el trabajador aun cuando el convenio colectivo del que nacen pierda su vigencia, y, lógicamente, en tanto no sean objeto de absorción o compensación por otras de mayor cuantía, o de modificación o supresión por los cauces legalmente establecidos. Como el lector podrá pensar, una pregunta de ese tenor tiene sentido sobre todo para las previsiones convencionales de dimensión individual o de aplicación individualizada, es decir, para aquellas reglas en las que sea posible diferenciar entre su origen colectivo (del que no tiene por qué quedar rastro una vez agotada la vigencia del convenio) y su proyección individual (que en hipótesis podría seguir su propia dinámica aun después de finalizado el correspondiente instrumento convencional). Más quimérico parece ser ese planteamiento si se pone en relación con las cláusulas convencionales de dimensión o aplicación colectiva, puesto que su destino más previsible es el de dejar de regir una vez que pierde su vigencia el convenio colectivo en el que se insertan, entre otras razones porque su ámbito de juego es la relación colectiva organizada por el propio convenio, sin proyección sobre los contratos de trabajo; en buena lógica, cuando cesa el convenio colectivo cesan los términos de esa relación colectiva, a la espera de una nueva negociación. Otra cosa es que fuese viable, e incluso deseable, el mantenimiento de alguna cláusula de dimensión colectiva más allá de

³ Con independencia, desde luego, de que el proceso de construcción e incluso de evolución de la condición más beneficiosa haya estado acompañado prácticamente sin interrupción de cierta controversia acerca de su relación con los problemas típicos del derecho transitorio y, en particular, con la idea de derechos adquiridos en el contexto de una sucesión normativa. Vid. J.R.Mercader Uguina, *Los principios de aplicación del Derecho del Trabajo. Formación, decadencia y crisis*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, pp.105 ss.

la vida del convenio, pero se trata en todo caso de una cuestión que va más allá de nuestro planteamiento inicial y de la que, en consecuencia, en estos momentos podemos prescindir.

La reflexión debe centrarse, por lo tanto, en la potencial pervivencia de condiciones convencionales de dimensión o proyección individual una vez concluida la vigencia del convenio, y, en definitiva, en las posibilidades de asunción por parte del contrato de trabajo de reglas construidas mediante la negociación colectiva. ¿Es posible que lo pactado en convenio colectivo se conciba como ingrediente contractual? ¿Es posible entender que las cláusulas convencionales se insertan en el contrato de trabajo y se mantienen vivas mientras éste rija, aun cuando concluya el periodo de vigencia del convenio? ¿Puede asimilarse el contenido de esas cláusulas a una condición más beneficiosa desde el punto de vista de sus efectos en el seno del contrato de trabajo? Ya hemos dicho que la mejora que pueda suponer la cláusula del convenio colectivo respecto de la regulación legal o meramente contractual no cabe calificarla estrictamente de condición más beneficiosa, puesto que no nace de una decisión unilateral del empresario, sino de un pacto o acuerdo colectivo. Pero, ¿pueden trasponerse esas mejoras de origen convencional al plano contractual y adquirir así la capacidad de resistencia propia de la condición más beneficiosa? La respuesta a ese interrogante (al menos desde nuestro sistema jurídico laboral) tiene mucho que ver con la naturaleza jurídica que se atribuya al convenio colectivo. Dicho de otro modo: sólo podría admitirse que el convenio colectivo generara condiciones de ese tipo (esto es, condiciones contractualizadas e inmunes al devenir del propio convenio) si se aceptara previamente que las cláusulas del convenio rigen, y sólo rigen, mediante su incorporación al contrato de trabajo. Habría que aceptar, si bien se mira, que en el ámbito de la relación laboral individual las cláusulas convencionales, lejos de valerse por sí mismas, sólo pueden producir efectos como ingredientes del contrato de trabajo. Sólo si se pudieran considerar “patrimonio” del contrato podrían seguir rigiendo más allá del periodo de vigencia formalmente previsto para el convenio colectivo de referencia.

¿Es eso conforme con nuestro sistema de negociación colectiva y, más aún, con nuestro sistema de fuentes de la relación laboral? Si bien se mira, es algo que puede encajar con la naturaleza y la forma de obligar que suele atribuirse, por lo general, a los llamados convenios colectivos extraestatutarios. Como es sabido, y aunque se trate de una cuestión controvertida y discutible⁴, en nuestra experiencia jurídica se suele partir de que tales convenios tienen mera naturaleza contractual, en el sentido de que no operan en su ámbito de aplicación a la manera de las normas abstractas y generales sino únicamente como compromisos contractuales adquiridos por las partes firmantes, de modo que su vigencia efectiva en la relación individual de trabajo quedaría pendiente de un acto de incorporación al correspondiente contrato de trabajo. Una incorporación que habitualmente se liga al dato de la afiliación del trabajador a la organización sindical firmante del correspondiente convenio colectivo, aunque, en buena lógica, parece que debería requerir un dato más directo o explícito, como una declaración expresa de adhesión al convenio, una remisión desde el contrato a dicho convenio, o, mejor aún, una inserción formal de las cláusulas convencionales en ese otro negocio contractual, sin descartar la posibilidad de que el empresario decida por sí mismo la aplicación del convenio a todos sus trabajadores, como fórmula también apta para contractualizar las correspondientes condiciones de trabajo.

De cualquier modo, si se da por hecho (cosa no exenta por completo de discusión, como hemos dicho) que el contenido del convenio colectivo extraestatutario se incorpora a los contratos de trabajo de referencia, para paliar así su carencia de eficacia normativa, no hay ma-

⁴ La jurisprudencia, seguramente en mayor grado que la doctrina científica, ha sido prácticamente unánime en la atribución de naturaleza contractual al convenio colectivo extraestatutario, pero ha mostrado más dudas a la hora de acotar los términos de su vigencia y el alcance de sus previsiones desde el punto de vista temporal, particularmente en lo que se refiere a la sucesión de instrumentos convencionales dentro de un mismo ámbito. Vid., por ejemplo, la obra citada de J.R.Mercader Uguina, pp.118 a 123.

yores dificultades para entender que tal convenio es fuente de condiciones que, siempre que sean mejores que las establecidas por norma legal o convencional, pueden prevalecer como “más beneficiosas” para el trabajador. Y pueden prevalecer, en esa hipótesis, más allá de la vigencia formal del convenio colectivo, pues tras su incorporación al contrato dependen más bien de la vida de éste. Se mantendrían, para ser más precisos, hasta que las partes del contrato procedieran a su revisión o modificación, o hasta que fuesen absorbidas y compensadas por las condiciones establecidas por otra fuente de regulación de aplicación al caso. Naturalmente, y como ocurre con la condición más beneficiosa propiamente dicha, el empresario también podría proceder de forma unilateral a su reajuste o modulación por los cauces legalmente previstos para la modificación de condiciones de trabajo.

La cláusula convencional de referencia podría tener, así pues, un régimen equivalente al de las condiciones más beneficiosas, con la diferencia de que su origen no se encontraría en la concesión unilateral del empresario sino en lo pactado en un convenio colectivo previa recepción por el contrato de trabajo. En realidad, estaríamos ante condiciones que en lugar de contractualizarse a partir de la concesión unilateral del empresario (como es típico de la condición más beneficiosa), se contractualizan a partir de un convenio colectivo que, al carecer de naturaleza normativa, no puede producir efectos sobre la relación de trabajo más que mediante su incorporación al contrato. No es la condición más beneficiosa en su sentido más puro o exquisito, pero es una condición que se introduce en el contrato y que, al fin y al cabo, produce un efecto similar. Su beneficiario, a la postre, puede mantenerla, y tiene derecho a mantenerla, hasta que las partes del contrato no pacten otra cosa, hasta que entre en escena una regla mejor capaz de absorberla, o hasta que intervenga el poder novatorio del empresario.

En todo caso, su origen en un convenio colectivo, aunque sea un convenio extraestatutario, no deja de suscitar algún problema particular para estas condiciones más beneficiosas, que, al tener a la postre ese origen convencional, no dejan de ser atípicas o irregulares. Aunque convengamos en que su naturaleza es contractual, el convenio colectivo extraestatutario, como todo convenio, puede tener vocación de renovación y continuidad a lo largo del tiempo, mediante las oportunas reediciones o revisiones de su contenido. ¿Qué ocurre, en caso de sucesión de convenios de este tipo, con la condición más beneficiosa derivada del anterior? En buena lógica, debería permanecer y regir hasta que ocurriera alguno de aquellos acontecimientos (novación contractual, neutralización por absorción y compensación, modificación unilateral por parte del empresario), pero también cabe pensar, dentro de aquellos mismos esquemas, que el nuevo convenio extraestatutario nace con vocación de incorporarse a los correspondientes contratos de trabajo y de provocar, en consecuencia, la sustitución de aquellas cláusulas contractuales que procedieran del convenio anterior. Si así fuera, habría que distanciarse un poco más aún de la figura de la condición más beneficiosa, y habría que pensar más bien en que nos encontramos ante condiciones de origen convencional que producen los efectos propios de un convenio colectivo, aunque en estos casos sean los efectos, un tanto peculiares, del convenio colectivo extraestatutario.

4. CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA Y CONVENIO COLECTIVO: LOS CONVENIOS ESTATUTARIOS

La pregunta que ha motivado el epígrafe anterior puede reproducirse ahora a propósito del convenio colectivo estatutario. ¿Puede un convenio de estas características crear condiciones más beneficiosas? Por lo pronto, habría que recordar lo que ya se dijo con anterioridad a propósito de la institución de la condición más beneficiosa: en sentido estricto, lo que en nuestra experiencia doctrinal y jurisdiccional se viene conociendo con el nombre de condición más beneficiosa tan sólo puede nacer de una decisión unilateral del empresario, por lo que hay que excluir que pueda tener origen en el convenio colectivo, en cualquier clase de convenio colectivo. Como también dijimos, cabría hablar a lo sumo de condiciones que, siendo creadas por el convenio colectivo, se incorporan al contrato de trabajo y que, como consecuencia de dicha incorporación o contractualización, adquieren la capacidad de resistencia propia de la condición más beneficiosa, particularmente, en este caso, frente a las vicisitudes del convenio colectivo

que les da origen, sobre todo en la hipótesis de desaparición o pérdida de vigencia de esa regulación convencional. En esos términos, y sólo en esos términos, podría admitirse que las condiciones fijadas por un convenio colectivo mantuvieran su valor tras el cierre del periodo de mandato del convenio, como parte del “patrimonio contractual” adquirido por el trabajador.

Ya hemos dicho que esa hipótesis podría tener algún sentido para el convenio colectivo extraestatutario, por su particular morfología. Pero difícilmente puede sostenerse para el convenio colectivo estatutario. El mantenimiento de las condiciones fijadas en ese otro instrumento convencional más allá de su periodo de vigencia choca, en efecto, con obstáculos prácticamente insalvables. El principal de ellos es que, a diferencia del extraestatutario, el convenio colectivo estatutario tiene expresamente atribuida en nuestro sistema legal la naturaleza de norma, lo cual implica que sus cláusulas aportan una regulación de carácter abstracto y general para el correspondiente ámbito de aplicación referencia, de la misma manera que lo hacen las normas de origen estatal. Es una regulación que tiene carácter imperativo e inderogable para los contratos de trabajo, que se proyecta sobre ellos desde la esfera exterior a la voluntad de las partes del contrato y que, por lo tanto, rige con independencia de lo que éstos pudieran pactar. No es el contrato de trabajo el que da paso a la vigencia del convenio colectivo, sino que es el convenio el que por su propia naturaleza se sobrepone al contrato, con la consiguiente imposición de sus mandatos. El contrato de trabajo no puede disponer de esa regulación convencional, ni decidir acerca de si es o no de aplicación en su ámbito de referencia. Obviamente, tampoco depende de la voluntad del empresario la aplicación o no a sus trabajadores de un convenio colectivo de estas características.

Conviene recordar además que, por mandato legal expreso (arts.82.4 y 86.4 ET), los convenios colectivos estatutarios se sustituyen íntegramente por otros posteriores, con la sola excepción de lo que disponga el convenio subsiguiente respecto del precedente. El convenio posterior puede mantener desde luego condiciones del anterior, por ejemplo a través de la conocida fórmula de las “garantías ad personam”. Pero a falta de indicaciones de ese tipo, las cláusulas del convenio colectivo pierden sus efectos a la llegada de su término. Ni que decir tiene que este punto final puede ser el inicialmente pactado o el que derive de eventuales prórrogas del convenio, o el que dispone la ley en todo caso para la hipótesis de denuncia y ultraactividad (art.86.3 ET). Tampoco hace falta decir que las partes firmantes del convenio pueden modular las condiciones de pérdida de efectos de esa regulación convencional, y pueden pactar, concretamente, sobre el alcance y la duración de la mencionada ultraactividad (de nuevo, art.86.3 ET, incisos primero y cuarto, unidos a la previsión general del propio art.86 en su número 1). En cualquier caso, todo queda en manos de quienes operan, con la pertinente legitimación, en ese plano de las relaciones colectivas de trabajo. El convenio colectivo es un producto externo al contrato de trabajo que desarrolla su propia vida, también en lo que se refiere a su eficacia temporal. Según hemos dicho, opera como la norma estatal: entra en escena cuando así lo dispone la propia norma y desaparece cuando se cumple o agota el periodo de vigencia por ella misma previsto. El convenio colectivo estatutario tiene desde luego una inevitable dimensión contractual, no sólo porque nace de un proceso de negociación bilateral (“cuerpo de contrato”), sino también porque entraña compromisos de carácter contractual entre las partes firmantes. Pero, visto desde la perspectiva del contrato de trabajo, el convenio colectivo hace valer en todo momento su naturaleza de norma. No tiene sentido, desde ese frente, hablar de contractualización.

Por supuesto, nada impide que las partes del contrato de trabajo hagan previsiones en relación con la correspondiente regulación convencional. En la hipótesis, probablemente no muy frecuente, de que las partes dudaran acerca del convenio colectivo aplicable, el contrato podría servir, seguramente, para identificar la norma convencional encargada de regir la correspondiente relación laboral, a expensas siempre de lo que deparara la autorizada interpretación del convenio en cuestión, o de los convenios implicados. Pero, más allá de ese supuesto un tanto remoto, es evidente que el contrato de trabajo (el pacto entre las partes de la relación laboral, en definitiva) puede decir algo, no precisamente sobre la vigencia del convenio colectivo de referencia, pero sí sobre el devenir temporal del contenido de sus cláusulas. No puede disponer

de lo pactado en el convenio colectivo, ni determinar, obviamente, la duración del convenio, pero sí puede prever que el contenido del convenio, o de alguna de sus cláusulas, se mantenga más allá de su periodo de vigencia, para evitar vacíos de regulación en esa concreta relación de trabajo, por ejemplo. En tal hipótesis, las condiciones establecidas por el convenio colectivo podrían seguir rigiendo en la correspondiente relación de trabajo una vez agotada la vigencia de la norma convencional, por expresa previsión de las partes del contrato de trabajo y con aplicación exclusiva a dicho contrato de trabajo. Sería un caso de recepción por parte de los titulares del contrato de trabajo de condiciones establecidas en el convenio colectivo, no para que rijan durante la vigencia de éste, pues ello forma parte de los poderes de gobierno del propio convenio, sino para que produzcan efectos en el momento en que éste falte. Este acuerdo podría ser expreso pero también implícito, siempre que pueda identificarse y acreditarse por datos o hechos incontestables, y que podría derivar, dicho sea de paso, de una previa decisión del empresario aceptada explícita o implícitamente por el trabajador (algo que, como el lector seguramente estará pensando, lo asemejaría por cierto a una condición más beneficiosa).

El acuerdo entre las partes con esos fines de previsión o prevención no es sólo, como hemos dicho, una opción viable. Puede que sea también una opción aconsejable, a la vista de la situación legal y de la experiencia real. La razón estriba en la fijación, por parte del legislador del año 2012, de un tope absoluto para la vigencia del convenio colectivo en situación de ultraactividad: transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación (art.86.3 ET). Y el principal toque de atención en este sentido procede, como es suficientemente sabido, de la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2014⁵, que, precedida de diversos procedimientos en sede de suplicación, se enfrenta precisamente a un supuesto de hecho en el que, decaído el convenio colectivo por mor de esas reglas legales, las correspondientes relaciones de trabajo quedan con la única y escasa cobertura de la legislación laboral de carácter general. Ante este panorama, de tonos inquietantes sin ninguna duda, la referida sentencia opta por la denominada tesis “conservacionista” (frente a la opción “rupturista”), en el sentido de que los derechos y las obligaciones de las partes procedentes del convenio no desaparecen con la pérdida de vigencia de la norma convencional, por la sencilla razón —entiende la sentencia— de que se han contractualizado “desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrían experimentado la evolución correspondiente”. El convenio colectivo pierde su vigencia —precisa la propia sentencia— y deja de cumplir “esa función nomofiláctica que es la propia de nuestro sistema jurídico”, pero el contenido de sus reglas se mantiene en forma de “condiciones contractuales”, que, en consecuencia, y como viene a reconocerse, no sólo quedan expuestas a los avatares de la autonomía de la voluntad expresada en el contrato de trabajo, sino también a su eventual modificación por el uso legalmente establecido de los poderes empresariales, y, a la postre, a los escenarios de diferenciación a los que puede conducir la individualización de las condiciones de trabajo.

La sentencia TS de 22 de diciembre de 2014 no habla de condición más beneficiosa, pero al decantarse por la contractualización de las condiciones provenientes del convenio colectivo parece acercarse a esa figura, como ponen de relieve algunos votos particulares⁶. En cualquier

⁵ Recurso de casación 264/2014. La sentencia va acompañada de cuatro votos particulares, críticos o discrepantes todos ellos respecto de la opción mayoritaria, particularmente respecto de la tesis contractualista, y unidos a la postre por una idea básica, aun cuando la expresen mediante argumentos de muy diferente tenor y grado de desarrollo: la búsqueda de algún soporte institucional o normativo para garantizar en estos casos un razonable equilibrio contractual, especialmente en lo que se refiere a la compensación económica del trabajo.

⁶ Especialmente el que figura en segundo lugar, en el que expresamente se invoca “la cuestión de la condición más beneficiosa” para recordar en principio la línea jurisprudencial contraria a que un convenio colectivo sea un instrumento apto para establecerla, pero también con el propósito de poner de relieve que en este caso en realidad

caso, da una respuesta sumamente discutible desde el punto de vista dogmático, no ya porque pudiera dar a entender que de un convenio colectivo estatutario pueden derivar condiciones más beneficiosas, sino también porque introduce incógnitas inesperadas acerca de la relación entre contrato de trabajo y convenio colectivo. Es comprensible la preocupación que le subyace, que a fin de cuentas no parece ser otra que la evitación no sólo de vacíos de regulación, sino, más aún, de rebajas estrepitosas en las condiciones de trabajo y, en el fondo, de una ruptura del equilibrio contractual y de las bases esenciales del negocio. Pero distorsiona la comprensión de nuestro sistema de fuentes y, en particular, de todo aquello que se refiere a la configuración y naturaleza jurídica de nuestro convenio colectivo estatutario. Tratando de salvar una situación que, habida cuenta de su desarrollo posterior, ha tenido más bien carácter coyuntural o episódico, ha creado problemas estructurales desde el punto de vista doctrinal o conceptual⁷. Dejemos a un lado ahora, por razones de oportunidad, su afirmación de que las obligaciones de las partes se regulan, no por la ley o el convenio colectivo, sino por el contrato de trabajo “depurado en la forma que establece el art.9.1 del ET”, dado que afecta a un problema de orden mayor, cual es el del papel institucional, dentro del sistema de fuentes, no sólo del convenio colectivo sino también de la ley. Quedémonos, simplemente, en la naturaleza y la manera de regir dispuestas por nuestro sistema para el convenio colectivo estatutario: los convenios colectivos regulados por esta ley —dice el art.82.3 ET— “obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación”. La vigencia de estos convenios (como la vigencia de las normas estatales) no depende, así pues, de la voluntad de los destinatarios (esto es, del contrato o pacto entre las partes de la relación laboral), sino de las propias previsiones de la norma convencional, dentro del marco legal correspondiente. Sin embargo, la tesis contractualista, que en el fondo entraña una especie de recepción o incorporación del convenio al contrato, viene a presuponer que la capacidad de regir del convenio colectivo está mediada por el pacto entre las partes de la relación de trabajo, lo cual, si se acepta, tendría que aceptarse en buena lógica en todos sus extremos, tanto en un sentido como en otro. Es decir, si el contrato fuese el factor determinante de los derechos y obligaciones de las partes, podría decidir sobre la pertinencia del convenio colectivo y, más concretamente, sobre si es aplicable o no en el ámbito contractual correspondiente. Francamente, no parece que pueda ser así, ni para el convenio de eficacia normativa ni para las normas en general⁸.

se trataba de “una condición sobrevenida y excepcional”, destinada principalmente a evitar una atípica “expropiación de derechos”. También el tercer voto particular hace una mención al “principio de condición más beneficiosa” elaborado por la jurisprudencia al amparo del artículo 3.1.c) ET “para proteger los derechos que no poseen origen normativo”.

⁷ De hecho, a partir de esos acontecimientos judiciales parece advertirse un mayor grado de conciencia de las partes negociadoras de los convenios colectivos acerca de las consecuencias de la falta de previsión sobre la vigencia de las normas convencionales a partir de los actos de denuncia, como ponen de relieve los muy numerosos acuerdos (llamados normalmente de prórroga o ultraactividad) publicados en los últimos años. Por otra parte, los asuntos que sobre estos temas se han sustanciado ante la Sala de lo Social del TS no parecen haber alcanzado la intensidad de aquellos primeros momentos. Además de las sentencias TS 511/2018, de 11 de mayo, y 610/2018, de 12 de junio, que abordan aspectos muy singulares o de reducida complejidad, puede consultarse a estos efectos la sentencia TS 587/2018, de 5 de junio, en la que ese órgano judicial se enfrenta de manera directa a la hipótesis de aplicación del convenio colectivo de ámbito superior y en la que, sobre todo, se procede a un recorrido jurisprudencial sobre la materia que, siendo por lo demás sumamente útil e ilustrativo, permite extraer la conclusión de que las probabilidades de supuestos límite, a la manera del planteado en la pionera sentencia TS de 2014, no parecen excesivamente altas.

⁸ Ciertamente, la idea de “contractualización” puede entenderse también en un sentido distinto, más ligado al objeto y la causa del contrato de trabajo y, en última instancia, a la esencia y la razón de ser del intercambio pactado por las partes, en el que sin duda se presuponen unas determinadas condiciones y en el que, a estos efectos, puede figurar como paradigma lo dispuesto en el convenio colectivo de referencia. Sobre esta idea, que puede detectarse en alguno de los votos particulares a la sentencia TS de 22 de diciembre de 2014, F.Durán López, “Ultraactividad: sentido y alcance. Una propuesta de contractualización de condiciones laborales pactadas colectivamente”, AAVV, *El Estatuto de los Trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Estudios dedicados al Catedrático y Magistrado Antonio Martín Valverde*, Tecnos, Madrid, 2015, pp. 958 ss.

La tesis de la incorporación del convenio al contrato también choca con las reglas legales de sucesión de convenios colectivos, expuestas con anterioridad. Si, como dice nuestro sistema legal, el convenio posterior puede regular con absoluta autonomía el correspondiente ámbito funcional y territorial, y disponer íntegramente de la regulación del convenio anterior (según se especifica en los artículos 82 y 86 ET), mal podría hacerlo si desde el contrato se le pueden poner esa clase de barreras. Piénsese sobre todo en la posibilidad que deliberadamente abre el legislador de que el convenio colectivo posterior contenga condiciones más bajas que el anterior, algo que, guste o no, constituye una de las señas de identidad de nuestro actual sistema de negociación colectiva. Es evidente que con la tesis de la contractualización tal regla, siendo formalmente viable, carecería de sustento real. ¿de qué serviría un ajuste en el nuevo convenio colectivo respecto del anterior si las condiciones de éste quedan “conservadas” por vía contractual? Traslademos la reflexión a la norma estatal: ¿puede el contrato de trabajo poner un muro a la sucesión de disposiciones legales? Otra cosa es, obviamente, que las partes del contrato, aceptando el orden convencional o legal de cada momento, traten de mejorarlo para su particular relación de trabajo, utilizando para ello las posibilidades de elevación o suplementariedad que viene a proporcionar el artículo 3.1.c) ET. Lo que pacten en tal sentido podrá mantener su vigencia más allá del convenio, pero lo que pertenezca en exclusiva al convenio (o a la norma estatal) habrá de seguir su propio camino. Dicho de otro modo: el contrato de trabajo podrá mejorar o incluso “blindar” las condiciones de trabajo frente a vicisitudes o acontecimientos futuros, pero no incorpora per se lo dispuesto en el convenio colectivo, lo mismo que no incorpora lo dispuesto en la ley. Tiene que atenerse a las normas legales y convencionales, y observar su contenido, pero no las disuelve en su magma contractual. Si las partes quieren conservar algo de esas normas legales o convencionales tendrán que hacerlo saber de manera específica (o hacérselo saber mutuamente, para mayor precisión).

Un tercer reparo puede encontrarse en la regla de igualdad, que puede verse afectada por el proceso de individualización de las condiciones de trabajo que parece abrir la vía de la contractualización y que algo tiene que ver con la nota de eficacia general propia del convenio colectivo estatutario. La tesis de la contractualización crea inevitablemente una línea divisoria entre los trabajadores de una misma empresa, pues, como la propia sentencia TS de 22 de diciembre de 2014 reconoce, crea una diferencia entre los trabajadores que conciertan su relación de trabajo durante la vigencia de un convenio y los que ingresan con posterioridad, que carecen de “esa malla de protección”, por ejemplo a efectos salariales. Pero también puede dar lugar, si se mira con un poco más de perspectiva, a una sucesión de diferencias en el régimen jurídico de los trabajadores, puesto que si la contractualización de las reglas convencionales tiene lugar en el momento de celebración del contrato, cabe la posibilidad de que los trabajadores que sucesivamente se incorporen a la empresa lo hagan bajo la vigencia de sucesivos convenios colectivos. ¿Rige para cada uno de ellos el convenio colectivo vigente en el momento de su ingreso en la empresa, o rige para todos ellos un mismo convenio colectivo, precisamente el que esté vigente en cada momento? La sentencia alude a una “evolución” en las condiciones contractualizadas, pero ¿cómo se produce dicha evolución? ¿Opera mediante el convenio colectivo o mediante el contrato de trabajo? Si opera mediante el convenio colectivo, ¿no se está admitiendo a la postre que nada tiene que decir el contrato sobre ello, o, por decirlo de otro modo, que los convenios colectivos se suceden al margen de lo que disponga el contrato?

Por lo demás, la sentencia TS de 22 de diciembre de 2014 admite en sus conclusiones finales que las condiciones dispuestas por el convenio colectivo, una vez contractualizadas, pueden ser objeto de modificación unilateral por parte del empresario conforme a las vías legalmente previstas, “sin más limitaciones que las de origen legal”, y pueden serlo, según sus propios razonamientos, porque, llegado el tope de ultraactividad, desaparecen las limitaciones que a tales efectos pudiera representar el propio convenio colectivo. De esa forma, las condiciones originalmente convencionales que, ante la caída del convenio, se convierten en condiciones contractuales, se van acercando al régimen propio de las condiciones más beneficiosas. No son exactamente condiciones más beneficiosas, puesto que nacen en última instancia del convenio y son preservadas, una vez que cede la norma convencional, mediante la voluntad

conjunta de las partes expresada en el contrato de trabajo, pero quedan en una posición similar, en cuanto que pueden ser modificadas por el empresario de acuerdo con los procedimientos legalmente previstos; también podrían ser objeto, indudablemente, de absorción y compensación por un orden regulador de mayor nivel. En cualquier caso, lo que interesa resaltar ahora es que la exposición de aquellas condiciones contractuales al poder modificador del empresario puede conducir al escenario que en principio pretendían evitarse con aquellos razonamientos, que no es otro que la reducción de las condiciones de trabajo a los niveles básicos dispuestos por la ley (y, en materia salarial, a la cuantía del salario mínimo interprofesional, a tenor de las posibilidades que abre el artículo 41 ET)⁹.

La crítica de la contractualización de las condiciones dispuestas por el convenio colectivo estatutario no significa, de todos modos, que se desconozca la importancia que pueden tener las condiciones establecidas legal y convencionalmente para el intercambio propio del contrato de trabajo, ni que la desaparición del convenio colectivo por pérdida de su vigencia constituya un hecho del todo anodino para la relación individual de trabajo. Tanto la sentencia TS de 22 de diciembre de 2014, y sus votos particulares, como la reflexión doctrinal surgida al calor de todos estos problemas, dan sobradas pruebas de ello. En esta ocasión sólo se ha querido poner de relieve que la institución de la condición más beneficiosa responde a otros parámetros, y que la incorporación al seno del contrato de reglas convencionales de naturaleza normativa es algo que, además de diferenciarse de la contractualización de condiciones más beneficiosas, puede entrar en tensión con nuestro sistema de fuentes de la relación laboral. De paso, también se ha querido decir, obviamente, que, por todo ello, la conservación de unas condiciones aceptables para el contrato de trabajo, una vez vencido sin sustitución el convenio colectivo de referencia, debe sustentarse en otros mimbres conceptuales. Tampoco es éste el mejor momento para introducirse en las reglas y prácticas de la negociación colectiva, pero tal vez sea bueno recordar, a tales efectos, que la mejor manera de reparar la ausencia de convenio colectivo es procurar su sucesión mediante un nuevo instrumento convencional, y que, con ese fin (entre otros), nuestro ordenamiento ampara a los interesados mediante la imposición de un deber de negociar que en buena lógica debería despejar el camino para que las partes pudieran encontrar puntos de acuerdo y para que no tuvieran (o no pudieran) recurrir a otras opciones o estrategias.

⁹ Los comentarios doctrinales a la sentencia TS de 22 de diciembre de 2014, excepcionalmente numerosos, se han realizado preferentemente desde la perspectiva de la ultraactividad del convenio colectivo, y no tanto desde el prisma, bastante más singular, de la condición más beneficiosa. Vid. A.Desdentado Bonete, "Ultraactividad en el Tribunal Supremo. Un comentario a la sentencia de 22 de diciembre de 2014", en A.Montoya Melgar et al., *Aspectos controvertidos de la negociación colectiva*, Thomson/Aranzadi, 2016, pp.345 ss.