

ANUARIOS

2024 Práctica Laboral para abogados

Los casos más relevantes en 2023 de los grandes despachos

- *Abdón Pedrajas Littler* • *Allen & Overy* • *Baker McKenzie* • *Broseta Abogados*
- *Bufete de la Villa* • *Ceca Magán Abogados* • *Clifford Chance* • *Cuatrecasas* •
- Deloitte Legal* • *Garrigues* • *Gómez-Acebo & Pombo* • *Hogan Lovells*
- *King & Wood Mallesons* • *KPMG Abogados* • *Martínez-Echevarría Abogados* •
- Ontier* • *Pérez-Llorca* • *Pinsent Masons* • *PricewaterhouseCoopers* •
- Roca Junyent* • *Sagardoy Abogados* • *Simmons & Simmons*
- *Uría Menéndez*

© Autores Varios, 2024

© LA LEY Soluciones Legales, S.A.U.

LA LEY Soluciones Legales, S.A.U.

C/ Collado Mediano, 9

28231 Las Rozas (Madrid)

Tel: 91 602 01 82

e-mail: clienteslaley@wolterskluwer.es

<https://www.aranzadilaley.es>

Primera edición: junio 2024

Depósito Legal: M-10782-2024

ISBN versión impresa: 978-84-19905-78-9

ISBN versión electrónica: 978-84-19905-79-6

Diseño, Preimpresión e Impresión: LA LEY Soluciones Legales, S.A.U.

Printed in Spain

© **LA LEY Soluciones Legales, S.A.U** 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, LA LEY Soluciones Legales, 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. Dirijase 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 asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

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.

LA LEY SOLUCIONES LEGALES 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, LA LEY SOLUCIONES LEGALES se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

LA LEY SOLUCIONES LEGALES 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.

LA LEY SOLUCIONES LEGALES 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 **LA LEY Soluciones Legales, S.A.U.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendój), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendój 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.

RELACIÓN DE TRABAJOS POR DESPACHOS COLABORADORES

1. ABDÓN PEDRAJAS LITTLER

- 1.1. El concepto de tiempo de trabajo: especial atención a las guardias de disponibilidad (Sentencia núm. 283/2023 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de abril de 2023, Recurso de Casación Ordinaria 185/2021)..... 35
- 1.2. Aplicación de las cláusulas contractuales en la reversión al sector público (Sentencia núm. 2895/2023 de la Sala de lo Social de Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de 27 de octubre 2023)..... 55

2. ALLEN & OVERY

- 2.1. El derecho a la presunción de inocencia, al honor, intimidad y propia imagen en el ámbito de las relaciones laborales (Auto del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 22 de febrero de 2023, rec. 2678/2022)..... 71

3. BAKER MCKENZIE

- 3.1. Pérdida del derecho a retribución variable por desvinculación previa al cumplimiento del periodo de devengo (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 28 de septiembre de 2023, Recurso núm. 5389/2022). 93

4. BROSETA ABOGADOS

4.1. Aplicabilidad del salario mínimo interprofesional en la relación laboral especial de representación comercial (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 10 de octubre de 2023, RCUd núm. 4537/2022). 115

4.2. Impugnación individual de las causas en el procedimiento de despido colectivo (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 4 de octubre de 2023, Recurso núm. 2371/2023). 135

5. BUFETE DE LA VILLA

5.1. Sobre los recargos en las actas de liquidación de cuotas. Un supuesto excesivo de interpretación y actuación administrativa (Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, núm. 3801/2023, de 22 de noviembre de 2023, Recurso de Apelación 1784/2022). 149

6. CECA MAGÁN ABOGADOS

6.1. Utilización de la prueba videográfica de Tik-Tok en el procedimiento de declaración de incapacidad permanente en el orden social (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 286/2023, de 17 de abril de 2023, Rec. 944/2022. Sentencia de Juzgado de lo Social núm. 26 de Madrid, núm. 130/2022, de 20 de abril de 2022). 169

7. CLIFFORD CHANCE

7.1. Derecho de veto en adscripciones voluntarias en despidos colectivos y aspectos procesales de la nulidad de actuaciones (Sentencia 63/2023 del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social Cáceres, de 31 de enero de 2023). 185

8. CUATRECASAS

- 8.1. Impugnación de acuerdo alcanzado en el SIMA (Sentencia núm. 48/2023 de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 18 de abril de 2023). 199
- 8.2. El registro del Plan de Igualdad sin negociar con sindicatos ante su falta de respuesta (Sentencia núm. 907 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 17 de octubre de 2023)..... 213

9. DELOITTE LEGAL

- 9.1. Prueba testifical en el proceso laboral indiciario. Alcance de la tacha, efectos según el vínculo con las partes, y relevancia de la valoración del Juez de instancia (Auto del Tribunal Supremo de 26 de abril de 2023 y Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid Núm. 186/2022, de 17 de marzo, Rec. núm. 703/2021)..... 233

10. GARRIGUES

- 10.1. A vueltas con la razonabilidad de un despido objetivo cuando hay contrataciones coetáneas al mismo (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 10 de octubre de 2023, núm. 732/2023, Recurso núm. 3103/2021)..... 259
- 10.2. Suspensión cautelar de las altas de oficio (Auto de la Sala de lo contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Granada, de 25 de octubre de 2023)..... 279

11. GÓMEZ-ACEBO & POMBO

- 11.1. Validez del acuerdo final de despido colectivo que establece que el salario que debe tenerse en cuenta a efectos de cálculo de la indemnización es el de los doce

meses anteriores a la comunicación de intención en lugar del de los doce meses anteriores a la fecha de efectos de los despidos (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 9 de marzo de 2023, Recurso núm. 6449/2022). 299

11.2. Proceso de despido, sucesión de contratas y coste de medios materiales vs humanos aportados para determinar la existencia de sucesión de plantilla (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 13 de diciembre de 2022, Rec. 2367/2022)..... 313

12. HOGAN LOVELLS

12.1. A vueltas con la prescripción de las acciones laborales (Sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo, núm. 747/2023, de 17 de octubre, Recurso de Casación para Unificación de Doctrina núm. 182/2021). 327

12.2. Despido objetivo de un trabajador adscrito a un servicio por la desaparición del servicio: determinación de trabajador adscrito (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Madrid de 14 de julio de 2023; núm. 707/2023). 339

13. KING & WOOD MALLESONS

13.1. De la nulidad de las actuaciones en los supuestos de falta de grabación del acto de la vista a efectos de resolver un recurso de suplicación (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, n.º 554/2023, de 2 de junio de 2023). 357

14. KPMG ABOGADOS

14.1. Extinciones individuales en el contexto de un despido colectivo en las que se solicita la nulidad o im-

procedencia por cesión ilegal de mano de obra y sucesión de empresa (Sentencia núm. 297/2023-C de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid dictada con fecha 14 de abril de 2023, en el Recurso de Suplicación núm. 1436/2022)..... 379

15. MARTÍNEZ-ECHEVARRÍA ABOGADOS

15.1. Despido disciplinario de un trabajador por abandono injustificado de su puesto de trabajo (*solve et repete*). Inexistencia de *ius resintestiae*. (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 de junio de 2023, dictada en recurso de casación 183/2023 confirmando la del Juzgado de lo Social núm. 11 de Madrid Despidos / Ceses en general 1386/2020)..... 399

16. ONTIER

16.1. Pago fraccionado de indemnizaciones en procedimientos de despido colectivo (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social Albacete. 491/2023, de 28 de marzo de 2023, Rec.211/2023)..... 417

17. PÉREZ-LLORCA

17.1. Imposición unilateral de servicios de mantenimiento y seguridad en una huelga (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, núm. 359/2023, de 30 de marzo de 2023)..... 435

18. PINSENT MASONS

18.1. Despido disciplinario por abuso de confianza y deslealtad (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 24 de octubre de 2023, Recurso n.º 1411/2023)..... 457

19. PRICEWATERHOUSECOOPERS

19.1. El convenio colectivo posterior sustituye al anterior, aun estableciéndose en el nuevo convenio condiciones económicas regresivas (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, de 3 de octubre de 2023, Recurso núm. 1520/2023). 473

19.2. Comisión negociadora de Plan de Igualdad: negativa de un sindicato a formar parte de la Comisión Negociadora por estar impugnadas las elecciones a representantes de los trabajadores (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 12 de julio de 2023, Recurso núm. 136/2021)..... 487

20. ROCA JUNYENT

20.1. Cesión ilegal de trabajadores en un entorno automatizado (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, núm. 3475/2023, de 30 de mayo de 2023. Recurso 7721/2022)..... 511

20.2. Nulidad del requisito de permanencia en la empresa en el momento del pago del bonus devengado por persona trabajadora que causa baja voluntaria (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, de 12 de septiembre de 2023, Recurso núm. 601/2023)..... 527

21. SAGARDOY ABOGADOS

21.1. Desestimación de la demanda de oficio al considerar que no existe relación laboral con los dentistas de una clínica dental que habían suscrito Contratos de Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes (TRADE) (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo núm. 33/2023, de 17 de enero)..... 545

21.2. Despido colectivo y edadismo: cabe pactar una indemnización menor para los trabajadores senior (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo n.º 62/2023, de 24 de enero).....	567
--	-----

22. SIMMONS & SIMMONS

22.1. Validez del uso de una aplicación móvil para la información sindical (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, número 545/2023, de 12 de septiembre de 2023, Recurso de Casación número 100/2021).....	591
--	-----

23. URÍA MENÉNDEZ

23.1. El correo electrónico tiene naturaleza jurídica de prueba documental y se puede invocar en suplicación para revisar hechos probados (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo núm. 330/2023, de 9 de mayo de 2023).....	605
---	-----

23.2. Prevalece el Convenio General de la Construcción frente a un Convenio provincial que lo contradice (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 31 de octubre de 2023, Proc. 29/2023).	621
---	-----

DESDE LA DIRECCIÓN

1. El despido de representantes de los trabajadores y el (no) mantenimiento de las funciones representativas durante la tramitación del proceso (Sentencia del Tribunal Supremo, Pleno de la Sala Cuarta, de 25 de abril de 2023. Sentencia núm. 295/2023, recurso núm. 4371/2019).	637
--	-----

2. Extinciones por mutuo acuerdo y su trascendencia a efectos de los umbrales para la determinación de un despido colectivo (Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de septiembre de 2023, núm. R. 61/2023).	645
---	-----

3. Acumulación de créditos horarios de los delegados sindicales (Sentencia del Tribunal Supremo, de 5 de octubre de 2023, Rº de Casación 315/2021).	653
4. Acoso sexual. el concepto de acoso sexual determinante a efectos disciplinarios es el del art. 7.1 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Sentencia del Tribunal Supremo, de 27 de noviembre de 2023, Rº. 8880/2021).	661
5. El despido nulo automático de la mujer embarazada requiere de la existencia de indicios que acrediten la discriminación para que proceda una indemnización por daños morales (Sentencia del Tribunal Supremo 1148/2023, de 12 de diciembre de 2023, rec. 5556/2022).	667

ÍNDICE TEMÁTICO

AMBITO SUBJETIVO DEL CONTRATO DE TRABAJO. ALTA DIRECCIÓN

Desestimación de la demanda de oficio al considerar que no existe relación laboral con los dentistas de una clínica dental que habían suscrito contratos de Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes (TRADE) (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo nº 33/2023, de 17 de enero)

Sagardoy Abogados 545

CONTRATACIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO

El concepto de tiempo de trabajo: especial atención a las guardias de disponibilidad (Sentencia número 283/2023 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de abril de 2023, Recurso de Casación Ordinaria 185/2021).

Abdón Pedrajas Littler..... 35

Aplicación de las cláusulas contractuales en la reversión al sector público (Sentencia nº 2895/2023 de la Sala de lo Social de Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de 27 de octubre 2023).

Abdón Pedrajas Littler..... 55

Pérdida del derecho a retribución variable por desvinculación previa al cumplimiento del periodo de devengo (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 28 de septiembre de 2023, Recurso n.º 5389/2022).

Baker Mckenzie 93

Aplicabilidad del salario mínimo interprofesional en la relación laboral especial de representación comercial (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 10 de octubre de 2023, RCUD núm. 4537/2022).

Broseta Abogados 115

Nulidad del requisito de permanencia en la empresa en el momento del pago del bonus devengado por persona trabajadora que causa baja voluntaria (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, de 12 de septiembre de 2023, Recurso núm. 601/2023).

Roca Junyent..... 527

CONVENIOS COLECTIVOS Y OTROS DERECHOS COLECTIVOS

El registro del plan de igualdad sin negociar con sindicatos ante su falta de respuesta (Sentencia nº 907 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 17 de octubre de 2023).

Cuatrecasas 213

El convenio colectivo posterior sustituye al anterior, aun estableciéndose en el nuevo convenio condiciones económicas regresivas (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, de 3 de octubre de 2023, Recurso nº 1520/2023).

PricewaterhouseCoopers 473

Comisión negociadora de plan de igualdad: negativa de un sindicato a formar parte de la comisión negociadora por estar impugnadas las elecciones a representantes de los trabajadores (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 12 de julio de 2023, Recurso nº 136/2021).

PricewaterhouseCoopers 487

Imposición unilateral de servicios de mantenimiento y seguridad en una huelga (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, número 359/2023, de 30 de marzo de 2023).

Pérez-Llorca..... 435

Prevalece el Convenio General de la Construcción frente a un Convenio provincial que lo contradice (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 31 de octubre de 2023, Proc. 29/2023).

Uría Menéndez..... 621

CUESTIONES PROCESALES

Sobre los recargos en las actas de liquidación de cuotas. Un supuesto excesivo de interpretación y actuación administrativa (Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, núm. 3.801/2023, de 22 de noviembre de 2023, Recurso de Apelación 1784/2022).

Bufete de la Villa 149

Utilización de la prueba videográfica de Tik-Tok en el procedimiento de declaración de incapacidad permanente en el orden social (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 286/2023, de 17 de abril de 2023, Rec. 944/2022. Sentencia de Juzgado de lo Social nº 26 de Madrid, núm. 130/2022, de 20 de abril de 2022).

Ceca Magán Abogados 169

Derecho de veto en adscripciones voluntarias en despidos colectivos y aspectos procesales de la nulidad de actuaciones (Sentencia 63/2023 del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social Cáceres, de 31 de enero de 2023).

Clifford Chance..... 185

Impugnación de acuerdo alcanzado en el SIMA (Sentencia nº 48/2023 de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 18 de abril de 2023).

Cuatrecasas 199

Prueba testifical en el proceso laboral indiciario. Alcance de la tacha, efectos según el vínculo con las partes, y relevancia de la valoración del Juez de instancia (Auto del Tribunal Supremo de 26 de abril de 2023 y Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid Núm. 186/2022, de 17 de marzo, Rec. núm. 703/2021).

Deloitte Legal..... 233

Suspensión cautelar de las altas de oficio (Auto de la Sala de lo contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Granada, de 25 de octubre de 2023). <i>Garrigues</i>	279
A vueltas con la prescripción de las acciones laborales (Sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo, núm. 747/2023, de 17 de octubre, Recurso de Casación para Unificación de Doctrina núm. 182/2021). <i>Hogan Lovells</i>	327
De la nulidad de las actuaciones en los supuestos de falta de grabación del acto de la vista a efectos de resolver un recurso de suplicación (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, n.º 554/2023, de 2 de junio de 2023). <i>King & Wood Mallesons</i>	357
El correo electrónico tiene naturaleza jurídica de prueba documental y se puede invocar en suplicación para revisar hechos probados (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo núm. 330/2023, de 9 de mayo de 2023). <i>Uría Menéndez</i>	605

DERECHOS FUNDAMENTALES

El derecho a la presunción de inocencia, al honor, intimidad y propia imagen en el ámbito de las relaciones laborales (Auto del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 22 de febrero de 2023, rec. 2678/2022). <i>Allen & Overy</i>	71
Despido colectivo y edadismo: cabe pactar una indemnización menor para los trabajadores senior (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo n.º 62/2023, de 24 de enero). <i>Sagardoy Abogados</i>	567
Validez del uso de una aplicación móvil para la información sindical (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, número 545/2023, de 12 de septiembre de 2023, Recurso de Casación número 100/2021). <i>Simmons & Simmons</i>	591

DESPIDOS COLECTIVOS. SUSPENSIONES COLECTIVAS

Impugnación individual de las causas en el procedimiento de despido colectivo (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 4 de octubre de 2023, Recurso n.º 2371/2023).

Broseta Abogados 135

Extinciones individuales en el contexto de un despido colectivo en las que se solicita la nulidad o improcedencia por cesión ilegal de mano de obra y sucesión de empresa (Sentencia núm. 297/2023-C de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid dictada con fecha 14 de abril de 2023 en el Recurso de Suplicación núm. 1436/2022).

KPMG abogados 379

Validez del acuerdo final de despido colectivo que establece que el salario que debe tenerse en cuenta a efectos de cálculo de la indemnización es el de los doce meses anteriores a la comunicación de intención en lugar del de los doce meses anteriores a la fecha de efectos de los despidos (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 9 de marzo de 2023, Recurso n.º 6449/2022).

Gómez-Acebo & Pombo 299

Pago fraccionado de indemnizaciones en procedimientos de despido colectivo (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social Albacete. 491/2023, de 28 de marzo de 2023, Rec. 211/2023).

Ontier 417

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. DESPIDOS INDIVIDUALES

A vueltas con la razonabilidad de un despido objetivo cuando hay contrataciones coetáneas al mismo (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 10 de octubre de 2023, nº 732/2023, Recurso nº 3103/2021).

Garrigues 259

Despido objetivo de un trabajador adscrito a un servicio por la desaparición del servicio: determinación de trabajador adscrito (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Madrid de 14 de julio de 2023; núm. 707/2023).

Hogan Lovells 339

Despido disciplinario de un trabajador por abandono injustificado de su puesto de trabajo (solve et repete). inexistencia de ius resintestiae (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 de junio de 2023, dictada en recurso de casación 183/2023 confirmando la del Juzgado de lo Social núm. 11 de Madrid Despidos / Ceses en general 1386/2020).

Martínez-Echevarría Abogados 399

Despido disciplinario por abuso de confianza y deslealtad (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo social, de 24 de octubre de 2023, Recurso n.º 1411/2023).

Pinsent Masons 457

SUCESIÓN DE EMPRESA

Proceso de despido, sucesión de contratas y coste de medios materiales vs humanos aportados para determinar la existencia de sucesión de plantilla (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 13 de diciembre de 2022, Rec. 2.367/2022).

Gómez-Acebo & Pombo 313

Cesión ilegal de trabajadores en un entorno automatizado (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, n.º 3475/2023, de 30 de mayo de 2023. Recurso 7721/2022).

Roca Junyent 511

IMPUGNACIÓN DE ACUERDO ALCANZADO EN EL SIMA

**(Sentencia núm. 48/2023 de la Audiencia Nacional,
Sala de lo Social, de 18 de abril de 2023)**

Ignacio JABATO
Socio
Cuatrecasas

Victoria LÓPEZ
Asociada
Cuatrecasas

RESUMEN

El presente comentario tiene por objeto analizar una relevante Sentencia dictada por la Audiencia Nacional en materia de suscripción de acuerdos colectivos en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP («**SIMA**»). La Sentencia analiza un acuerdo alcanzado por la Compañía y el sindicato mayoritario referido a la aplicación a dicha mercantil de los convenios colectivos de transporte de mercancías y logística en lugar del convenio colectivo extraestatutario de mensajería que venía aplicando, y concluye, tras rechazar la excepción procesal de caducidad de la acción, que el acuerdo no constituye ni un descuelgue de convenio colectivo, ni tampoco una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, confirmando su validez y legalidad.

ABSTRACT

The purpose of this comment is to analyze a relevant ruling issued by the National Court regarding the signing of collective agreements in the Inter-Confederate Service of Mediation and Arbitration FSP (SIMA-FSP). The ruling examines an agreement reached between the Company and the majority union concerning the application of freight transport and logistics collective bargaining agreements to the company instead of the non-statutory messenger collective bargaining agreement that had been applied before. The ruling concludes, after rejecting the procedural exception of the expiration of the action, that the agreement does not constitute either a deviation from the collective bargaining agreement or a substantial modification of working conditions, confirming the validity and legality of the agreement.

1. HECHOS

Los hechos de los que deriva la Sentencia objeto de análisis surgen de un conflicto colectivo previo formulado por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. («**CC.OO.**») frente a la Compañía para la determinación del convenio colectivo aplicable a la mercantil, que dieron lugar, respectivamente, a los Expedientes M/008/2022, y M/246/2022.

En las demandas de conciliación del conflicto colectivo se solicitaba que la Compañía pasase a regirse en su marco laboral por los Convenios Provinciales de Transporte de Mercancías y/o Logística («**Convenios Colectivos de Transporte**») en función del centro de trabajo correspondiente, y no por el Convenio Estatal extraestatutario para empresas de Mensajería («**Convenio Colectivo de Mensajería**») que venía aplicando la Compañía.

En el marco de dicho conflicto colectivo se celebraron una serie de reuniones formales ante el SIMA e informales entre CC.OO., la Federación Estatal de Servicios de Movilidad y Consumo de UGT («**UGT**»), y la Compañía.

Fruto de las dos reuniones informales concertadas en el marco del SIMA —a las que asisten CC.OO. y la Compañía, pero no UGT (voluntariamente)—, la Compañía y CC.OO. suscriben un Acuerdo, que posteriormente ratifican ante el SIMA.

En el Acuerdo la Compañía y CC.OO. pactaban que las condiciones laborales contenidas en los Convenios Colectivos de Transporte resultarían de aplicación a la plantilla de la Compañía con fecha de efectos desde 1 de julio de 2022, a excepción de las condiciones económicas / salariales que se aplicarían según los términos del propio acuerdo hasta el 31 de enero de 2026, acordándose un período transitorio para la aplicación íntegra de los Convenios Colectivos de Transporte desde 1 de julio de 2022 hasta el 31 de enero de 2026.

Las representaciones de CC.OO. y la Compañía solicitaron la realización de los trámites oportunos para su registro, inscripción y publicación en REG-

CON. La representación de UGT manifestó desacuerdo con el acta y contenido del Acuerdo.

UGT formuló demanda de impugnación del Acuerdo mediante el cauce procesal de conflicto colectivo, que la Audiencia Nacional ordenó reconducir bajo la modalidad de impugnación de convenios colectivos.

Los motivos de impugnación del Acuerdo formulados en la demanda por UGT eran los siguientes:

El Acuerdo suponía un descuelgue de 47 Convenios Colectivos de Transporte sin seguirse el cauce del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores («**ET**»), concurriendo en la actuación de la Compañía y de CC.OO. fraude de ley y abuso de derecho. A su vez, UGT alegaba que la Compañía no había acreditado las causas objetivas que fundamentarían el mencionado descuelgue del convenio colectivo.

Subsidiariamente, y en el caso de que no se considerase un descuelgue de convenio, UGT señalaba que el Acuerdo debía entenderse como una modificación sustancial de las condiciones de trabajo («**MSCT**»), sin que se hubiera seguido el preceptivo cauce negocial del artículo 41 del ET través del período de consultas.

También se exponía por UGT en su demanda que el Acuerdo implicaba una quiebra el principio de correspondencia dado que CC.OO, no tenía representantes legales de los trabajadores en todos los centros de trabajo de la Compañía y, por tanto, carecía de legitimación para suscribir el Acuerdo.

La Compañía reiteró en sede judicial que el Acuerdo se suscribe en el marco de un conflicto colectivo planteado por CC.OO. ante el SIMA, debiendo considerarse ajustado a la legalidad por los siguientes motivos:

La acción estaría caducada, pues habían transcurrido más de los 30 días previstos en el artículo 67 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social («**LRJS**») y el artículo 18.2 del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales («**ASAC**»).

El Acuerdo no constituye un descuelgue ni una MSCT sino la resolución ante el SIMA de una disputa acerca del convenio colectivo de aplicación, a raíz de una demanda de conflicto colectivo interpuesta por CC.OO.

No existe una quiebra del principio de correspondencia, en la medida en que la negociación se ha planteado, exclusivamente, con la representación

de los dos sindicatos mayoritarios (CC.OO. y UGT), sin que la representación legal de los trabajadores de la Compañía haya participado en ningún momento. Adicionalmente, a efectos de la suscripción del Acuerdo, el Sindicato CC.OO. cuenta con el 92% de la representación legal de los trabajadores («**RLT**»).

No concurre fraude de ley, pues no se pretende con lo pactado un resultado prohibido y tampoco abuso de derecho ya que no se perjudica a terceros.

CC.OO. se opone a la demanda adhiriéndose a lo indicado por la Compañía y señala que en todo proceso de negociación se convocó a UGT, y que el Acuerdo es la solución al conflicto colectivo planteado por CC.OO.

El Ministerio Fiscal aprecia la caducidad de la acción y se pronuncia de forma favorable a la desestimación de la demanda.

2. RESOLUCIÓN JURÍDICA

La Sentencia N.º 48/2023 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional aprecia que no concurre la caducidad de la acción y entrando en el fondo del asunto desestima la demanda de UGT, absolviendo a CC.OO. y a la Compañía de todas las pretensiones formuladas en su contra.

La Sentencia analiza si concurre la excepción de caducidad formulada por la Compañía al haber transcurrido más de treinta días desde la ratificación del Acuerdo ante el SIMA (5 de julio de 2022), o en su caso la fecha de publicación del Acuerdo en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad («**REGCON**»), y la presentación de la demanda por CC.OO. (16 de septiembre de 2022), examinando el artículo 43.4 de la LRJS y el artículo 67 de la LRJS.

La Audiencia Nacional desestima la excepción de caducidad formulada por la Compañía, por cuanto el artículo 163.3 LRJS faculta a los legitimados para impugnar un convenio colectivo mientras el convenio en cuestión se encuentre vigente, lo que considera una excepción justificada al criterio limitador del ejercicio de la acción en los términos del artículo 67 LRJS.

La Sentencia señala que la negociación colectiva se debe ejercitar dentro del respeto a las leyes (artículos 85.1 del ET, artículo 1255 del Código Civil («**CC**»), y artículo 3 del ET), por lo que el propio ordenamiento jurídico prevé una serie de cautelas para expulsar del ordenamiento aquellos convenios

colectivos que resulten contrarios a la legalidad (artículo 90.5 del ET en relación con el artículo 163 de la LRJS).

Además, la Sentencia señala la reciente STS 972/2022, de 20 de diciembre de 2022 que respecto a la nulidad de un convenio colectivo señala: « [...] *La nulidad absoluta, por acarrear en sí una infracción de principios de interés general prevalente, tiene, como características más relevantes, que es apreciable no sólo a petición de cualquier interesado, sino también de oficio y en cualquier momento, sin que la acción para exigir la declaración de nulidad esté sujeta a plazo alguno de prescripción o caducidad [...]*».

La Sentencia extrapola dicho pronunciamiento al presente supuesto ya que precisa que el Acuerdo tiene valor de convenio colectivo según el artículo 156.2 de la LRJS. Y, entender lo opuesto, es decir, aplicar el plazo de caducidad de treinta días, supondría mantener un convenio contrario a la legalidad por el simple hecho de no haber impugnado el acuerdo en el plazo establecido de treinta días.

En lo que respecta al fondo del asunto, validez y legalidad del Acuerdo, la Sentencia resuelve cada uno de los argumentos señalados por UGT en su demanda indicado que:

CC.OO. gozaba de la condición de sindicato más representativo al contar con la mayoría de los delegados electos en representación del personal, por lo que se encontraba legitimado para alcanzar en la conciliación ante el SIMA un acuerdo con la Compañía con eficacia de convenio colectivo que además ha sido registrado en el REGCON.

La Compañía venía aplicando el Convenio Colectivo de Mensajería y ésta es la razón por la que CC.OO. promueve conflicto colectivo con el objetivo de que se declare aplicable el Convenios Colectivos de Transporte según ubicación de cada centro de trabajo.

El Acuerdo prevé que las condiciones laborales contenidas en los Convenios Colectivos de Transporte se aplicarán a la plantilla de la Compañía desde el 1 de julio de 2022, si bien las condiciones económicas/salariales de dichos convenios se aplicarán de forma diferida en los términos que en dicho acuerdo también se detallan y hasta el 31 de enero de 2026.

El Acuerdo no se puede calificar como un procedimiento de descuelgue, ya que sería imposible el descuelgue de un convenio colectivo inexistente.

**EXTINCIONES INDIVIDUALES EN EL
CONTEXTO DE UN DESPIDO COLECTIVO EN
LAS QUE SE SOLICITA LA NULIDAD O
IMPROCEDENCIA POR CESIÓN ILEGAL DE
MANO DE OBRA Y SUCESION DE EMPRESA**

**(Sentencia núm. 297/2023-C de la Sala de lo Social del
Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de
Madrid dictada con fecha 14 de abril de 2023, en el
Recurso de Suplicación núm. 1436/2022)**

Cristina JURADO LEDESMA
Abogada
Área Laboral
KPMG Abogados

RESUMEN

La sentencia objeto de comentario se dictó en un procedimiento judicial en materia de despidos individuales derivados de un despido colectivo cuyo período de consultas concluyó con acuerdo con la parte social. En la demanda por despido, la parte actora solicitó con carácter principal la nulidad o improcedencia del despido de las nueve personas trabajadoras demandantes por la supuesta existencia de una cesión ilegal de mano de obra entre la compañía demandada y la Administración Pública, y con carácter subsidiario, por la supuesta existencia de una sucesión empresarial entre la compañía demandada y la empresa que resultó adjudicataria del servicio. En el anterior contexto, el mencionado pronunciamiento judicial invita a la reflexión sobre una serie de cuestiones de indudable interés jurídico relacionadas, no sólo con respecto a la cesión ilegal de personas trabajadoras, sino también con otros aspectos de naturaleza procesal como la inexistencia de cosa juzgada respecto de la acción de cesión ilegal, la posibilidad de cuestionar en un proceso individual de despido las causas y demás aspectos nucleares de la negociación colectiva cuando el despido colectivo finaliza con acuerdo entre las partes o la existencia de caducidad de la acción de despido frente a la empresa adjudicataria del servicio.

ABSTRACT

The judgment under analysis was delivered in a judicial proceeding regarding individual dismissals resulting from a collective dismissal whose consultation period ended with an agreement with the social part. In the dismissal claim, the plaintiff requested the nullity or unlawfulness of the dismissal of the nine plaintiff workers due to the alleged existence of an illegal transfer of labor between the *defendant* company and the Public Administration, and in the alternative, due to the alleged existence of a business succession between the *defendant* company and the company that was awarded the service. In the above context, the aforementioned judicial pronouncement invites reflection on a series of questions of undoubted legal interest related not only to the illegal assignment of workers, but also to other aspects of a procedural nature, such as the non-existence of *res judicata* with respect to the action of illegal assignment, the possibility of questioning in an individual dismissal process the causes and other core aspects of collective bargaining when the collective dismissal ends with an agreement between the parties or the existence of expiration of the dismissal action against the company awarded the service.

1. HECHOS

La sentencia objeto del presente comentario tiene que ver con la demanda que interpusieron nueve trabajadoras de una compañía que impugnaron judicialmente las extinciones de sus contratos de trabajo por causas objetivas de naturaleza productivas y organizativas, solicitando la nulidad o improcedencia de la decisión extintiva empresarial con base en la supuesta existencia de una situación de cesión ilegal de mano de obra entre la Administración Pública y la compañía demandada y, subsidiariamente, en la supuesta existencia de una sucesión empresarial entre esta última y la compañía que resultó adjudicataria del servicio.

Dichas extinciones se produjeron en el contexto de un proceso de despido colectivo, siendo que, como es lógico, la acción judicial ejercitada por la parte actora se canalizó por el cauce procesal establecido en los artículos 120 a 123 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, «LRJS») para la modalidad procesal específica de la «*Extinción por causas objetivas*», ajustándose a las especialidades que se prevén en el artículo 124.13 de la LRJS para aquellos supuestos en los que dicha tipología extintiva trae causa de un despido colectivo previo.

Como cuestión preliminar, debe indicarse que un cabal y completo entendimiento de los hechos que dieron lugar a la resolución judicial analizada exige la referencia a las siguientes circunstancias:

1. Por un lado, debe ponerse de relieve que el despido colectivo en el que se produjo la extinción de los contratos de las demandantes estuvo motivado por una serie de causas productivas y organizativas que consistieron, muy resumidamente, en la pérdida por parte de la compañía de un contrato que tenía adjudicado con la Administración Pública en virtud del cual había sido la histórica prestataria de los citados servicios durante un período prolongado de años.

A la finalización de su período de vigencia, los servicios asociados al mencionado contrato fueron objeto de licitación a través de un nuevo concurso público, sin que la compañía demandada resultase adjudicataria, pese a que concurrió como licitadora con la finalidad de continuar prestando los servicios que, se insiste, llevaba años desempeñando.

2. Y, por otro lado, debe señalarse que la compañía tenía un numeroso colectivo de personas trabajadoras que se encontraban asignadas con carácter exclusivo a los servicios comprendidos dentro del contrato con la Administración Pública y que, a su finalización, no fueron nuevamente adjudicados a la compañía.

Esta circunstancia motivó que, a la finalización del contrato con la Administración Pública (lo que tuvo lugar en fecha 6 de marzo de 2020), la compañía no tuviera más alternativa que iniciar un despido colectivo para la extinción del contrato de trabajo del personal que estaba asignado a dichos servicios, toda vez que el número de personas trabajadoras en dicha situación superaba con creces los umbrales de extinciones a los que hace referencia el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo, «ET») para hacer exigible el seguimiento de un despido colectivo.

Realizadas las anteriores consideraciones introductorias, los principales hechos en los que se enmarca la controversia son los que se destacan a continuación:

1. En primer lugar, debe indicarse que el período de consultas del despido colectivo en el que se produjo la extinción de los contratos de las demandantes finalizó con acuerdo alcanzado en fecha 17 de abril de 2020 entre la compañía y la parte social.

2. En segundo lugar, es importante destacar que, en el indicado acuerdo, la compañía y la parte social previeron un número máximo de 86 personas trabajadoras afectadas por las extinciones. Sobre dicho particular, el consenso entre las partes no pudo ser mayor, en la medida en que las 86 personas trabajadoras fueron identificadas nominativamente en el texto del acuerdo, estando todas las demandantes, con nombres y apellidos, integradas en dicho listado.

3. En tercer lugar, es necesario señalar que las partes negociadoras previeron en el acuerdo un capítulo específico dedicado a la regulación de dos aspectos principales en los despidos colectivos: los criterios de

designación del personal afectado por las extinciones, así como el período previsto para las mismas.

4. En cuarto lugar, en fecha 30 de abril de 2020 se produjo la extinción de 59 personas trabajadoras, entre las que se encontraban las propias demandantes, quedando las restantes 27 personas trabajadoras potencialmente afectadas por las extinciones con el límite temporal del 31 de diciembre de 2020.

5. En quinto lugar, es menester indicar que durante la totalidad del período de consultas la parte social contó con el asesoramiento jurídico de un abogado, suscribiendo el mismo a plena conformidad todas las actas del período de consultas incluido el acuerdo que puso fin al mismo. Asimismo, la parte social contó durante el citado período de consultas con la asistencia y participación de dos personas trabajadoras, entre las que se encontraba una de las nueve demandantes.

6. En sexto lugar, debe ponerse de manifiesto que la posible existencia de una cesión ilegal de personas trabajadoras entre la compañía demandada y la Administración Pública no fue alegada en ningún momento por la parte social durante la tramitación del procedimiento de despido colectivo. Tampoco se pusieron objeciones a la forma en que el proceso se estaba siguiendo ni respecto al empresario que lo estaba realizando.

7. En séptimo lugar, debe apuntarse que la posible existencia de una sucesión empresarial entre la compañía y la empresa adjudicataria del servicio fue alegada por la parte demandante prácticamente un año después desde la interposición de la demanda, pese a que en ese momento ya contaban con los elementos de juicio necesarios.

Pues bien, frente a la decisión extintiva empresarial, las trabajadoras interpusieron la correspondiente demanda por despido en la que solicitaron la calificación de nulidad o improcedencia de las extinciones de sus contratos de trabajo por la falta de desarrollo de un período de consultas por parte de la Administración Pública en su condición de empresario real de éstas, como consecuencia de la supuesta existencia de una cesión ilegal de personas trabajadoras entre ésta y la compañía demandada, y, a través de un escrito de ampliación de la demanda contra la compañía adjudicataria del servicio, la calificación de nulidad o improcedencia de las referidas extinciones por el supuesto fraude de ley habido en el despido colectivo realizado por la compañía, el cual tuvo supuestamente como objeto eludir la sucesión de empresa entre ésta y la compañía adjudicataria.

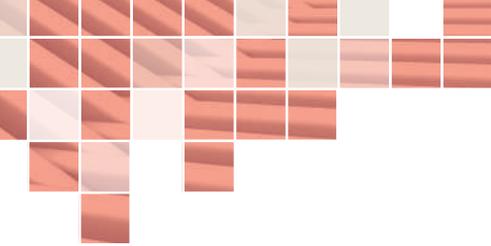
En dicha demanda, la contraparte alegaba, básicamente, que la impugnación de las extinciones de los contratos de trabajo de las actoras obedecía a la supuesta existencia de una situación de cesión ilegal de personas trabajadoras entre la compañía y la Administración Pública y, subsidiariamente, a la supuesta existencia de una sucesión empresarial entre la empresa adjudicataria del servicio y la compañía.

La demanda fue desestimada por la Sentencia núm. 257/2021 de fecha 21 de junio de 2021 dictada por el Juzgado de lo Social núm. 13 de Madrid (Autos núm. 656/2020). Frente a dicha resolución judicial, la parte actora interpuso el correspondiente recurso de suplicación que fue estimado en parte por la Sentencia núm. 864/21-F de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid dictada con fecha 17 de diciembre de 2021 en el Recurso de Suplicación núm. 609/2021, la cual acordó declarar la nulidad de actuaciones y reponer las mismas al momento anterior a dictar sentencia para que el Juez acordase como diligencia final tomar declaración a uno de los testigos permitiendo la exhibición de unos documentos y, posteriormente, pudiera valorarlos.

En cumplimiento del anterior fallo, el Juzgado de lo Social núm. 13 de Madrid acordó citar a las partes para tomar declaración al testigo, desestimándose nuevamente la demanda por la Sentencia núm. 301/2022 de fecha 20 de septiembre de 2022 dictada por el citado Juzgado. Frente a dicha resolución judicial, la parte actora formalizó el correspondiente recurso de suplicación que fue desestimado por la Sentencia núm. 297/2023-C de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid dictada con fecha 14 de abril de 2023 en el Recurso de Suplicación núm. 1436/2022 objeto del presente comentario y cuyo fallo judicial confirmó la plena conformidad a Derecho de la decisión empresarial de extinguir el contrato de trabajo de las demandantes con su consiguiente calificación de procedencia, absolviendo a la compañía, a la Administración Pública y a la empresa adjudicataria del servicio de todos los pedimentos formulados en su contra por la parte actora.

2. RESOLUCIÓN JURÍDICA

Con los anteriores antecedentes fácticos y, como se ha anticipado, la sentencia de instancia que desestimó nuevamente la demanda interpuesta por la parte actora, a través de una extensa relación de hechos probados y una fundamentación jurídica igualmente prolija, desestimó los elementos nucleares que constituían el objeto de la *litis*, a través de la siguiente argumentación:



«**Práctica Laboral para abogados**», obra pionera en el ámbito de las publicaciones de Derecho, reúne por decimoséptimo año consecutivo los casos más significativos que un importante número de profesionales de la abogacía en el ámbito laboral, pertenecientes a los despachos de mayor prestigio en el sector jurídico español, han asesorado en su práctica profesional, asuntos que ellos mismos nos comentan en las páginas de esta obra.

Entre los temas que se abordan en esos **33 casos** podemos citar la existencia de relación de trabajo autónomo y no laboral de profesionales odontólogos, la pérdida del derecho a retribución variable por desvinculación previa al cumplimiento del periodo de devengo, el concepto de tiempo de trabajo respecto a las guardias de disponibilidad, la utilización de la prueba videográfica en el procedimiento de declaración de incapacidad permanente, la validez del uso de una aplicación móvil en vez del correo electrónico para la divulgación de la información sindical, etc.

Junto a ello, como en ediciones anteriores y con el objetivo de que el panorama anual de las decisiones judiciales de 2023 quede mejor reflejado, cabe señalar que, desde nuestra sección “Desde el Consejo de Dirección”, este Consejo hace una breve reseña de sentencias respecto a casos importantes decididos por el Tribunal Supremo no incluidos en los casos comentados por los despachos participantes.

Referente en el análisis de los problemas y las soluciones que se generan en el ejercicio de la abogacía, la utilidad de “Práctica Laboral para Abogados” es por tanto indiscutible y es una obra imprescindible tanto para la práctica profesional como para el desarrollo de una docencia en nuestras Facultades y Escuelas de Negocios ligadas a la realidad de nuestras relaciones laborales, teniendo especialmente en cuenta el proceso de continuo cambio del marco normativo de nuestro mercado de trabajo y el impacto, cada vez mayor, de las nuevas tecnologías en empleo.

