

ANUARIOS

2022 Práctica Laboral para abogados

Los casos más relevantes en 2021 de los grandes despachos

Abdón Pedrajas Littler • Allen & Overy • Bird & Bird • Broseta Abogados • Bufete de la Villa • Ceca Magán Abogados • Clifford Chance • Cuatrecasas • Deloitte Legal • Dikei Abogados • Freshfields Bruckhaus Deringer • Garrigues • Gómez-Acebo & Pombo • Hogan Lovells • King & Wood Mallesons • KPMG Abogados • Martínez-Echevarría Abogados • Ontier • PricewaterhouseCoopers • Roca Junyent • Sagardoy Abogados • Simmons & Simmons • Uría Menéndez

■ LA LEY

ANUARIOS

■ LA LEY

2022 Práctica Laboral para abogados

Los casos más relevantes en 2021 de los grandes despachos

© Autores Varios, 2022
© Wolters Kluwer Legal & Regulatory España, S.A.

Wolters Kluwer Legal & Regulatory España

C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
Tel: 91 602 01 82
e-mail: clienteslaley@wolterskluwer.es
http://www.wolterskluwer.es

Primera edición: Junio 2022

Depósito Legal: M-15105-2022
ISBN versión impresa: 978-84-19032-39-3
ISBN versión electrónica: 978-84-19032-40-9

Diseño, Preimpresión e Impresión: Wolters Kluwer Legal & Regulatory España, S.A.
Printed in Spain

© **Wolters Kluwer Legal & Regulatory 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 Legal & Regulatory 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.

WOLTERS KLUWER LEGAL & REGULATORY ESPAÑA no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, WOLTERS KLUWER LEGAL & REGULATORY ESPAÑA se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

WOLTERS KLUWER LEGAL & REGULATORY ESPAÑA queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

WOLTERS KLUWER LEGAL & REGULATORY ESPAÑA se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **Wolters Kluwer Legal & Regulatory 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

Una compañía dedicada al sector industrial (en particular, a la fabricación y compraventa de hierros y derivados) se vio gravemente afectada por la crisis sanitaria derivada del COVID-19. Como consecuencia de ello, la empresa llevó a cabo un expediente temporal de regulación de empleo («ERTE») consistente en la suspensión y reducción de jornada de la plantilla de la empresa, distribuida en dos centros de trabajo (Madrid y Asturias), por causas productivas y organizativas derivadas del COVID-19. Todo ello, de conformidad con lo dispuesto en: (i) el artículo 47 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores («ET») —en su redacción previa a la reforma laboral operada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo— (ii) los artículos 31 y siguientes del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre («RD 1483/2012»), y (iii) el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 («RDL 8/2020»).

En concreto, el período de consultas se desarrolló entre el 27 de marzo y el 3 de abril de 2020, fecha esta última en la que se alcanzó un acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras (en este caso, conformada por un delegado de personal en Madrid —afiliado a CCOO— y otro delegado en Asturias —afiliado a UGT—). De conformidad con el acuerdo alcanzado, la aplicación del ERTE se extendió hasta el día 13 de julio de 2020.

El día 2 de julio de 2020, dada la persistencia de la situación productiva y organizativa que justificaba el citado ERTE COVID-19, la empresa comunicó a la representación legal de las personas trabajadoras su intención de iniciar un período de consultas para continuar aplicando las mismas medidas del ERTE anterior durante el resto del ejercicio 2020. El período de consultas

de este segundo ERTE transcurrió entre los días 7 de julio a 14 de julio de 2021, finalizando el período de consultas sin acuerdo, dada la disconformidad del delegado de personal de Madrid —que representaba a la mayoría de la plantilla afectada— con la última propuesta empresarial. La compañía comunicó a la representación social, en el acta de la última reunión, su decisión final de aplicar el ERTE desde el día 15 de julio hasta el 31 de diciembre de 2020, llevando a cabo el mismo día la notificación a la Autoridad Laboral.

El citado período de consultas se tramitó como un ERTE COVID-19, sujeto al artículo 23 del RDL 8/2020, finalizando el séptimo día del período de consultas (plazo máximo establecido en dicha norma —ex artículo 23.1 b) del RDL 8/2020—), sin que ninguna de las partes cuestionara durante el período de consultas su errónea tramitación como ERTE COVID-19.

El informe emitido por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social reflejaba que la parte social no denunciaba ninguna irregularidad formal en el procedimiento llevado a cabo por la empresa.

Frente a la decisión de la compañía de aplicar el nuevo ERTE COVID-19 hasta el 31 de diciembre de 2020, el Sindicato CCOO interpuso demanda de conflicto colectivo frente a la empresa, así como frente a UGT en calidad de parte interesada, en la que solicitaba que se declarase la nulidad de la medida o, subsidiariamente, injustificada, con la consiguiente condena al abono los salarios dejados de percibir durante el ERTE por parte de los trabajadores afectados. La demanda, de forma resumida (y sin perjuicio del mayor detalle que se expondrá a continuación), cuestionaba la existencia de causas productivas y productivas derivadas del COVID-19, esto es, que no existía una causa coyuntural, sino estructural que obedecía principalmente a una situación económica negativa de pérdidas desde 2017. Por ello, la parte actora entendía que la empresa había incurrido en fraude de ley, al haber acudido a medidas temporales previstas por el legislador de crisis, cuando la causa no estaba vinculada con pandemia, sino que era preexistente a la misma.

En consecuencia, el objeto del pleito se centró en si efectivamente concurrían las causas productivas y organizativas derivadas del COVID-19 alegadas por la empresa en el segundo ERTE —continuidad del anterior, que había finalizado con acuerdo— o si, por el contrario, la situación que atravesaba la compañía era estructural.

2. RESOLUCIÓN JURÍDICA

La sentencia n.º 29 de la Audiencia Nacional de fecha 26 de febrero de 2021 desestima la demanda interpuesta por el Sindicato CCOO, absolviendo a la empresa de todos los pedimentos efectuados en su contra y declara justificada la decisión empresarial, esto es, la aplicación del segundo ERTE COVID-19 hasta el 31 de diciembre de 2020.

La Audiencia Nacional llega a dicha convicción tras analizar los reportes de actividad del primer semestre de 2020, haciendo hincapié en los datos de abril a junio de 2020 —datos posteriores a los contenidos en el informe del primer ERTE COVID-19 tramitado por la empresa—, en los que se constata una caída significativa de la actividad en comparación con ejercicios anteriores. Entiende la Sala que las causas están vinculadas con el COVID-19 pues, tanto la memoria y el informe técnico del presente expediente, como los del anterior tramitado por la empresa, evidencian que la caída de la demanda de productos que pone en el mercado la empresa comenzó en el primer trimestre del 2020, momento coincidente con el inicio de la actual emergencia sanitaria.

Asimismo, la Sala añade que no obsta a tal conclusión el hecho de la compañía arrastrase una situación económica negativa desde 2017, pues de persistir las causas productivas y organizativas alegadas, no harían más que agravar la situación económica, pero *«en modo alguno podemos inferir que por ese solo dato la empresa haya hecho un uso fraudulento de la denominada coloquialmente como "legislación COVID", pues no se ha alegado causa económica para justificar la decisión»*.

En definitiva, la empresa no alegó en ningún momento la concurrencia de causas económicas, por lo que la existencia o no de las mismas no puede desvirtuar la concurrencia de causas coyunturales de naturaleza productiva y organizativa.

En consecuencia, la Sala confirma la concurrencia de las causas objetivas previstas en el artículo 47.1 del ET para la suspensión y reducción de jornada de carácter temporal, tanto de naturaleza productiva (esto es, cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado) como organizativa (esto es, cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción).

Una vez confirmada la concurrencia de las citadas causas de carácter temporal, la sentencia realiza un juicio de proporcionalidad, entendiendo

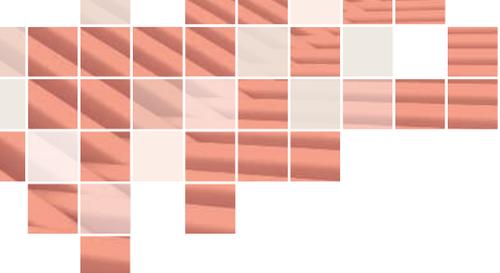
que éste no es sólo exigible a los despidos colectivos, sino también extrapolable a los supuestos de suspensiones de contrato y reducciones de jornada. Así, la sentencia concluye que la medida *«resulta proporcionada a la entidad de las causas por cuanto que la misma se ha adoptado sobre la base de la experiencia de la aplicación del anterior expediente temporal de regulación de empleo, del que el presente no es sino la continuación, resultando ajustado a la caída de la producción (se ha reducido la actividad prácticamente a la mitad de la que solía ser habitual), y a la vez dota a la empresa de la facultad de desafectar a los trabajadores en función de la incierta evolución de la demanda vinculada tanto al desarrollo de la pandemia, como a las medidas que las distintas autoridades adopten para mitigarla. A su vez la decisión adoptada se ajusta a la intención del legislador a la hora de disciplinar los expedientes temporales de regulación de empleo por causas relacionadas con el COVID 19 que (...) persiguen evitar que una situación coyuntural como la actual tenga un impacto negativo de carácter estructural sobre el empleo, contribuyendo a mitigar el mismo sobre el empleo y la actividad económica, lo cual impone priorizar el mantenimiento del empleo sobre la extinción de los contratos.»*

La sentencia de la Audiencia Nacional es firme dado que no fue recurrida por el Sindicato demandante.

3. COMENTARIO

Según lo expuesto anteriormente, el debate principal del procedimiento fue la concurrencia de causas coyunturales (productivas y organizativas derivadas del COVID-19) en el segundo ERTE tramitado por la compañía —como continuación del ERTE previo que finalizó con acuerdo—, frente a la alegación de fraude de ley por haber acudido la empresa a medidas temporales previstas por el legislador de crisis cuando —a juicio de la parte actora— las causas eran estructurales de naturaleza económica y preexistentes a la pandemia.

La sentencia de la Audiencia Nacional inicia el análisis recordando el régimen jurídico aplicable a las suspensiones de contrato y reducciones de jornada reguladas en el artículo 23 del RDL 8/2020, citando a tal efecto la sentencia anterior de la Sala de fecha 20 de julio de 2020 (LA LEY 81947/2020). Así, la Audiencia Nacional concluye que, en los procedimientos de suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción («ETOP») relacionadas con el COVID-19, se aplica con carácter general la normativa legal y reglamen-



«Práctica Laboral para Abogados» nos presenta en esta nueva edición, que **conmemora el decimoquinto aniversario de esta obra innovadora en el ámbito de las publicaciones jurídicas**, los casos más significativos defendidos por un importante número de prestigiosos profesionales de la abogacía en el ámbito laboral español.

Una vez más, abogados de 23 grandes bufetes detallan la esencia de 34 casos de especial trascendencia y de diversas y muy interesantes materias del siempre cambiante ámbito jurídico-laboral, en las que ya se incluye las derivadas de la regulación de urgencia emanada con motivo de la COVID-19. 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, y con el objetivo de que el panorama anual de decisiones judiciales quede mejor y más ampliamente reflejado, desde la sección «Desde la Dirección», el Consejo de Dirección de esta obra hace una breve reseña de sentencias del Tribunal Supremo que no han sido comentadas por los despachos participantes.

«Práctica Laboral para Abogados» se ha afianzado como referente en el análisis de los problemas y soluciones que se generan en el sector legal.

