

ANUARIOS

2019 Práctica Laboral para abogados

Los casos más relevantes en 2018 de los grandes despachos

• *Abdón Pedrajas* • *Aleman, Escalona & De Fuentes* • *Allen & Overy* • *Baker & McKenzie* • *Bird & Bird* • *Broseta Abogados* • *Ceca Magán Abogados* • *Claude & Martz* • *Clifford Chance* • *Cuatrecasas* • *Deloitte Abogados* • *Dikei Abogados* • *DLA Piper* • *Freshfields Bruckhaus Deringer* • *Garrigues* • *Gómez-Acebo & Pombo* • *Hogan Lovells* • *KPMG Abogados* • *Landwell-PwC* • *Martínez-Echevarría Abogados* • *Ontier* • *Pérez Llorca* • *Roca Junyent* • *Sagardoy Abogados* • *Simmons & Simmons* • *Uría Menéndez*

■ LA LEY

ANUARIOS

■ LA LEY

2019 Práctica Laboral para abogados

Los casos más relevantes en 2018 de los grandes despachos

© **Wolters Kluwer España, S.A.**

Wolters Kluwer

C/ Collado Mediano, 9

28231 Las Rozas (Madrid)

Tel: 902 250 500 – Fax: 902 250 502

e-mail: clientes@wolterskluwer.com

<http://www.wolterskluwer.es>

Primera edición: junio 2019

Depósito Legal: M-17869-2019

ISBN versión impresa: 978-84-9020-813-7

ISBN versión electrónica: 978-84-9020-814-4

Diseño, Preimpresión e Impresión: Wolters Kluwer España, S.A.

Printed in Spain

© **Wolters Kluwer España, S.A.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, Wolters Kluwer España, S.A., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **Wolters Kluwer España, S.A.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

1. HECHOS

La empresa demandada se dedicaba a la prestación de servicios de consultoría informática y contaba con varios centros de trabajo repartidos por el territorio nacional.

Dicha empresa venía aplicando a todos sus trabajadores el XVI convenio colectivo estatal de empresas de consultoría de mercados y de la opinión pública (LA LEY 5854/2009) (en adelante, el «**Convenio Estatal**»).

En el año 2012 determinado sindicato inició un procedimiento de conflicto colectivo en cuya virtud pretendía que se declarase que el convenio colectivo aplicable en el centro de trabajo de Bizkaia de la empresa demandada era el convenio colectivo de oficinas y despachos de Bizkaia vigente en aquel momento (LA LEY 11747/2011) (en adelante, el «**Convenio de Bizkaia**»).

Dicho procedimiento de conflicto colectivo finalizó por sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de fecha 26 de marzo de 2013 (LA LEY 255898/2013), en cuya virtud se estimaba la solicitud efectuada por el sindicato demandante y, consecuentemente, se declaraba que el convenio colectivo aplicable al centro de trabajo de Bizkaia era —precisamente— el Convenio de Bizkaia.

El art. 3 del referido Convenio de Bizkaia establecía que su vigencia se prolongaría desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2012 y, se añadía, el convenio «*se considerará denunciado el 15 de diciembre de 2012 (...)*». El citado convenio no contenía ningún pacto específico que regulase un régimen de ultractividad específico.

En fecha 13 de diciembre de 2013 la comisión negociadora del Convenio de Bizkaia suscribió un acta en la que, reconociendo que el período de ultractividad legal del convenio colectivo expiraba el 15 de diciembre de 2013, acordaba prorrogar dicho período un plazo de 15 días más —esto es,

hasta el 30 de diciembre de 2013— al objeto de agotar todas las posibilidades de alcanzar un acuerdo para su renovación.

Sin embargo, la comisión negociadora no alcanzó acuerdo alguno para la renovación del convenio colectivo en el plazo máximo indicado y, por tanto, el precitado Convenio de Bizkaia perdió su vigencia.

Como consecuencia de lo anterior, a partir del 1 de enero de 2014 la empresa demandada volvió a aplicar el Convenio Estatal en el centro de trabajo de Bizkaia. Los trabajadores afectados por dicha decisión no se mostraron conformes con la misma e iniciaron determinados procedimientos judiciales interesando el mantenimiento del Convenio de Bizkaia.

En el año 2015, como consecuencia de una sistemática pérdida de clientes, proyectos e ingresos, la empresa demandada se ve en la obligación de proceder al cierre del centro de trabajo de Bizkaia.

A tal efecto, con fecha 1 de julio de 2015 la empresa procedió al despido por causas objetivas, de naturaleza económica y productiva, de todos los trabajadores adscritos a dicho centro de trabajo, entre los que se encontraba la trabajadora demandante.

La referida trabajadora, disconforme con la decisión extintiva empresarial, inició un procedimiento por despido en el que solicitó —además de la declaración de nulidad de su despido— que se declarara que el convenio colectivo que debía regir su relación laboral en el momento del despido era el Convenio de Bizkaia.

2. RESOLUCIÓN JURÍDICA

1.1. Sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en su sentencia de fecha 4 de octubre de 2016, estima parcialmente el recurso de suplicación formalizado por la trabajadora demandante y declara que las condiciones laborales que le resultaban aplicables en el momento de su despido se corresponden con las reguladas en el convenio de Bizkaia.

Para fundamentar su decisión, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco se remitió a lo ya razonado en previas sentencias dictadas en otros procedimientos por despido seguidos a instancia de compañeros de la demandante, destacando dos cuestiones:

— En primer lugar, que habiendo sido declarado en el procedimiento de conflicto colectivo instado en el año 2012 que el convenio colectivo aplicable era el Convenio de Bizkaia, no resultaba ajustado a derecho que la empresa alterase el equilibrio de las prestaciones básicas del contrato de trabajo, aplicando otro convenio colectivo en el que se establecía una remuneración inferior.

— En segundo lugar y a mayor abundamiento, el art. 8 del Convenio Estatal que la empresa aplicaba establecía que debían respetarse las mejoras adquiridas que en cómputo anual resultantes superiores a las del propio convenio.

Dicha previsión —a criterio de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco— imponía que, aun admitiendo la aplicación plena del Convenio Estatal, fuera exigible el mantenimiento de las condiciones laborales del convenio de Bizkaia que resultaran más beneficiosas para la trabajadora demandante —como era el caso de la remuneración—.

1.2. Sentencia dictada por el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo

La empresa demandada, disconforme con el criterio contenido en la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco formalizó un recurso de casación para la unificación de doctrina denunciando la vulneración de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su sentencia de 5 de junio de 2018, estima el recurso de casación para la unificación de doctrina formalizado por la empresa demandada, casa y anula la sentencia dictada en fase de suplicación por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco y declara que las condiciones laborales de la trabajadora se debían regir exclusivamente por lo dispuesto en el convenio colectivo de ámbito superior, esto es, por lo dispuesto en el convenio estatal.

El fundamento de dicha resolución se concreta en tres argumentos jurídicos:

— La regla de la ultraactividad prevista en el referido artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores fue concebida para conservar provisionalmente las cláusulas de un convenio anterior durante la negociación del

convenio siguiente, no como un mecanismo para mantener indefinidamente la regulación del convenio cuya vigencia ha expirado.

— No procede la contractualización de las condiciones previstas en el convenio decaído, como había concluido en su sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 22 de diciembre de 2014 (LA LEY 185910/2014) por cuanto —se destaca— dicha doctrina jurisprudencial fue dispuesta de manera excepcional ante un supuesto concreto en el que se producía un vacío normativo absoluto, cuestión que no concurre en este supuesto.

— Por último, se rechaza que la referencia contenida en el convenio estatal relativa al respeto de las mejoras adquiridas pueda conllevar el mantenimiento de las condiciones previstas en el convenio decaído.

3. COMENTARIO

En la sentencia analizada la Sala de lo Social del Tribunal Supremo determina por primera vez cuál debe ser el marco regulador de las relaciones laborales de los trabajadores cuando se produce la expiración de la vigencia de un convenio colectivo y existe un convenio colectivo de ámbito superior plenamente aplicable.

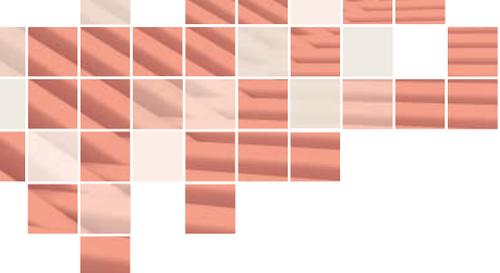
De esta manera, el Alto Tribunal completa su doctrina jurisprudencial relativa a los efectos jurídicos asociados a la limitación del plazo legal de ultraactividad que estableció la reforma laboral del año 2012.

3.1. Antecedentes normativos y jurisprudenciales de la cuestión objeto de controversia

El origen normativo de la controversia radica en la redacción que la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, dio al artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Hasta la entrada en vigor de dicha norma, el último párrafo del citado artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores establecía que, en defecto de pacto, el convenio colectivo mantendría su vigencia de manera indefinida hasta la entrada en vigor de otro que lo sustituyera.

Sin embargo, con la nueva redacción del precepto se limitó el plazo legal de ultraactividad de los convenios colectivos a un año y se estableció que, transcurrido dicho plazo sin acuerdo para su renovación, el convenio colec-



«Práctica Laboral para Abogados» nos presenta por duodécimo año consecutivo los casos más significativos de un importante número de prestigiosos profesionales de la abogacía en el ámbito laboral español.

Una vez más, las puertas de los bufetes se abren y los abogados de 26 grandes firmas nos detallan la esencia fundamental de 39 casos de especial relevancia y que han sido resueltos a lo largo del pasado año 2018. Su índice temático refleja la relevancia de las cuestiones abordadas:

- Ámbito subjetivo del contrato de trabajo. Alta Dirección.
- Condiciones de trabajo
- Convenios colectivos y otros derechos colectivos
- Cuestiones procesales
- Derechos fundamentales
- Despidos colectivos. Suspensiones colectivas
- Extinción del contrato de trabajo. Despidos individuales
- Sucesión de empresa

Como en ediciones anteriores, cabe señalar que desde la sección «Desde la Dirección», este Consejo hace una breve reseña de sentencias de casos importantes decididos por los tribunales laborales, y que no han sido comentados por los despachos participantes en esta obra, de forma que el panorama anual de las decisiones judiciales queda mejor reflejado.

La utilidad de «Práctica Laboral para Abogados» es por tanto indiscutible y es una obra imprescindible tanto para la práctica profesional de nuestros abogados como para el desarrollo de una docencia en nuestras Facultades y Escuelas de Negocios ligadas a la realidad de nuestras relaciones laborales.

