

TRIBUNAL SUPREMO*Sentencia 59/2025, de 29 de enero de 2025**Sala de lo Social**Rec. n.º 202/2024***SUMARIO:**

Despido colectivo. Delcom Operador Logístico, SA. Posibilidad de que la sentencia se pronuncie acerca de cuál es el convenio colectivo aplicable para calcular el salario regulador de las indemnizaciones extintivas. La determinación de cuál es el convenio colectivo aplicable a efectos de la cuantificación de las indemnizaciones extintivas de todos los trabajadores despedidos no es una cuestión de carácter individual que afecte a cada empleado de modo singular, sino que es una controversia colectiva que puede examinarse en el procedimiento colectivo, con efectos vinculantes para los ulteriores procedimientos individuales de despido, evitando así que se produzcan pronunciamientos judiciales contradictorios sobre esta materia, disminuyendo la litigiosidad y facilitando el control casacional del acierto de instancia. La igualdad en la aplicación de la ley y el principio procesal de celeridad, que orienta la interpretación y aplicación de las normas procesales propias de las modalidades procesales reguladas en la LRJS (art. 74 de la LRJS) respaldan esta conclusión, porque esta controversia litigiosa se ventila en un único procedimiento y vincula en los ulteriores procedimientos de despido individuales de los trabajadores afectados, proporcionando una respuesta judicial uniforme a todos ellos. **Contratas y subcontratas. Prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el sectorial.** La aplicación del artículo 42.6 en relación con el artículo 84 del ET supone que el convenio colectivo de empresa tiene prioridad aplicativa sobre el convenio sectorial cuando sea anterior en el tiempo a la norma colectiva posterior concurrente. En este litigio, la empresa contratista cuenta con su propio convenio colectivo anterior en el tiempo al convenio colectivo para las empresas de transportes por carretera y actividades auxiliares y complementarias del transporte para los años 2021 a 2024 en la provincia de Bizkaia. Por ello, deberá aplicarse el salario previsto en el convenio colectivo de empresa. No hay que olvidar que el 31 de diciembre de 2020 finalizó la vigencia pactada del convenio colectivo sectorial, no suscribiéndose uno nuevo hasta el 20 de junio de 2022, por lo que no se mantuvo viva la unidad de negociación, lo que permite la aplicación del convenio colectivo de empresa, que estaba vigente en esta fecha. En efecto, el artículo 84.2 del ET supone que, durante la vigencia de un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, puede negociarse un convenio de empresa con prioridad aplicativa respecto de las materias reseñadas en ese precepto: abono o compensación de horas extras, retribución específica del trabajo a turnos, horario y distribución del tiempo de trabajo, etc. Se trata de una excepción a la regla de prioridad en el tiempo del artículo 84.1 del ET, limitada a unas materias concretas: aunque haya un convenio colectivo vigente de ámbito superior, puede negociarse un convenio colectivo empresarial. Pero el artículo 84.2 del ET no impide que, cuando no haya un convenio colectivo sectorial o cuando no se mantenga viva la unidad de negociación sectorial, pueda negociarse un convenio colectivo de empresa, en cuyo caso el salario previsto en dicha norma colectiva se aplicará a los trabajadores, aunque posteriormente se acuerde un convenio colectivo sectorial, porque debe aplicarse la regla *prior in tempore potior in iure*. Esa es la interpretación adecuada, según las reglas generales de la hermenéutica de las normas jurídicas del artículo 3 del Código Civil, de forma que, si el convenio de empresa –como ocurre en este caso– es el aplicable ordinariamente según se

Síguenos en...

desprende del artículo 84.1 del ET, no estamos ante el supuesto de preferencia aplicativa del párrafo segundo del indicado precepto, cuya aplicación requiere, necesariamente, la aplicación ordinaria de un convenio sectorial sobre el que se impone la regulación del convenio de empresa en las limitadas materias que allí se establecen. En los supuestos de subcontratación, en los que la unidad de negociación empresarial está protegida por el artículo 84.1 del ET, la aplicación del convenio de empresa de la contratista no está sujeta a condición alguna, sea cual sea la regulación que contenga, incluso aunque algunas de sus condiciones resulten inferiores a las del convenio sectorial de referencia, como sucede en el caso enjuiciado. Pleno. (Vid. STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 9 de febrero de 2024, rec. núm. 2189/2023, casada y anulada en parte por esta sentencia).

PONENTE:

Doña Concepción Rosario Ureste García.

SENTENCIA

Magistrados/as

JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE
ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER
SEBASTIAN MORALO GALLEGO
MARIA LUZ GARCIA PAREDES
CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA
IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

PLENO

Sentencia núm. 59/2025

Fecha de sentencia: 29/01/2025

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 202/2024

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 22/01/2025

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

Procedencia: T.S.J. PAIS VASCO SALA DE LO SOCIAL

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

Transcrito por: CGG

Nota:

CASACION núm.: 202/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

PLENO

Síguenos en...



Sentencia núm. 59/2025

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.
D. Antonio V. Sempere Navarro
D. Ángel Blasco Pellicer
D. Sebastián Moralo Gallego
D.ª María Luz García Paredes
D.ª Concepción Rosario Ureste García
D. Juan Molins García-Atance
D. Ignacio García-Perrote Escartín

En Madrid, a 29 de enero de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación ordinaria interpuesto por la Procuradora D^a Iratxe Pérez Sáchaga, en nombre y representación de Delcom Operador Logístico, SA, bajo la dirección letrada de D. Carlos García Barcala contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 334/2024, de fecha 9 de febrero, procedimiento 2189/2023, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre despido colectivo a instancia de D. Maximiliano, en calidad de Delegado de Personal de UGT contra Delcom Operador Logístico SA.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida D. Maximiliano, representado y defendido por la Letrada D^a Ana Teresa Fernández Martínez.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Por la representación letrada de Maximiliano, en calidad de Delegado de personal de UGT en Delcom Operador Logístico SA, se presentó demanda en reclamación sobre impugnación de despido colectivo, de la que conoció la Sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimó de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que se declare: «se declare que la decisión extintiva sea considerada NULA condenando a la demandada DELCOM OPERADOR LOGÍSTICO,S.A a estar y pasar por esta declaración, reconociendo el derecho de los trabajadores afectados a la incorporación a su puesto de trabajo con los salarios y jornada correspondientes al Convenio Colectivo para las Empresas de Transportes por carretera y actividades auxiliares y complementarias del transporte de Bizkaia, en virtud del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral o subsidiariamente se declare NO AJUSTADA A DERECHO con los salarios correspondientes al Convenio Colectivo para las Empresas de Transportes por carretera y actividades auxiliares y complementarias del transporte de Bizkaia con todos los efectos legales inherentes a la misma, todo ello sin perjuicio de lo que se fije en conclusiones definitivas.

-Que se condene adicionalmente a la empresa a INDEMNIZAR A CADA TRABAJADOR en la cantidad de entre 7.501 a 15.000 euros, por la lesión DE DERECHOS FUNDAMENTALES o, en su caso, y en caso de no apreciar lesión de derechos fundamentales, que se condene a la misma cuantía de 7.501 euros para cada trabajador por DAÑOS MORALES, con todos los efectos legales inherentes».

SEGUNDO.

Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones.

Síguenos en...



Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.

En fecha 9 de febrero de 2024 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, en la que consta el siguiente fallo: «En la demanda de impugnación de despido colectivo actuada por D. Maximiliano frente a DELCOM OPERADOR LOGISTICO S.A, con intervención del Ministerio Fiscal:

1º) Declaramos ajustado a derecho el despido colectivo acordado por DELCOM OPERADOR LOGISTICO SA en su centro de trabajo de Bizkaia (Santurzi);

2º) Declaramos la aplicación del convenio colectivo para las Empresas de Transporte de Bizkaia en lo atinente al salario regulador de las indemnizaciones a percibir por las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo;

3º) Desestimamos el resto de pedimentos de la demanda».

CUARTO.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- El 21/09/2023, DELCOM OPERADOR LOGÍSTICO SA inició el período de consultas del procedimiento de despido colectivo respecto al centro de trabajo de Bizkaia (Santurtzi) por causas productivas, relacionadas directamente con la pérdida del cliente AMAZON en dicho centro de trabajo, obrando en autos dentro del expediente de despido colectivo, la comunicación de apertura del periodo de consultas a la representación de la parte social, con entrega de la documentación relativa al despido colectivo, junto con el calendario de reuniones a celebrar durante el periodo de consultas, en concreto los días 28 de septiembre, 2, 6 y 11 de octubre de 2023.

SEGUNDO.- Obra en las actuaciones el expediente de despido colectivo tramitado (documento nº 1 aportado por DELCOM OPERADOR LOGÍSTICO SA), que se tiene por reproducido en su integridad; figura en el mismo la documentación entregada relativa a la empresa demandada, de la que se desprende que ya el 7 de septiembre se comunicó a la parte social (a fin de que designara un interlocutor frente a la empresa) la intención de iniciar un procedimiento colectivo afectante a todos los trabajadores del centro que prestan servicios para el cliente AMAZON, que el despido colectivo era consecuencia de la decisión de AMAZON de cesar la actividad contratada con la demandada en dicho centro; también consta el número y clasificación profesional de los trabajadores/as empleados/as en el último año en el centro de trabajo, entregándose igualmente la Memoria explicativa de las causas que motivan la tramitación del procedimiento colectivo de extinción de los contratos de trabajo (documento 9 del expediente), el informe técnico acreditativo de la concurrencia de las causas productivas justificativas del despido colectivo documento 10 del expediente), además del balance de situación a 31 de julio de 2023 (documento 11), cuenta de pérdidas y ganancias a esa fecha (documentos 12 y 13), así como los criterios de designación del personal afectado por la medida extintiva (documento 16), conformado por la totalidad del personal de DELCOM OPERADOR LOGÍSTICO SA en el centro de Bizkaia adscrito al cliente AMAZON.

TERCERO.- Como documento nº 2 se aportan por DELCOM OPERADOR LOGÍSTICO SA las actas de las reuniones del periodo de consultas del despido colectivo, que se tienen por reproducidas en su integridad, destacando la levantada con ocasión de la reunión celebrada el 28 de septiembre, en la que la parte social manifiesta que "entiende la razón del despido colectivo", solicitando una indemnización superior a la legal, y también que se calcule conforme a los salarios del convenio colectivo sectorial provincial, manifestando la empresa que cuenta con convenio colectivo propio que excluye la aplicación del convenio colectivo sectorial, en tanto que en la 2ª reunión, celebrada el 2 de octubre de 2023, la

Síguenos en...

parte social admite que la decisión de la empresa está justificada, que es ajena a la voluntad de DELCOM porque deriva de una decisión de AMAZON, centrando su desacuerdo exclusivamente en el salario regulador de la indemnización, peticionando que sea el del convenio sectorial provincial.

CUARTO.- El período de consultas finalizó el 10 de octubre de 2023 sin acuerdo, comunicando la empresa el 17 de octubre de 2023 tanto al delegado de personal, como a la Autoridad laboral, la decisión final sobre el despido colectivo, con la extinción de las relaciones laborales con los 12 trabajadores/as adscritos al servicio de AMAZON (documentos 3 y 4 de la demandada).

QUINTO.- Como documento nº 9 del ramo de prueba de DELCOM OPERADOR LOGISTICO SA, figura la traducción jurada del correo electrónico enviado por AMAZON a la demandada el 22 de agosto de 2023, conforme al cual la resolución del contrato entre las partes operará el 5 de noviembre de 2023, de acuerdo a lo comunicado en la última llamada mantenida.

SEXTO.- Se aporta como documento 17 al ramo de prueba de la parte actora - dándose por reproducido en su integridad- las comunicaciones extintivas recibidas por seis de los trabajadores afectados por el despido colectivo, constando que la indemnización por la decisión extintiva se ha fijado conforme al convenio colectivo de empresa.

SÉPTIMO.- Obra en las actuaciones como documento 5 de la demandada, el informe emitido el 25 de octubre de 2023 por la Inspección de Trabajo dándose el mismo por íntegramente reproducido, informe que refleja que la parte social está de acuerdo en que la medida de extinción adoptada por la empresa está justificada, y que la discrepancia radica en que la representación de los trabajadores pretende que se aplique el convenio colectivo sectorial para el cálculo de las indemnizaciones derivadas del despido, en tanto que la empresa sostiene que ha de seguir aplicando el convenio colectivo de empresa, que es el que ha venido regulando las relaciones laborales.

Inspección de Trabajo concluye que el periodo de consultas se ha ajustado a lo exigido en el art.7 RD 1483/2012, también que conforme la Memoria explicativa y el informe técnico, se acredita la causa productiva invocada para el despido colectivo, sobre la que no hay desacuerdo de la parte social.

OCTAVO.- La empresa demandada se dedica a la actividad de transporte de mercancías por carretera, y aplica a sus trabajadores de Bizkaia el convenio colectivo de empresa publicado en el BOE de 1 de agosto de 2020, abonando los salarios conforme a lo establecido en el citado convenio colectivo. Conforme a su art.2, la entrada en vigor se produjo el 1 de enero de 2020, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.

NOVENO.- El convenio colectivo para las empresas de transportes por carretera y actividades auxiliares y complementarias del transporte de Bizkaia se publicó en el BOB de 20/07/2022, siendo su vigencia de 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2024, aportándose como documento 18 por la parte actora, regulando hasta entonces las relaciones laborales en la empresa el convenio colectivo para las empresas de transportes por carretera y actividades auxiliares y complementarias del transporte de Bizkaia (BOB de 13/02/2019), con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, y desde el 1 de enero de 2017, convenio aportado por la actora como documento 20 de su ramo de prueba.

No resulta controvertido que los salarios del convenio colectivo de empresa que aplica la mercantil demandada, son inferiores a los del convenio colectivo sectorial provincial.

DÉCIMO.- El 6 de octubre de 2023 se presentó por el sindicato UGT ante el Consejo de Relaciones Laborales de Bizkaia, solicitud de conciliación en conflicto colectivo frente a la demandada, relativo a la actualización de los salarios y la jornada al convenio colectivo para las Empresas de Transportes por carretera y actividades auxiliares y complementarias del transporte de Bizkaia, en cumplimiento del RDL 32/2021, de 28 de diciembre; celebrándose el 23 de octubre de 2023 intento conciliatorio que finalizó sin avenencia, expresando DELCOM OPERADOR LOGÍSTICO que se trataba de una cuestión de índole jurídica a dilucidarse en sede judicial».

QUINTO.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de Delcom Operador Logístico SA, siendo admitido a trámite por esta Sala.

SEXTO.

Impugnado el recurso por la parte recurrida, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar el recurso procedente. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos. Se señaló para votación y fallo del presente recurso el día 22 de enero de 2025, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO**PRIMERO.**

1.-En este recurso de casación ordinario se suscitan tres cuestiones distintas:

a) En primer lugar, debemos determinar si la sentencia recurrida incurre en falta de motivación.

b) En segundo lugar, se discute si una sentencia que ha declarado ajustado a derecho un despido colectivo puede pronunciarse acerca de cuál es el convenio colectivo aplicable a los trabajadores despedidos para calcular el salario regulador de las indemnizaciones extintivas.

Es decir, se debate si la determinación de cuál es el convenio colectivo aplicable a efectos del salario regulador del despido, puede examinarse en el procedimiento de despido colectivo que lo ha declarado ajustado a derecho o si esa controversia debe abordarse en los ulteriores procedimientos individuales de despido iniciados por los trabajadores cuyas relaciones laborales se han extinguido.

c) Por último, se cuestiona si, a efectos del salario regulador del despido, debe aplicarse el Convenio colectivo de Delcom Operador Logístico SA o el Convenio colectivo para las empresas de transporte de Bizkaia.

Esta controversia casacional radica en determinar si, a efectos del despido colectivo, debe aplicarse el convenio colectivo de la empresa contratista o el sectorial.

2.-La empresa Delcom Operador Logístico SA (en adelante Delcom) perdió a su principal cliente (Amazon), lo que redujo su actividad en un 44%. Esa empresa tramitó el periodo de consultas de un despido colectivo, que finalizó sin acuerdo. El día 17 de octubre de 2023 Delcom acordó el despido colectivo por causas productivas de los 12 trabajadores que estaban adscritos al servicio de Amazon.

Un delegado de personal interpuso demanda de despido colectivo. La sentencia del TSJ del País Vasco 334/2024, de 9 de febrero (procedimiento 2189/2023) tiene la siguiente parte dispositiva:

a) Declara ajustado a derecho el despido colectivo.

b) Declara que debe aplicarse el Convenio colectivo para las empresas de transporte de Bizkaia para calcular el salario regulador de las indemnizaciones de los trabajadores afectados por el despido colectivo.

3.-Contra ella recurrió en casación ordinaria Delcom con tres motivos:

a) El primero, amparado en el art. 207.b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS), denuncia la infracción del art. 124 de la LRJS. Argumenta que, en un procedimiento de despido colectivo, el TSJ no es competente para pronunciarse acerca de si se aplica a la empresa el convenio colectivo sectorial.

Síguenos en...

b) El segundo motivo, sustentado en el art. 207.d) de la LRJS, denuncia la infracción del art. 97.2 de la LRJS en relación con el art. 218.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y con el art. 24.1 de la Constitución. Alega que la sentencia recurrida incurre en falta de motivación sobre la aplicación del convenio colectivo sectorial.

c) El tercer motivo, fundamentado en el art. 20.7.e) de la LRJS, denuncia la vulneración de los arts. 84.1 y 2 y 42.6 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET). Sostiene que la empresa Delcom se rige por su propio convenio colectivo de empresa, por lo que los salarios superiores del convenio colectivo sectorial no son aplicables a sus trabajadores.

4.-La parte actora presentó escrito de impugnación del recurso en el que solicita la confirmación de la sentencia recurrida.

El Ministerio Fiscal informó a favor de la estimación del recurso respecto del primer motivo.

SEGUNDO.

1.-En primer lugar, debemos examinar el segundo motivo del recurso, en el que la parte recurrente sostiene que la sentencia recurrida incurre en falta de motivación sobre la aplicación del convenio colectivo sectorial.

La razón por la que lo examinamos primero es porque, si estimásemos este motivo, deberíamos anular la sentencia recurrida para que el TSJ dictara otra resolución judicial con una motivación suficiente.

2.-La motivación de las resoluciones judiciales, prevista en el art. 120.3 de la Constitución, es una exigencia derivada del art. 24.1 de la Carta Magna con el fin de que se puedan conocer las razones de la decisión que aquéllas contienen, posibilitando su control mediante el sistema de los recursos (sentencias del TC 8/2005, de 17 enero, FJ 3 y 247/2006, de 24 de julio, FJ 5).

3.-El TC sostiene que «(i) la resolución ha de estar motivada, es decir, contener los elementos y razones de juicio que permitan conocer cuáles han sido los criterios jurídicos que fundamentan la decisión, y (ii) la motivación debe contener una fundamentación en Derecho, esto es, que el fundamento de la decisión sea la aplicación no arbitraria de las normas que se consideren adecuadas al caso, pues tanto si la aplicación de la legalidad es fruto de un error patente, como si fuere arbitraria, manifiestamente irrazonada o irrazonable, no podría considerarse fundada en Derecho, dado que la aplicación de la legalidad sería tan sólo una mera apariencia» (sentencias del TC número 48/2014, de 7 de abril, FJ 3 y 3/2019 de 14 enero, FJ 6).

La motivación en Derecho no se cumple con la mera emisión de una declaración de voluntad en un sentido u otro, sino que debe ser consecuencia de una exégesis racional del ordenamiento y no fruto de la arbitrariedad (sentencias del TC número 142/2012, de 2 de julio, FJ 4; 47/2019, de 8 abril, FJ 3; y 46/2020, de 15 junio, FJ 3).

El derecho a la tutela judicial efectiva «no consiste en el derecho a obtener una decisión favorable y no llega ni siquiera a garantizar el acierto de la resolución adoptada en cada caso, ni a excluir eventuales errores en el razonamiento desplegado, aspectos que integran cuestiones de estricta legalidad ordinaria. Tan sólo garantiza el derecho a obtener, cuando se cumplan los requisitos procesales correspondientes, una resolución de fondo, que se pronuncie, y lo haga de manera motivada, sobre las pretensiones de las partes conforme a Derecho, con independencia de que ésta sea favorable o desfavorable a los intereses de la parte recurrente» (sentencias del TC número 7/2006, de 16 enero, FJ 4; 117/2006 de 24 abril, FJ 3; y 81/2018, de 16 julio, FJ 5).

4.-Las sentencias del TS 226/2022, de 15 de marzo (rcud 869/2019) y 467/2024, de 13 de marzo (rec. 317/2021) recuerdan que el «canon constitucional de la "motivación

Síguenos en...



suficiente" no se ve satisfecho mediante la simple exposición de una conclusión, fáctica o jurídica, sino que requiere un razonamiento o inferencia (sentencia del TC 8/2014, de 27 de enero). El mero enunciado formal, sin argumentos, sin razonamiento que los proyecte al caso y a la institución jurídica a debate implica que la decisión o aparece razonada en contraste con la ratio de la norma, y que tampoco se justifica que la solución hermenéutica sea acorde con los fines que procura la institución, y con sus presupuestos, a la vista de las circunstancias del caso.»

Tampoco resulta esta exigencia «cumplida con la mera emisión de una declaración de voluntad en un sentido u otro, sino que debe ser consecuencia de una exégesis racional del ordenamiento jurídico y no fruto de la arbitrariedad (por todas, SSTC 146/2005, de 6 de junio, F. 7, y 13/2012, de 30 de enero, F. 3)» (sentencia del TC 145/2012, de 2 de julio, FJ 4).

5.-La aplicación de la citada doctrina al supuesto enjuiciado obliga a desestimar este motivo del recurso. La sentencia recurrida desarrolla la siguiente argumentación:

a) Explica que el Real Decreto-ley 32/2021 modificó el art. 84.2 del ET, cuyo contenido reproduce.

b) Argumenta que la disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 32/2021 reguló la transitoriedad de la modificación operada en el art. 84.2 del ET.

c) Expone que el convenio colectivo de la empresa demandada estaba vigente desde 1 de enero de 2020, si bien, conforme a la disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 32/2021, la modificación del art. 84.2 ET resulta de aplicación desde el 31 de diciembre de 2022. De esta forma, estaba vigente la modificación del art. 84.2 del ET para la empresa demandada desde el 31 de diciembre de 2022 y, por tanto, en la fecha del despido colectivo gozaba de prioridad aplicativa el Convenio colectivo para las empresas de transporte de Bizkaia, en orden a la cuantía del salario base y de los complementos salariales.

d) Por último, indica que la determinación del salario de aplicación no es una cuestión ajena al despido colectivo.

La sentencia recurrida expone las razones y cita los preceptos legales que, a su juicio, justifican la aplicación del convenio colectivo sectorial a estos efectos, sin incurrir en falta de motivación con relevancia constitucional. No compartir la argumentación judicial cuando ésta razonadamente estima la demanda, no significa que la sentencia no esté motivada, lo que impide estimar este motivo.

TERCERO.

1.-En el primer motivo del recurso se alega que en los procedimientos de despido colectivo el tribunal no puede pronunciarse acerca de cuál es el convenio colectivo aplicable.

La impugnación de un despido colectivo se articula de la siguiente manera:

a) Mediante un procedimiento colectivo, regulado en el art. 124, apartados 1 a 12 de la LRJS, en el que se discuten las controversias colectivas: si concurre la causa legal que justifica el despido, si se ha realizado el periodo de consultas, si se ha entregado la preceptiva documentación...

Este trámite finaliza con una sentencia dictada por un órgano judicial colegiado (la Sala de lo Social de un TSJ o de la Audiencia Nacional) que declara el despido colectivo ajustado a derecho, no ajustado a derecho o nulo.

b) Una vez dictada la sentencia de despido colectivo, puede haber unos procedimientos de despido individuales que se tramitan por los Juzgados de lo Social. El art. 124.13.b) de la LRJS dispone:

«Cuando el despido colectivo haya sido impugnado a través del procedimiento regulado en los apartados anteriores de este art., serán de aplicación las siguientes reglas:

Síguenos en...

1.^a El plazo de caducidad para la impugnación individual comenzará a computar desde la firmeza de la sentencia dictada en el proceso colectivo [...]

2.^a La sentencia firme o el acuerdo de conciliación judicial tendrán eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales, por lo que el objeto de dichos procesos quedará limitado a aquellas cuestiones de carácter individual que no hayan sido objeto de la demanda formulada a través del proceso regulado en los apartados anteriores.

3.^a Será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia [...].»

Por tanto, puede haber una sentencia de despido colectivo dictada por un órgano judicial colegiado que lo declare ajustado a derecho (porque concurre la causa legal y se han cumplido las formalidades) y posteriormente una sentencia de un Juzgado de lo Social puede declarar nulo el despido de un trabajador afectado por ese despido colectivo (por ejemplo, porque no se respetó la prioridad de permanencia).

2.-El citado art. 124.13.b) 2º de la LRJS limita la cognición de esos procedimientos de despido individuales: «el objeto de dichos procesos quedará limitado a aquellas cuestiones de carácter individual que no hayan sido objeto de la demanda formulada a través del proceso regulado en los apartados anteriores.»

En consecuencia, las controversias colectivas se debaten en el procedimiento de despido colectivo (si concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifican el despido colectivo; si la empresa ha realizado el periodo de consultas...) y las cuestiones individuales que afectan a cada trabajador despedido se ventilan en su procedimiento de despido individual ulterior (si se ha respetado la prioridad de permanencia de ese trabajador, si la comunicación escrita a ese trabajador cumple los requisitos formales...).

3.-Hemos hecho una interpretación no restrictiva del objeto del procedimiento de despido colectivo en las sentencias del Pleno de la Sala Social del TS 688/2016, de 20 de julio (rec. 323/2014); 436/2017, de 17 de mayo (rec. 221/2016); y 916/2018, de 17 de octubre (rec. 60/2018). Esas sentencias declararon que el procedimiento de despido colectivo del art. 124 de la LRJS es adecuado cuando no se impugnan las extinciones contractuales sino otras posibles medidas complementarias o alternativas de los despidos que se habían incluido en el acuerdo alcanzado en el periodo de consultas del despido colectivo. Incluso cuando se pactan dos medidas diferentes en el mismo acuerdo de consultas. Esta Sala argumentó que, en caso contrario, existiría el riesgo de que se produjera una duplicidad de procedimientos, generando la inseguridad propia de los cuestionamientos paralelos de una misma medida empresarial.

A continuación, añadimos en la última de las sentencias citadas: «En estos casos la modalidad del art. 124 LRJS debe considerarse excluyente y prioritaria. La impugnación del acuerdo sobre el despido colectivo no puede hacerse por aspectos parciales sin tomar en consideración el conjunto de las medidas y sus efectos sobre el empleo. El lugar natural para examinar la validez de un pacto esencial del acuerdo sobre despido colectivo debe ser el pleito en que se cuestiona tal despido colectivo por la vía del art. 124 LRJS, pues en tales casos nos encontramos en presencia de un único negocio jurídico: el pacto logrado en el periodo de consultas que recoge, unitariamente dos tipos de medidas inseparables, que conforman conjuntamente la respuesta global que los negociadores quisieron dar a los problemas empresariales que entendieron concurrentes».

4.-La sentencia del TS 721/2024, de 22 de mayo (rec. 145/2023) desestimó la alegación de la empresa de que se había producido una acumulación indebida de acciones de determinación del convenio aplicable y despido colectivo. Esta Sala argumentó que la calificación del despido colectivo obligaba a determinar cuál era el convenio colectivo aplicable a las empresas principal, entrante y saliente para poder resolver si existía o no obligación de subrogación en casos de cambio de adjudicataria porque el motivo del

despido era la causa productiva consistente en la finalización de la contrata y se alegaba en la demanda la existencia de una obligación convencional de subrogación que afectaba nuclearmente al pronunciamiento sobre si el despido era nulo, ajustado o no a derecho.

CUARTO.

1.-En este procedimiento de despido colectivo se debate si, a efectos del cálculo de la indemnización extintiva, deben aplicarse las tablas salariales del convenio colectivo de empresa o del sectorial.

Se trata de un supuesto distinto del enjuiciado en la citada sentencia del TS 721/2024, de 22 de mayo (rec. 145/2023) porque en ella la determinación del convenio aplicable era necesaria para resolver si existía o no obligación de subrogación y, en consecuencia, si el despido debía calificarse de ajustado a derecho, no ajustado a derecho o nulo.

Por el contrario, en este litigio la determinación del convenio aplicable no afecta a la calificación del despido.

2.-La empresa sostiene que en un procedimiento de despido colectivo no puede abordarse ese debate. Si acogemos su tesis, esa controversia debería examinarse en cada uno de los procedimientos de despido individuales formulados posteriormente por los trabajadores afectados por el despido ante los Juzgados de lo Social.

3.-No podemos aceptar la tesis de la empresa por las siguientes razones:

a) Cuando se discute cuál es el convenio colectivo aplicable (el de empresa o el sectorial) a todos los trabajadores despedidos por un empleador, con la finalidad de calcular las indemnizaciones extintivas de todos los trabajadores despedidos colectivamente, se trata de una controversia colectiva, no individual, que afecta a todos esos trabajadores por igual.

b) La tramitación en primer lugar del procedimiento de despido colectivo permite resolver en un único pleito todas las cuestiones de índole colectiva, que reciben así la misma respuesta, evitando que posteriormente se dicten sentencias individuales contradictorias.

c) Además, ello puede disminuir ulteriores litigios individuales: si se ha precisado en el procedimiento de despido colectivo cuál es el convenio colectivo aplicable, al proyectar ese pronunciamiento colectivo en el despido de cada uno de los trabajadores, se evitan procedimientos de despido individuales motivados por la controversia entre el empleador y el trabajador acerca de cuál es la norma colectiva que debe aplicarse para fijar el salario de cada trabajador.

d) El art. 124 de la LRJS regula un procedimiento de naturaleza colectiva (de despido colectivo) que se enjuicia en la instancia por un órgano judicial colegiado (la Sala de lo Social de un TSJ o de la Audiencia Nacional), no por un órgano judicial unipersonal. Ese procedimiento de despido colectivo facilita el control casacional del acierto del tribunal de instancia porque el acceso al TS se articula mediante el recurso de casación ordinario, que no exige el presupuesto procesal contradicción.

e) Cuando una sentencia dictada en un procedimiento de despido colectivo lo declara nulo, en su fallo debe declarar el derecho de los trabajadores a la reincorporación a su puesto de trabajo y debe condenar al empresario al pago de los salarios de tramitación (art. 124.11 de la LRJS). El art. 247.2 de la LRJS aplica a los despidos colectivos nulos la regulación establecida para las ejecuciones colectivas.

Si en ese pleito se discute cuál es el convenio colectivo aplicable a los trabajadores despedidos, a efectos del cálculo de los salarios de tramitación adeudados por la empresa, la concreción del alcance de la parte dispositiva de la sentencia que declara nulo el despido colectivo obliga a determinar cuál es la norma colectiva aplicable.

Debemos llegar a la misma conclusión cuando la sentencia de despido colectivo lo declara ajustado a derecho o no ajustado a derecho: también puede examinarse cuál es el convenio colectivo aplicable a los trabajadores despedidos.

4.-En definitiva, la determinación de cuál es el convenio colectivo aplicable a efectos de la cuantificación de las indemnizaciones extintivas de todos los trabajadores despedidos no es una cuestión de carácter individual que afecte a cada trabajador despedido de modo singular sino que es una controversia colectiva que puede examinarse en el procedimiento colectivo, con efectos vinculantes para los posteriores procedimientos individuales de despido, evitando así que se produzcan pronunciamientos judiciales contradictorios sobre esta materia, disminuyendo la litigiosidad y facilitando el control casacional del acierto de instancia.

La igualdad en la aplicación de la ley y el principio procesal de celeridad, que orienta la interpretación y aplicación de las normas procesales propias de las modalidades procesales reguladas en la LRJS (art. 74 de la LRJS) respaldan esta conclusión porque esta controversia litigiosa se ventila en un único procedimiento y vincula en los posteriores procedimientos de despido individuales de los trabajadores afectados, proporcionando una respuesta judicial uniforme a todos ellos, lo que obliga a desestimar este motivo.

QUINTO.

1.-El tercer motivo del recurso sostiene que la empresa Delcom se rige por su propio convenio colectivo de empresa, cuyos salarios son inferiores a los del convenio colectivo sectorial. La empresa argumenta que los salarios superiores del convenio colectivo sectorial no son aplicables a sus trabajadores.

Debemos precisar si, a efectos del salario regulador del despido, debe aplicarse el Convenio colectivo de Delcom Operador Logístico SA suscrito el 15 de enero de 2020 (BOE núm. 208, de 1 de agosto de 2020) o bien el Convenio colectivo para las empresas de transporte de Bizkaia suscrito el 20 de junio de 2022 (Boletín Oficial de Bizkaia núm. 138, 20 de julio de 2022).

2.-Las normas aplicables para la resolución de la controversia son las siguientes:

A) El art. 42.6 del ET establece:

«El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III.

No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del art. 84.»

B) El art. 82.2.a) del ET ha tenido el siguiente contenido:

a) La redacción inicial era la siguiente:

«La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.»

b) El art. 1.9 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre modificó su redacción, que pasó a ser la siguiente:

Síguenos en...

«La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.»

Esta norma dejó sin efecto la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el convenio del sector respecto del salario base y los complementos salariales.

C) El art. 84 del ET dispone:

«1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el art. 83.2, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos [...]».

D) La disposición transitoria sexta del citado Real Decreto-ley 32/2021 acordó:

«1. Sin perjuicio de la preferencia aplicativa dispuesta en el art. 84.1, la modificación operada en el apartado 2 de dicho precepto por el presente real decreto-ley resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a su entrada en vigor una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este real decreto-ley».

3.-Debemos diferenciar entre el convenio colectivo sectorial y el de empresa:

A) Convenio sectorial

a) En el Boletín Oficial de Bizkaia (en adelante BOB) de 3 de mayo de 2006 se publicó el Convenio colectivo para el sector transportes de mercancías por carretera de Bizkaia para los años 2006-2009, con una vigencia pactada del 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2009.

b) En el BOB de 26 de agosto de 2013 se publicó el Convenio colectivo del sector transporte por carretera, grupos de tracción mecánica y agencias de transporte de Bizkaia, con una vigencia pactada del día 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2016.

b) En el BOB de 13 de febrero de 2019 se publicó el Convenio colectivo para las empresas de transportes por carretera y actividades auxiliares y complementarias del transporte de Bizkaia, con vigencia pactada desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020.

La Resolución de 4 de febrero de 2019, del delegado territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Justicia, dispuso el registro, publicación y depósito de la revisión salarial 2019 de ese convenio colectivo (BOB de 22 de febrero de 2019) y la Resolución de 6 de febrero de 2020 de ese departamento acordó el registro, publicación y depósito de la revisión salarial de 2020 (BOB de 22 de mayo de 2020).

c) En fecha 20 de junio de 2022 se suscribió el nuevo Convenio colectivo para las Empresas de Transportes por carretera y actividades auxiliares y complementarias del transporte para los años 2021 a 2024 en la provincia de Bizkaia (BOB de 20 de julio de

Síguenos en...



2022), con una vigencia pactada desde el desde 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024 (BOB de 20 de julio de 2022).

B) Convenio de empresa

a) El día 29 de junio de 2015 se suscribió un Convenio colectivo de la empresa Delcom Operador Logístico SA con efectos desde el 22 de febrero de 2015 al 31 de diciembre de 2018 (Boletín Oficial del Principado de Asturias de 31 de agosto de 2015).

b) En fecha 15 de enero de 2020 se suscribió el nuevo Convenio colectivo de la empresa Delcom Operador Logístico SA. Sus efectos eran desde el día 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre del 2023 (Boletín Oficial del Estado de 1 de agosto de 2020).

SEXTO.

1.-El art. 42.6 del ET dispone que, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará éste, en los términos que resulten del art. 84 del ET. La remisión del art. 42.6 del ET al art. 84 del ET significa que debemos aplicar la regla de prioridad en el tiempo del art. 84.1 del ET. La doctrina jurisprudencial explica que el art. 84.1 del ET establece, como regla general, la prohibición de concurrencia entre convenios colectivos, aplicando la regla de prioridad en el tiempo (*prior tempore potior in iure*) o criterio cronológico en la solución de conflictos de concurrencia entre convenios colectivos de distinto ámbito (por todas, sentencia del TS de 18 de febrero de 2015, recurso 18/2014).

2.-Hemos indicado que ha habido varios convenios colectivos para el sector transportes de mercancías por carretera de Bizkaia, con vigencias pactadas, entre otras, del 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2009, del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2016, del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2020 y del 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024.

Cuando finalizó la vigencia de cada uno de esos convenios colectivos, transcurrieron unos lapsos temporales importantes hasta que se suscribió el siguiente convenio colectivo:

a) El primero de esos convenios colectivos finalizó su vigencia pactada el 31 de diciembre de 2009 y no fue hasta el 7 de agosto de 2013 cuando la autoridad laboral acordó el registro, publicación y depósito del siguiente convenio colectivo sectorial.

b) El segundo de esos convenios colectivos finalizó su vigencia el 31 de diciembre de 2016 y no fue hasta el 13 de febrero de 2019 cuando se publicó el siguiente convenio colectivo.

c) El tercero de esos convenios colectivos finalizó su vigencia pactada el 31 de diciembre de 2020 y no fue hasta el 20 de junio de 2022 cuando se suscribió el nuevo Convenio colectivo para las Empresas de Transportes por carretera y actividades auxiliares y complementarias del transporte para los años 2021 a 2024 en la provincia de Bizkaia. No consta que la negociación colectiva haya estado viva durante ese prolongado periodo de tiempo.

A la vista de las circunstancias concurrentes en este litigio, debemos concluir que se trata de un periodo temporal muy prolongado como para afirmar que se mantuvo viva la unidad de negociación. En la presente litis no consta que, durante casi año y medio, estuviera viva la negociación del convenio colectivo sectorial cuya vigencia finalizó el 31 de diciembre de 2020.

3.-El Real Decreto-ley 32/2021 entró en vigor el 31 de diciembre de 2021. La disposición transitoria sexta de ese Real Decreto-ley 32/2021 dispuso que, en los convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados antes de su entrada en vigor, la nueva redacción del art. 84.2 del ET se aplicaría cuando la norma colectiva perdiera su vigencia y, como plazo máximo, cuando transcurriera un año desde su entrada en vigencia: el 31 de diciembre de 2022.

Síguenos en...

En fecha 15 de enero de 2020 se suscribió el nuevo Convenio colectivo de la empresa Delcom Operador Logístico SA. En esa fecha estaba en vigor la redacción del art. 84.2 del ET anterior a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, por lo que se aplicaba la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial.

El 31 de diciembre de 2020 finalizó la vigencia pactada del convenio colectivo sectorial. Hemos explicado que no se suscribió el nuevo convenio colectivo sectorial hasta el 20 de junio de 2022. A la vista de los datos obrantes en las actuaciones, debemos concluir que no se mantuvo viva la unidad de negociación, lo que permitió la aplicación del convenio colectivo de empresa, que estaba vigente en esta fecha.

4.-La disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 32/2021 supone que, en la fecha de despido colectivo (el 17 de octubre de 2023), era aplicable la nueva redacción del art. 84.2 del ET que había dejado sin efecto la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa respecto de los salarios de los trabajadores. Sin embargo, en dicha fecha estaba en vigor el convenio colectivo de empresa, aplicable en virtud de la regla de prioridad en el tiempo.

5.-La aplicación del art. 42.6 en relación con el art. 84 del ET supone que el convenio colectivo de empresa tiene prioridad aplicativa sobre el convenio sectorial cuando sea anterior en el tiempo a la norma colectiva posterior concurrente. En este litigio, la empresa contratista cuenta con su propio convenio colectivo anterior en el tiempo al Convenio colectivo para las Empresas de Transportes por carretera y actividades auxiliares y complementarias del transporte para los años 2021 a 2024 en la provincia de Bizkaia. Por ello, deberá aplicarse el salario previsto en el convenio colectivo de empresa.

6.-En efecto, el art. 84.2 del ET supone que, durante la vigencia de un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, puede negociarse un convenio de empresa con prioridad aplicativa respecto de las materias reseñadas en ese precepto: abono o compensación de horas extras, retribución específica del trabajo a turnos, horario y distribución del tiempo de trabajo, etc.

Se trata de una excepción a la regla de prioridad en el tiempo del art. 84.1 del ET, limitada a unas materias concretas: aunque haya un convenio colectivo vigente de ámbito superior, puede negociarse un convenio colectivo empresarial.

Pero el art. 84.2 del ET no impide que, cuando no haya un convenio colectivo sectorial o cuando no se mantenga viva la unidad de negociación sectorial, pueda negociarse un convenio colectivo de empresa, en cuyo caso el salario previsto en dicha norma colectiva se aplicará a los trabajadores aunque posteriormente se acuerde un convenio colectivo sectorial porque debe aplicarse la regla *prior in tempore potior in iure*.

7.-La tesis que aquí se sostiene no resulta contraria a lo dispuesto en el art. 42.6 del ET sino plenamente adecuada a las previsiones de tal precepto. Con carácter general, en él se establece la aplicación a los trabajadores de la empresa contratista del convenio sectorial correspondiente a la actividad contratada. Sin embargo, inmediatamente, el precepto establece dos supuestos en los que esta previsión general no se aplica, además de un tercero establecido en la disposición adicional 26ª, referido exclusivamente a los centros especiales de empleo. El primero de ellos resulta de la existencia de otro convenio sectorial conforme a lo establecido en el Título III del ET y, aunque la previsión es genérica, lo lógico es entender que se refiere a un convenio sectorial aplicable en la empresa contratista en razón de su actividad -cuando no coincida con la de la principal- o a un hipotético convenio sectorial de la actividad de subcontratación.

El segundo supuesto a que se refiere el art. 42.6 del ET consiste en la posibilidad de que se aplique el convenio propio de la empresa contratista en los términos del art. 84 del ET. De conformidad con la regla general de prohibición de concurrencia de convenios la previsión conlleva que, si el convenio de empresa fuese previo, se aplicaría este sobre el sectorial, según se deriva del art. 84.1 ET, con independencia de su contenido y, al

contrario, si el convenio de empresa fuese posterior, podría resultar aplicable, pero en los términos limitados que tiene la preferencia aplicativa del art. 84.2 del ET. Esa es la interpretación adecuada, según las reglas generales de la hermenéutica de las normas jurídicas del art. 3 del Código Civil, de forma que, si el convenio de empresa -como ocurre en este caso- es el aplicable ordinariamente según se desprende del art. 84.1 del ET, no estamos ante el supuesto de preferencia aplicativa del párrafo segundo del indicado precepto, cuya aplicación requiere, necesariamente, la aplicación ordinaria de un convenio sectorial sobre el que se impone la regulación del convenio de empresa en las limitadas materias que allí se establecen.

En los supuestos de subcontratación, en los que la unidad de negociación empresarial está protegida por el art. 84.1 del ET, la aplicación del convenio de empresa de la contratista no está sujeta a condición alguna, sea cual sea la regulación que contenga, incluso aunque algunas de sus condiciones resulten inferiores a las del convenio sectorial de referencia, como sucede en el caso enjuiciado.

SÉPTIMO.

Los anteriores argumentos obligan, oído el Ministerio Fiscal, a estimar en parte el recurso de casación ordinario interpuesto por Delcom Operador Logístico SA, casar y anular en parte la sentencia del TSJ del País Vasco 334/2024, de 9 de febrero (procedimiento 2189/2023) y declarar la aplicación del Convenio colectivo de la empresa Delcom en lo atinente al salario regulador de las indemnizaciones a percibir por los trabajadores afectados por el despido colectivo. Se mantienen los restantes pronunciamientos de la sentencia recurrida.

Sin condena al pago de las costas (art. 235 de la LRJS). Se acuerda la devolución del depósito y la devolución parcial de la consignación para recurrir (art. 216 de la LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

- 1.- Estimar en parte el recurso de casación ordinario interpuesto por Delcom Operador Logístico SA.
- 2.- Casar y anular en parte la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 334/2024, de 9 de febrero (procedimiento 2189/2023).
- 3.- Declarar la aplicación del Convenio colectivo de la empresa Delcom Operador Logístico SA en lo atinente al salario regulador de las indemnizaciones a percibir por los trabajadores afectados por el despido colectivo. Se mantienen los restantes pronunciamientos de la sentencia recurrida.
- 4.- Sin condena al pago de las costas. Se acuerda la devolución del depósito y la devolución parcial de la consignación para recurrir.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

