

TRABAJO FIN DE MÁSTER

MÁSTER EN ACCESO A LA ABOGACÍA

**El despido del trabajador y la sucesión de
empresas por transmisión de plantillas. Análisis
jurídico de un supuesto concreto.**

Tutora Profesional: D^a. Rosa María Fernández González.

Tutor Académico: D. Diego Megino Fernández.

Autor:

Raúl Ganzo Alonso

Curso: 2018/2020

ÍNDICE

	Página
ABREVIATURAS	2
INTRODUCCIÓN	3
1. LA SUCESIÓN DE EMPRESA	4
1.1. Concepto y configuración legal	4
1.2. La sucesión de empresas derivada de una subrogación de plantillas. Especial referencia a las contrata de obras y servicios.....	10
1.3. Problemática jurídica concreta: “efectos de la ausencia y de la presencia de cláusulas convencionales específicas”	13
2. EL SUPUESTO DE HECHO.....	17
2.1. Los antecedentes de hecho	18
2.2. La conciliación extrajudicial	19
2.3. El escrito de la demanda.....	23
2.4. El intento de conciliación judicial.....	24
2.5. El acto de juicio.....	25
2.6. La sentencia.....	27
2.7. El planteamiento del recurso de suplicación y la sentencia del TSJ	31
CONCLUSIONES	33
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCUMENTALES	34
SENTENCIAS JUDICIALES CONSULTADAS	36

ABREVIATURAS

Art./Arts.	Artículo/ Artículos.
BOE	Boletín Oficial del Estado.
BOP	Boletín Oficial de la Provincia.
CE	Constitución Española de 1978.
Cit.	Citado/a.
Doc.	Documento.
ET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
ETT	Empresa de Trabajo Temporal.
LEC	Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.
LRJS	Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
Núm.	Número.
<i>Op. cit.</i>	Obra citada.
Pág./Págs.	Página/s.
S.A.	Sociedad Anónima.
S.A.U.	Sociedad Anónima Unipersonal.
Sent.	Sentencia.
S.L.	Sociedad Limitada.
SMAC	Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación.
Ss.	Siguientes.
STS	Sentencia del Tribunal Supremo.
STSJ	Sentencia Tribunal Superior de Justicia.
TS	Tribunal Supremo.
TSJ	Tribunal Superior de Justicia.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo fin de máster se centra en una manifestación concreta del fenómeno jurídico de la subrogación de empresas, en concreto, la que deriva de la existencia de una sucesión de plantillas. El objeto perseguido es el de tratar de proporcionar una mayor comprensión de esta figura.

Para la realización de este proyecto se ha considerado oportuno comenzar con una explicación acerca del concepto, la regulación legal, el contenido, las características, los requisitos y los límites que la jurisprudencia ha establecido con respecto a la subrogación de empresas. Hecho lo anterior es posible abordar un estudio más detallado y específico sobre la sucesión de plantillas en el ámbito de las contrataciones de obras y servicios.

Tras esta contextualización o marco teórico inicial se pretende aplicar su contenido a un supuesto de hecho concreto, objeto de un minucioso análisis en este documento, relativo al despido de un trabajador en el marco de una presumible subrogación entre empresas cesionarias. A este respecto, el examen de la cuestión se ha estructurado tomando como referencia las diferentes fases por las que discurre el litigio, empezando por la conciliación extrajudicial y concluyendo con la sentencia mediante la que se resuelve el recurso de suplicación planteado por una de las partes.

La metodología empleada, eminentemente práctica, se ha basado de manera fundamental en el estudio de un supuesto de hecho al que han sido aplicados los conocimientos adquiridos durante el período formativo de este máster incluidas sus prácticas externas.

La razón principal a la hora de decidir abordar en este trabajo el tema de la subrogación de empresas viene dada por la inexistencia de una regulación legal (e, inclusive, convencional) común y completa del fenómeno. Ello ha provocado, y aquí también radica parte del interés de este proyecto, que su configuración se haya ido perfilando gracias a la doctrina judicial y la jurisprudencia.

1. LA SUCESIÓN DE EMPRESAS

En este primer apartado del trabajo, para tratar de contextualizar la problemática abordada posteriormente, se va a intentar describir de manera pormenorizada el contenido y el alcance de la figura de la sucesión de empresas. Para ello, la materia objeto de análisis se distribuirá en tres epígrafes diferenciados a través de los cuales de forma sucesiva, serán expuestos su concepto y configuración jurídica; sus diferencias con la mera sucesión de plantillas; y por último la problemática derivada de la ausencia de una regulación común para los supuestos de subrogación automática, donde resultará necesario reparar en el contenido de distintos convenios colectivos seleccionados.

1.1. Concepto y configuración legal

En el Derecho español, de acuerdo con el artículo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET)¹, ubicado en la Sección 2ª, de su Título III (bajo la rúbrica “Garantías por cambio de empresario”), se establece que existe una sucesión de empresas al producirse la transmisión, por cambio en la titularidad (y, por lo tanto, en la figura del empleador), de la propia entidad (en su conjunto), de uno de sus centros de trabajo o de una unidad productiva autónoma².

Si bien las dos primeras entidades referenciadas no generan ningún tipo de duda, no sucede lo mismo con la última de ellas. En este sentido, una unidad productiva autónoma constituye un conjunto organizado de personas y de elementos que permiten desarrollar de manera completa y eficaz una determinada actividad económica, esencial o accesorio (art. 44.2 del ET), manteniendo además aquella su identidad a la vez que persigue un objetivo propio. Este tipo de transmisión, por cierto, resulta habitual en algunos sectores como los de la limpieza, la seguridad, o la atención domiciliaria de personas mayores³.

¹ 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 (BOE núm. 255, de 24 de octubre).

² En términos similares, pero no perfectamente coincidentes, se manifiesta el artículo 1 a) de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de la legislación de los Estados miembros, relativa al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, de centros de actividad o de partes de empresa o de centros de actividad.

³ AA. VV.: *Memento Práctico Social 2019*, Francis Lefebvre (Madrid), 2019, págs. 167 y 168.

En todo caso, para que se produzca un fenómeno de estas características -y con independencia de la forma, de las múltiples posibles, que este adopte (por ejemplo traspaso, arrendamiento, permuta, cesión contractual, etc.)- deviene imprescindible la concurrencia de dos elementos⁴:

- Requisito subjetivo, consistente en la sustitución de un empresario, sin que sea una condición necesaria a tales efectos la existencia de una relación contractual entre ambos (pues esta permuta puede ser llevada a cabo a través de un tercero).
- Requisito objetivo, relativo a la entrega real de todos los factores esenciales para el desarrollo de la concreta actividad económica o productiva. Su finalidad es la de asegurar la continuidad de esta última, para lo cual resulta indispensable transmitir un conjunto estable y organizado elementos, dotados asimismo de una identidad propia.

De todos modos, conviene efectuar alguna matización respecto los aspectos anteriormente señalados. En concreto⁵:

- La valoración de los elementos transferidos (donde incluso tienen cabida los inmateriales, como, por ejemplo, la clientela) se ha de realizar de manera conjunta, aunque aquella podrá variar en función de la actividad o de los métodos de producción o explotación.
- La transmisión puede ser efectuada por un tercero, es decir, no siempre es necesario que la haga la empresa originaria.
- Por último, la sucesión se producirá igualmente aun cuando la nueva empresa no quiera asumir la plantilla afectada y tan solo pretenda recibir o hacerse cargo del activo material facilitado por la mercantil saliente.

⁴ SSTS, Sala de lo Social, de 5 de marzo de 2013 (sent. núm. 1804/2013) y de 10 de julio (sent. núm. 3574/2014) y 9 de diciembre de 2014 (sent. núm 5757/2014).

⁵ AA. VV.: *Memento Práctico Social 2019*, op. cit., pág. 168.

Volviendo al tenor literal del artículo 44 del ET, la consecuencia más inmediata de la modificación ahora analizada aparece expresada con rotundidad en los siguientes términos: “El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente”. De manera adicional, interesa subrayar que los empresarios -cedente y cesionario- no pueden celebrar acuerdos contrarios a lo establecido en esta previsión legal, que siempre resultará de inmediata y automática aplicación⁶, y sin que tampoco requiera ni el consentimiento de los trabajadores afectados ni un previo acuerdo expreso entre las partes.

Como se observa, la relación laboral entre el empresario y el trabajador presenta una más que notable importancia en este contexto. Tal es así que no se ve afectada por el cambio de titularidad derivado del fenómeno subrogatorio, sino que, como clara garantía a favor de la mano de obra, subsiste a pesar de la modificación en la figura del empleador⁷.

Recuérdese que, además, la transmisión ha de afectar “a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio” (art. 44.2 del ET), lo cual permite excluir del fenómeno que se está analizando, por ejemplo, al mero traspaso de un local sin continuar con la labor desarrollada con anterioridad por la empresa saliente⁸. Y, al tiempo, la fecha de efectos coincidirá con el momento en el que tiene lugar la transmisión, no pudiendo quedar su concreción al arbitrio de ninguna de las empresas intervinientes⁹.

⁶ Francisco Javier Molinera (26 de febrero de 2018): *La sucesión empresarial*. Disponible en: <https://gie.es/blog/la-sucesion-empresarial-estudio-art-44-e-t/> (fecha del último acceso: 28 de noviembre de 2019).

⁷ SSTS, Sala de lo Social, de 20 de septiembre de 2006 (sent. núm. 6424/2006) y de 6 de marzo de 2007 (sent. núm. 1757/2007).

⁸ Francisco Javier Molinera (26 de febrero de 2018). *La sucesión empresarial*. Disponible en: <https://gie.es/blog/la-sucesion-empresarial-estudio-art-44-e-t/> (fecha del último acceso: 28 de noviembre de 2019).

⁹ AA. VV.: *Memento Práctico Social 2019*, op. cit., pág. 169 y ss.

Tomando como referencia el resto de apartados previstos en el artículo 44 del ET, otras cuestiones merecen ser destacadas en el contexto de la sucesión de empresas. Así:

- Apartado 3: “Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos *inter vivos*, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas”.

De manera adicional, “el cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito”.

Con ambas previsiones lo que se pretende es, simple y llanamente, garantizar una adecuada protección de los derechos de los trabajadores, que podrían resultar mermados como consecuencia de la transmisión dentro de la cual se hallan incluidos¹⁰.

- Apartado 4: “Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida. Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida”¹¹.

En definitiva y sin perder de vista la especial tutela de la que se hace merecedor el personal objeto de la transmisión, conviene también subrayar que sobre el nuevo empleador no recae la obligación de mantener las anteriores condiciones de

¹⁰ Manuel Luque Parra (2018): “Subrogación empresarial y STJUE 11.7.2018 (Somoza Hermo)”, *Iuslabor* núm. 2, págs. 238 y ss.

¹¹ Sobre el particular, por ejemplo, la STS, Sala de lo Social, de 22 de marzo de 2002 (sent. núm. 2111/2002).

trabajo de forma indefinida, sino que existen una serie de alternativas dispuestas por la norma para posibilitar su actualización¹².

- Apartado 5: “Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad”.

No obstante, cuando la sucesión se materialice a través de una absorción, parece lógico concluir que serán necesarios nuevos comicios a representantes del personal, pues los de una y otra empresa podrían colisionar en el ejercicio de sus funciones e, inclusive, tener que actuar en interés de trabajadores que no los han elegido¹³.

- Apartado 6: “El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad, de los siguientes extremos: a) Fecha prevista de la transmisión; b) Motivos de la transmisión; c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión; d) Medidas previstas respecto de los trabajadores”.

Ahora bien, en ausencia de tales representantes, “deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión” (art. 44.7 del ET).

- Apartado 8: “El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean

¹² Iberley (10 de enero de 2019): *La subrogación de plantillas vía sucesión de plantillas*. Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/subrogacion-trabajadores-via-sucesion-plantillas-62775> (fecha del último acceso: 28 de noviembre de 2019).

¹³ Francisco Javier Molinera (26 de febrero de 2018): *La sucesión empresarial*. Disponible en: <https://gie.es/blog/la-sucesion-empresarial-estudio-art-44-e-t/> (fecha del último acceso: 28 de noviembre de 2019).

afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión». No obstante y como especialidad, «en los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos”.

Es decir, esa notificación por parte de la empresa debe producirse con la antelación necesaria, condición esta que se entenderá cumplida siempre y cuando sean respetados los correspondientes períodos de preaviso establecidos en el ET (por ejemplo, si la sucesión lleva también aparejada una modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41 del referido texto legal)¹⁴.

- Apartado 9: “El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho periodo de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del periodo de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4”.

Destaca en esta previsión legal la figura de la buena fe negociadora, responsabilidad dispuesta con igual intensidad a ambas partes¹⁵ para salvaguardar los derechos de los trabajadores, aunque sin que pueda ser entendida de tal forma que obstaculice y restrinja indebidamente el ejercicio de los poderes empresariales ordinarios¹⁶. A modo de ejemplo, aquella se entenderá conculcada de no

¹⁴ María Luisa Molero Marañón y Fernando Valdés Dal-Re (2013): “Capítulo V: El derecho especial de los derechos de información y consulta en el sistema español (ii): procedimientos de regulación de empleo y transmisión de empresa”, en AA.VV.: *Los derechos de información y consulta en las reestructuraciones de empresa*, Madrid, (Administración General del Estado), págs. 155 y ss.

¹⁵ Al respecto, por ejemplo, la STS, Sala de lo Social, de 18 de septiembre de 2018 (sent. núm. 843/2018).

¹⁶ Raquel Poquet Catalá (2016): “La interpretación judicial del deber de negociar de buena fe”, *Iuslabor* núm. 1, págs. 16 y 17.

facilitarse la documentación o la información necesaria durante el período de consultas, o de desarrollarse la negociación ante un empresario aparente (y no ante el real)¹⁷.

- Apartado 10: A modo de cierre y de complemento, corresponde señalar que “las obligaciones de información y consulta establecidas en este artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquellos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto”.

1.2. La sucesión de empresas derivada de una subrogación de plantillas. Especial referencia a las contrata de obras y servicios

De manera específica, “sobre la base de la compleja doctrina sobre la sucesión de empresa, se ha construido la teoría denominada de la sucesión de plantillas, de acuerdo con la cual se da el hecho de la sucesión de empresa en los casos de sucesión de contrata”¹⁸.

A este respecto, aun cuando el fenómeno carezca de una recepción expresa en el artículo 44 del ET, el convenio colectivo aplicable o el pertinente pliego de condiciones, la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), particularmente en los sectores donde la actividad empresarial descansa de un modo fundamental sobre la mano de obra, ha dejado claro que también cuando se asuma una parte importante, cualitativa o cuantitativamente hablando, de la plantilla de trabajadores de la mercantil saliente se producirá una efectiva sucesión de empresas, al poder considerar aquella, en sí misma, como un conjunto de elementos personales organizados constitutivos de una entidad económica que mantiene su identidad¹⁹.

¹⁷ Ana Gómez (4 de diciembre de 2019): *La negociación de buena fe en la restructuración empresarial*. Disponible en: <https://www.mariscal-abogados.es/la-negociacion-de-buena-fe-en-el-marco-de-la-reestructuracion-empresarial/> (fecha del último acceso: 4 de diciembre de 2019).

¹⁸ STS, Sala de lo Social, de 9 de diciembre de 2014 (sent. núm. 5757/2014).

¹⁹ Cristina Aragón Gómez (2017): “Régimen jurídico aplicable a la sucesión de plantilla que opera por imperativo convencional”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales* núm. 25, págs. 80-82.

Ahora bien, sin perjuicio de lo que acaba de ser apuntado, corresponde asimismo destacar que una mera contrata no conlleva de manera automática una sucesión empresarial, puesto que la primera no constituye una unidad productiva autónoma a los efectos del artículo 44 del ET. No en vano, “la contrata es el contrato por el que una empresa se compromete a prestar a otra un servicio a cambio de un precio o a ejecutar la obra que se le encomienda. El contratista adquiere el derecho a prestar el servicio, pero no adquiere ninguna empresa, actividad o unidad productiva del art. 44.1 ET, porque nada se transmite a quien celebra un contrato de arrendamiento de obra o servicios”²⁰.

En definitiva, hay que evitar confundir o equiparar, sin más, ambas cuestiones, pues la contrata no requiere la transmisión de los elementos patrimoniales necesarios para la creación de una estructura empresarial²¹.

Es más, ni siquiera la mera sucesión en la contrata (entre una empresa saliente y otra entrante) tiene cabida en el artículo 44 del ET, a no ser, y esto es lo importante, que además se produzca una transmisión de activos patrimoniales²², entre los cuales destaca de un modo particular la plantilla de trabajadores (o una parte significativa de esta) hasta entonces empleada en ella.

Para que esta singular manifestación tenga lugar es necesario que se cumplan una serie de condiciones, incorporadas a lo que ha sido denominado como “test de sucesión de plantillas”²³. En concreto, las siguientes²⁴:

- A) Una entidad contratista o adjudicataria (empresa entrante) pasa a suceder a otra (empresa saliente) en la ejecución de una serie de servicios o actividades por cuenta o a favor de un tercero (empresa principal).

²⁰ STS, Sala de lo Social, de 24 de julio de 2013 (sent. núm. 4481/2013).

²¹ STS, Sala de lo Social, de 27 de octubre de 2004 (sent. núm. 6892/2004).

²² Legal Today (7 de diciembre de 2017). *Sucesión empresarial*. Disponible en: <http://www.legaltoday.com/practica-juridica/social-laboral/laboral/sucesion-empresarial> (fecha del último acceso: 29 de noviembre de 2019).

²³ STS, Sala de lo Social, de 5 de marzo de 2013 (sent. núm. 1804/2013).

²⁴ Iberley (10 de enero de 2019): *La subrogación de plantillas vía sucesión de plantillas*. Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/subrogacion-trabajadores-via-sucesion-plantillas-62775> (fecha del último acceso: 29 de noviembre de 2019).

- B) La sucesión obedece a que la empresa principal ha decidido dar por terminada su relación contractual con la entidad saliente, pasando a desarrollar la entrante servicios o actividades sustancialmente similares a los de su predecesora.
- C) A tales efectos, la empresa entrante ha de incorporar a una parte relevante, en términos cualitativos y cuantitativos, de la plantilla de la saliente hasta entonces empleada en la contrata.
- D) De hecho, el principal activo requerido para la ejecución de los servicios o de las actividades objeto de la contrata ha de ser el de una mano de obra organizada (la cual, precisamente y como se ha indicado, ha sido objeto de transmisión).

En resumidas cuentas, para que opere esta sucesión de plantillas en el ámbito de una contrata deviene imprescindible que la nueva adjudicataria se subrogue en la plantilla de la entidad saliente, así como que la actividad a desarrollar dependa esencialmente del factor humano y de la organización y dirección de aquella a través de personal cualificado que se ha empleado en la ejecución del servicio contratado²⁵. De darse tales condiciones, se producirá una genuina sucesión empresarial.

O, en palabras del TJUE, “en la medida en que, en determinados sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común puede constituir una entidad económica, ha de admitirse que dicha entidad puede mantener su identidad aun después de su transmisión cuando el nuevo empresario no se limita a continuar con la actividad de que se trata, sino que además se hace cargo de una parte esencial, en términos de número y de competencias, del personal que su antecesor destinaba especialmente a dicha tarea. En este supuesto, el nuevo empresario adquiere en efecto el conjunto organizado de elementos (patrimoniales y personales) que le permitirá continuar las actividades o algunas actividades de la empresa cedente de forma estable”²⁶.

²⁵ Legal Today (7 de diciembre de 2017): *Sucesión empresarial*. Disponible en: <http://www.legaltoday.com/practica-juridica/social-laboral/laboral/sucesion-empresarial> (fecha del último acceso: 29 de noviembre de 2019).

²⁶ SSTJUE, Sala núm. 3, de 29 de julio de 2010 (asunto C-151/09) y de 20 de enero de 2011 (asunto C-463/09).

De todos modos, antes de concluir con este apartado, resulta preciso completar la exposición concretando una serie de aspectos a tener presentes:

- En primer lugar, entre los sectores donde este fenómeno resulta más habitual (por consiguiente, aquellos en los cuales la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra), destacan los de la limpieza, la vigilancia u otros servicios auxiliares (del tipo a la información y la atención al cliente, el mantenimiento de instalaciones, la jardinería, etc.)²⁷.
- En segundo término, procede abordar lo relativo al porcentaje mínimo de trabajadores necesario para que la sucesión de plantilla tenga lugar. A este respecto, los órganos judiciales han precisado que, con carácter general, ha de alcanzar un valor superior al 70% del personal empleado en la contrata²⁸, si bien en algunos supuestos dicho umbral se ha rebajado al 60²⁹ e, inclusive, al 50³⁰.
- Por último, debe centrarse la atención en el lapso temporal de referencia. En este sentido, la empresa entrante ha de asumir una parte significativa de los trabajadores de la entidad saliente empleados en la contrata desde un primer momento, es decir desde que se materialice la transmisión³¹.

1.3. Problemática jurídica concreta: efectos de la ausencia y de la presencia de cláusulas convencionales específicas

Aunque resulte poco habitual, en ocasiones se producen situaciones en las cuales, pese a no cumplirse los requisitos necesarios para que se dé una sucesión de plantillas, esta termina teniendo lugar por razón de lo previsto en el convenio colectivo de aplicación. Es decir, este último reconoce a los trabajadores de la entidad saliente el derecho a la continuidad de sus relaciones laborales en la empresa entrante, nueva adjudicataria de la

²⁷ Marta Call Padrós (2018): “La sucesión de empresa por sucesión de plantilla”, *Iuslabor* núm. 1, pág. 6.

²⁸ Marta Call Padrós (2018): “La sucesión de empresa por sucesión de plantilla”, *op. cit.*, págs. 7-9.

²⁹ STS, Sala de lo Social, de 29 de mayo de 2008 (sent. núm. 4495/2008).

³⁰ STS, Sala de lo Social, de 20 de octubre de 2004 (sent. núm. 662/2004).

³¹ STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 19 de octubre de 2010 (sent. núm 6609/2010).

contrata en la que, hasta entonces, venían prestando sus servicios³². Con otras palabras, se produce lo que se conoce como “subrogación automática”.

A este respecto, las mayores controversias surgen cuando el convenio colectivo no la prevé. Incluso la situación se puede volver todavía más problemática, tal y como sucede en el supuesto de hecho que da pie a este proyecto, cuando, en virtud de los distintos convenios colectivos de aplicación, unos trabajadores se benefician de esa garantía y otros no (como consecuencia de que la pertinente norma convencional no contempla para ellos dicho efecto).

En este sentido, dado que el caso analizado se desarrolla dentro del sector de la industria siderometalúrgica, se ha estimado pertinente efectuar un análisis previo del fenómeno de la subrogación automática dentro de los respectivos textos convencionales de ámbito sectorial vigentes en la comunidad de Castilla y León.

Para comenzar, corresponde señalar que el convenio colectivo estatal³³ no contiene ninguna referencia sobre el particular, lo que supone dejar abierta para la negociación colectiva de rango inferior la posibilidad de establecer una regulación específica.

Así, por ejemplo, no contemplan nada acerca de esta cuestión convenios colectivos provinciales como los de Burgos³⁴, León³⁵ y Soria³⁶.

Sí lo hacen otros. Es el caso, *verbi gratia*, de los convenios colectivos provinciales de:

³² Emilio de Castro Marín (2019): “Sucesión de plantilla y subrogación convencional, puntos críticos”, *Nueva revista española de derecho del trabajo* núm. 224, págs. 107 y ss.

³³ Resolución, de 7 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOE núm. 145, de 19 de junio).

³⁴ Resolución, de 1 de agosto de 2017, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de Burgos por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial, para la industria siderometalúrgica de Burgos (BOP de Burgos núm. 155, de 21 de agosto).

³⁵ Resolución, de 7 de enero de 2016, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial, del sector de la industria siderometalúrgica de León (BOP de León, núm. 8, de 14 de enero).

³⁶ Resolución, de 10 de noviembre de 2017, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de Soria por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial para la industria siderometalúrgica de Soria (BOP de Soria núm. 132, de 22 de noviembre).

1. Zamora³⁷, en cuyo artículo 58, se indica de un modo expreso que “cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente público o privado, por rescisión por cualquier causa del contrato de arrendamiento del, servicio, la nueva empresa adjudicataria [...] está en todo caso obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho contrato y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, y/o categoría laboral, siempre que se acredite una antigüedad real mínima de los trabajadores afectados en el servicio objeto de subrogación de seis meses inmediatamente anteriores a la fecha en que aquélla se produzca. Asimismo, procederá la subrogación cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincidan aunque aquella sea inferior a seis meses. No desaparece el carácter vinculante en el caso de que la empresa principal suspendiese el servicio por un período no superior a seis meses. Si la empresa saliente o los trabajadores probasen fehacientemente que los servicios se hubiesen iniciado por un nuevo contratista o con personal contratado a tal efecto por la empresa principal (en el plazo indicado anteriormente) procederá la subrogación en los términos expuestos en este artículo”.
2. En los mismos términos se manifiestan los convenios colectivos provinciales de Palencia³⁸ (art. 58) y Ávila³⁹ (art. 11).
3. Algún matiz diferenciador presenta el convenio aplicable al sector en la provincia de Segovia⁴⁰, cuyo artículo 65, añade al régimen general anterior una referencia, por la cual precisa que “estos pactos serán de obligado cumplimiento para la empresa entrante, siempre que se hubieren suscrito con 6 meses de antelación”.

³⁷ Resolución, de 31 de noviembre de 2017, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de Zamora por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial del sector del metal industria de Zamora (BOP de Zamora núm. 87, de 4 de agosto).

³⁸ Resolución, de 2 de enero de 2018, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de Palencia por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial para la industria siderometalúrgica de Palencia (BOP de Palencia núm. 1, de 2 de enero).

³⁹ Resolución, de 1 de julio de 2019, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de Ávila, por la que se registra y publica el convenio colectivo de ámbito provincial, de trabajo, para la industria siderometalúrgica de Ávila (BOP de Ávila núm. 130, de 8 de julio de 2019).

⁴⁰ Resolución, de 3 de diciembre de 2018, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de Segovia por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial para la industria siderometalúrgica de Segovia (BOP de Segovia núm. 145, de 3 de diciembre).

4. Una regulación algo más detallada es la incluida en el texto relativo a la provincia de Valladolid⁴¹. Concretamente en su artículo 13, donde sin perjuicio de una cláusula general muy similar a la de las normas precedentes (“si a la finalización del contrato de mantenimiento o servicio entre la empresa contratista y cualquier cliente, público o privado, las funciones totales o parciales de mantenimiento o servicio se continuasen por otra empresa, los trabajadores de la primera cesante por esta causa tendrán derecho a pasar a la nueva adjudicataria, la cual se subrogará en los derechos y condiciones de los mismos”), se incorporan una serie de precisiones relevantes señaladamente, las siguientes:
- “Si la nueva empresa no tuviera necesidad de toda la plantilla que venía realizando estos trabajos, deberá en estos casos subrogarse en el número de trabajadores que necesite, manteniendo el resto durante doce meses un derecho preferente de contratación en el servicio o contrata subrogada, con el salario, categoría y antigüedad que tenían en la cesante”.
 - De todas maneras, y en relación con este último grupo de trabajadores, además se puntualiza que “no se podrán subrogar trabajadores que hayan estado vinculados a la empresa cesante en otros centros distintos a los correspondientes al servicio finalizado, en el periodo de los últimos 12 meses. Tampoco se subrogarán los trabajadores que tengan en la empresa cesante una antigüedad inferior a doce meses de prestación de servicios en la contrata”.
 - “En todo caso, la subrogación no será de aplicación a las micro-PYMES, entendiéndose como tales las empresas que tengan 10 o menos trabajadores, con anterioridad al inicio de los servicios. No obstante, en este último caso, operaría también la subrogación en el número de trabajadores de los que tuviera necesidad, siempre y cuando el servicio a prestar supere los 10 trabajadores”.

⁴¹ Resolución, de 16 de agosto de 2017, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de Valladolid por la que se registra y publica el convenio colectivo de ámbito provincial, de trabajo, para la industria siderometalúrgica de Valladolid (BOP de Valladolid núm. 156, de 16 de agosto).

5. Otro convenio colectivo provincial que contiene una regulación especial del fenómeno de la subrogación automática, es el de Salamanca⁴². Este texto no solo incorpora una redacción similar al del inmediato precedente, sino que también en su artículo 14, añade un principio a respetar por las entidades salientes y entrantes: “contribuir a garantizar (...) la estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas y entidades que se sucedan mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de servicios, conservación y/o mantenimiento de instalaciones”.

A modo de reflexión final, de lo expuesto se desprende que los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo que sí regula la subrogación automática en las hipótesis de sucesión de plantillas (aunque lo hagan condicionándolo al cumplimiento de determinados requisitos) disfrutan de un tratamiento más garantista o ventajoso que el de aquellos empleados en una situación opuesta. Estos, a diferencia de los primeros, se verán obligados a tratar de probar en sede judicial, de acuerdo con el artículo 44 del ET, la existencia de una subrogación de empresas fruto de un fenómeno de sucesión de plantillas⁴³. A la postre, ello puede dar lugar a sustanciales diferencias de trato, entre personas ocupadas por la misma empresa en idéntica contrata, siendo el único rasgo distintivo entre unas y otras el contenido del convenio colectivo aplicable, fruto de, por ejemplo, las provincias donde radican sus respectivos centro de trabajo (tal y como sucede, dicho sea de paso, en el supuesto de hecho tomado como referencia para la elaboración de este trabajo de fin de máster)⁴⁴.

2. EL SUPUESTO DE HECHO

A modo introductorio, y con carácter previo al estudio de la controversia que da lugar a este proyecto, merece la pena exponer de manera sucinta los principales acontecimientos a destacar.

⁴² Resolución, de 21 de diciembre de 2017, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de Salamanca por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial para la industria siderometalúrgica de Salamanca (BOP de Salamanca núm. 4, de 5 de enero de 2018).

⁴³ SJS, núm. 2, de Burgos, de 9 de marzo de 2018 (sent. núm. 788/2017).

⁴⁴ David Calvo Morales (2017): “La subrogación de trabajadores de contratas vía convenio colectivo. Marco jurídico tras la sentencia «Temco»”, *Revista española de derecho del trabajo* núm. 198, págs. 4-9.

En concreto, una empresa contratista, perteneciente al sector de la industria del metal, cuenta con un grupo de trabajadores específicamente contratados para la realización de las labores de mantenimiento en diversos centros de una entidad principal repartidos entre las provincias de Ávila, Burgos, Palencia, Segovia, Soria y Zamora. En cada uno de estos emplazamientos resultan de aplicación los respectivos convenios colectivos de ámbito provincial.

Fruto de una permuta en la figura del contratista, al producirse una sucesión de empresas basada en el trasvase de las plantillas de trabajadores, las personas empleadas en Palencia, Segovia y Zamora pasaron a integrarse entre la mano de obra de la nueva entidad cesionaria. En cambio, las ocupadas en Ávila, Burgos y Soria no corrieron la misma suerte, pues los correspondientes convenios colectivos aplicables no contemplan la subrogación automática.

A resultas de ello, estos últimos trabajadores decidieron acudir a la vía judicial y accionar, de manera individual, contra los despidos experimentados, argumentado que, en atención a lo establecido en el artículo 44 del ET, con el cambio en la figura del contratista se produjo una sucesión de empresas y, por consiguiente, la nueva entidad cesionaria, a pesar de la ausencia de cualquier previsión al respecto en el pertinente convenio colectivo, también debió subrogarse como empleadora en sus contratos laborales.

2.1 Los antecedentes de hecho

En cuanto al específico supuesto objeto de análisis, y tomando para ello como referencia los hechos declarados probados en la sentencia de instancia, una adecuada contextualización de la problemática requiere dejar constancia de las siguientes circunstancias más relevantes:

- Desde el 16 de septiembre de 2008. El trabajador despedido venía prestando sus servicios de manera ininterrumpida en la empresa Cableuropa S.A.U. (la cual, posteriormente, pasó a denominarse Vodafone ONO S.A.U.), con la categoría profesional de oficial de tercera. Lo hacía, además, en virtud de un contrato laboral

indefinido y desempeñando las funciones de técnico de mantenimiento de la red en la provincia de Burgos.

- El 1 de mayo de 2013, como consecuencia de una subrogación, pasó a quedar integrado en la plantilla de la empresa Altecable S.L. (más adelante, Zener Instalaciones S.L.), si bien prosiguió desarrollando las mismas funciones de mantenimiento de la red que venía efectuando hasta entonces.
- El 20 de marzo de 2017 Huawei Technologies S.L. pasó a hacerse cargo del servicio de mantenimiento de la red. No obstante, suscribió un contrato con Zener Instalaciones S.L. en virtud del cual esta continuaría prestando dicho servicio en las provincias de Ávila, Burgos, Palencia, Segovia y Soria.
- El 17 de octubre de 2017, Zener Instalaciones S.L. remitió al trabajador un burofax donde le indicó que Huawei Technologies S.L. había comunicado la rescisión del contrato entre las dos empresas a partir del 31 de octubre de 2017, fecha desde la que el servicio de mantenimiento de la red pasaría a ser prestado por un tercero designado al efecto (Eulen S.A.). Además, dado que la nueva entidad seguiría desarrollando las mismas funciones, también le trasladó que, de acuerdo con el artículo 44 del ET, se produciría una sucesión de empresas, por lo que la cesionaria estaba obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores afectados (entre ellos y como es lógico, el del demandante).
- Sin embargo, en octubre de 2017 Eulen S.A. publicó una oferta de trabajo para el puesto de técnico de telecomunicaciones (requiriendo en ella experiencia y conocimientos) para las provincias de Burgos, León, Palencia, Segovia, Soria y Zamora.
- A la vista de que hasta ese momento no se había producido tal hecho, el 26 de octubre de 2017 el trabajador requirió a las empresas Huawei Technologies S.L. y Eulen S.A. que cumpliesen con la obligación de subrogarse en su contrato de trabajo. La segunda de las empresas, el 31 de octubre de 2017, le comunicó que no iba a proceder en ese sentido; la primera, en cambio, ni siquiera contestó.

- El 1 de noviembre de 2017, Eulen S.A. se subrogó en los contratos de los trabajadores de Zener Instalaciones que prestaban sus servicios en las provincias de Palencia, Segovia y Zamora (en atención a que los respectivos convenios colectivos sí contemplan dicho efecto).
- Finalmente, el día 8 de noviembre de 2017 el trabajador, como trámite previo a la demanda judicial por despido, presentó una papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) de Castilla y León contra las cuatro empresas codemandadas.

2.2 La conciliación extrajudicial

La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS)⁴⁵, en el título V de su Libro I (con la rúbrica “De la evitación del proceso”), regula una serie de vías extrajudiciales instituidas en el orden social para procurar la solución de la controversia fuera del ámbito procesal, manifestación palpable del deseo del legislador de limitar al máximo la judicialización de las relaciones laborales⁴⁶. Entre ellas, y por lo que aquí más interesa, destaca la de la comúnmente conocida como conciliación administrativa previa.

A tenor de lo establecido en los preceptos 63 y 64 de la LRJS, en el supuesto objeto de análisis, relativo a un despido dentro del contexto de una sucesión de empresas del artículo 44 del ET, el agotamiento de dicho trámite resulta obligatorio antes de la celebración del propio acto del juicio. En consecuencia, si dicho intento no tiene lugar, se incurriría en una causa de inadmisión de la demanda.

De todos modos, conviene señalar que la no celebración previa de tal acto constituye un defecto subsanable a los efectos de la validez de la demanda, recayendo sobre el secretario judicial las responsabilidades de supervisar que aquella cumple con todos los requisitos legales y, en su caso, de instar su subsanación en el plazo de los 15 días siguientes a la recepción de la pertinente notificación (art. 81.3 de la LRJS).

⁴⁵ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE núm. 245, de 11 de octubre).

⁴⁶ María José Rodríguez Crespo (2001): “La conciliación extrajudicial y la no obstaculización del derecho de tutela judicial efectiva en la doctrina del Tribunal Constitucional”, *Temas Laborales*, núm. 62, págs. 131 y 132.

En el caso concreto, la papeleta de conciliación fue presentada en la oficina del SMAC ubicada en la sede del Juzgado de lo Social competente para conocer de la demanda el de Burgos (art. 10 de la LRJS) el día 8 de noviembre de 2017, es decir, dentro del plazo de caducidad (para la formulación de la demanda judicial) de los 20 días hábiles posteriores al de la comunicación del despido presuntamente experimentado (si bien es importante destacar la facultad en manos del trabajador de no tener que esperar a la propia fecha de la resolución del contrato, al poder anticipar el ejercicio de la acción a partir del momento en el que reciba la comunicación empresarial del preaviso). Margen temporal que, dicho sea de paso, quedó en suspenso una vez la papeleta de conciliación fue presentada (art. 65.1 de la LRJS)⁴⁷.

Por otro lado, el escrito elaborado por el actor también cumplió con los elementos formales necesarios, prácticamente coincidentes con los que el artículo 80 de la LRJS contempla para la demanda en un proceso ordinario⁴⁸. Estos son:

1. La designación del órgano ante el que se presenta (oficina del SMAC en la ciudad de Burgos) y la de la pretensión formulada -la declaración de nulidad (o, subsidiariamente, de improcedencia) del despido sufrido-.
2. En la cabecera del documento, la identificación de las partes demandante y demandada, con una especial atención a los respectivos domicilios a efectos de notificaciones.
3. La enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que versa la pretensión.

Requisitos generales a los que, dado el objeto del pleito, hay que añadir una serie de condiciones específicas propias de los supuestos de despido (art. 104 de la LRJS)⁴⁹. Particularmente y por lo que aquí interesa:

⁴⁷ Alejandro Aradas (3 de diciembre de 2019): *La papeleta de conciliación laboral*. Disponible en: <https://www.cuestioneslaborales.es/la-papeleta-de-conciliacion-laboral/> (fecha del último acceso: 19 de diciembre de 2019).

⁴⁸ STS, Sala de lo Social, de 10 de mayo de 2011 (sent. núm 3566/2011).

⁴⁹ STS, Sala de lo Social, de 30 de mayo de 2006 (sent. núm 3451/2006).

1. La antigüedad del trabajador en la empresa, con indicación expresa de los períodos durante los cuales ha prestado servicios, su categoría profesional, el salario y la forma de pago de este, el lugar de trabajo y la duración de la jornada.
2. La fecha del despido, especificando asimismo la forma en que este se produjo y los hechos alegados por el empresario como justificativos de la medida extintiva (en los términos que consten en la comunicación escrita recibida).
3. La indicación de si el empleado ostentaba o ha ostentado (en el año anterior) el cargo de representante legal o sindical de los trabajadores (circunstancia esta que no concurre en el supuesto analizado).

En otro orden de ideas, de la papeleta se deben entregar tantas copias como partes haya, pues a todas ellas se les dará traslado del escrito presentado a fin de no generarles indefensión⁵⁰.

En el mismo momento en el que es presentada, se emitirá la correspondiente cédula de citación, donde se fijará el lugar y la hora para la celebración del acto de conciliación (en el caso concreto, el 22 de noviembre de 2017, a las 11 horas), que será facilitada al actor en ese mismo momento y remitida por correo certificado a las demás partes.

Dicho acto se desarrollará ante el Director del servicio (o, en su defecto, ante un letrado de la Administración), que será el encargado de organizar y mediar en el debate intentando aproximar de la mejor forma posible las posiciones de las partes.

Estas últimas tienen la obligación de comparecer en el acto de conciliación, bien de forma personal, bien mediante representante (previo poder notarial o solicitud ante la Secretaría del SMAC). Las consecuencias de una hipotética incomparecencia serán diferentes en función de a quién resulte atribuible (art. 66 de la LRJS): si el que no acude es el solicitante, se tendrá por no presentada la papeleta de conciliación y procederá el archivo de las actuaciones⁵¹; si quien no lo hace es el demandado, se declarará celebrado

⁵⁰ STS, Sala de lo Social, de 23 de enero de 2002 (sent. núm 9592/2002).

⁵¹ STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 27 de junio de 2018 (sent. núm 8708/2018).

el intento de conciliación “sin efecto”, lo que además puede acarrearle la imposición de las costas procesales en la sentencia que estime la demanda presentada⁵².

Al final, se levantará un acta del intento de conciliación, que deberá ser firmada por las partes presentadas y por la persona del SMAC encargada de desarrollarlo, en la cual se plasmará, del modo más preciso posible, el acuerdo alcanzado (el acto termina “con avenencia”), incluso si este es parcial, o la inexistencia de cualquier compromiso entre las partes (“sin avenencia”).

Una vez concluido, se dará por terminada la fase extrajudicial y quedará expedita la posibilidad de acudir a la vía judicial de haber finalizado sin avenencia (o con un acuerdo parcial, si bien, entonces, tan solo respecto de las cuestiones sobre las que las partes no hayan concertado).

En el supuesto objeto de estudio, el acto de conciliación se celebró el día 22 de noviembre de 2017, si bien a él, además del actor, únicamente se presentaron dos de las empresas codemandadas (Zener Instalaciones S.L. y Eulen S.A.), a pesar de haber sido todas debidamente citadas. Sea como fuere, este intento de solución extrajudicial terminó “sin avenencia”, lo que dejó abierta para el trabajador la vía procesal ante el Juzgado de lo Social competente (Burgos).

2.3 El escrito de la demanda

La demanda constituye el título en virtud del cual efectivamente arranca la senda judicial.

Dado que se ha de presentar por escrito, constituye una importante excepción al principio de oralidad definitorio del procedimiento laboral.

Con carácter general, su contenido ha de coincidir con el expresado en la papeleta de conciliación previamente formulada⁵³. No obstante, si fuese necesario y siempre y cuando ello no genere indefensión al demandado, cabrá ampliarlo para tratar de aclarar

⁵² STS, Sala de lo Social, de 7 de mayo de 2010 (sent. núm 3153/2010).

⁵³ STS, Sala de lo Social, de 28 de abril de 2016 (sent. núm 2911/2016).

algún hecho dudoso o, inclusive, añadir determinadas circunstancias novedosas que no fue posible recoger en su momento en la precedente papeleta de conciliación.

En definitiva, y sin perjuicio de la necesidad de comenzar dirigiéndola al órgano jurisdiccional competente⁵⁴, la demanda ha de cumplir esos requisitos, generales y específicos (arts. 80 y 104 de la LRJS) ya apuntados y que, por tal motivo, deviene ocioso repetir en este momento.

2.4 El intento de conciliación judicial

Justo antes del inicio del juicio y como nueva manifestación del interés de posibilitar la resolución de la controversia sin la intervención del juzgador, la LRJS (art. 42) contempla este último intento de conciliación entre las partes, que se llevará a cabo ante el secretario del órgano jurisdiccional.

Si el demandante no compare, careciendo además de justa causa para ello, se le tendrá por desistido y se archivarán las actuaciones. En cambio, si quien no se persona es el demandado, lo cierto es que no se derivará ninguna consecuencia inmediata de tal hecho, pues, al margen de tener la conciliación intentada sin efecto, aun así podrá comparecer con posterioridad al acto de la vista ante el juzgador (art. 83 de la LRJS).

Si ambas partes acuden, el secretario judicial levantará al final la correspondiente acta, donde dejará constancia del acuerdo alcanzado o de la ausencia de este.

Para terminar con esta breve fase del procedimiento, baste señalar que en el supuesto estudiado dicha conciliación judicial tuvo lugar el día 27 de febrero de 2018 y concluyó “sin avenencia” entre los litigantes, motivo por el cual, sin solución de continuidad procedió la posterior celebración del juicio.

⁵⁴ SSTS, Sala de lo Social, de 21 de junio de 2010 (sent. núm 3810/2010) y de 20 de febrero de 2012 (sent. núm. 1826/2012).

2.5 El acto del juicio

En el pleito analizado en este trabajo fin de máster, el acto de juicio oral en la instancia se llevó a cabo, el mismo 27 de febrero de 2018, ante el Juzgado de lo Social n.º 2 de Burgos, órgano jurisdiccional competente en razón de la materia y del territorio.

Dentro del orden social, las fases secuenciales a través de las cuales discurre el proceso judicial (caracterizado además por los principios de oralidad, inmediatez, concentración, celeridad y, con ciertos matices, gratuidad) son, por este orden, las siguientes: alegaciones, prueba y conclusiones.

Como regla general, en cada una de ellas el turno de la palabra recae, en primer lugar, sobre el demandante. No obstante, existen supuestos especiales, como el del juicio por despido, en los cuales dicho orden de intervención se altera, correspondiendo entonces al demandado comenzar las fases de alegaciones, prueba y conclusiones (art. 105 de la LRJS)⁵⁵.

En cuanto a las alegaciones, a fin de justificar la extinción practicada, el demandado tan solo podrá valerse de los motivos enunciados en la carta de despido, puesto que lo contrario supondría la indefensión del demandante⁵⁶. Este, por su parte, tiene vedada la posibilidad de ampliar los hechos recogidos en su demanda, si bien sí quedará facultado para realizar cuantas alegaciones complementarias resulten necesarias (en los términos permitidos por el artículo 85.1 de la LRJS)⁵⁷.

En resumidas cuentas, el demandado contestará la demanda, afirmando o negando de manera concreta los hechos en ella reproducidos. Específicamente, podrá adoptar hasta tres posiciones diferentes: oponerse, allanarse o reconvenir. El demandante, en cambio, confirmará (ratificará) o ampliará su demanda, aunque sin introducir con ello una variación sustancial sobre su pretensión inicial capaz de provocar la indefensión de la

⁵⁵ STC, Sala Primera, de 16 de junio de 1998 (sent. núm. 130/1998).

⁵⁶ STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 29 de junio de 2018 (sent. núm 3992/2018).

⁵⁷ En términos similares se reitera el artículo 400.1 de la LEC Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (BOE núm. 7, de 8 de enero)-, al señalar que “las alegaciones [...] se caracterizan por tender, no a incorporar hechos nuevos relevantes para la decisión del pleito que delimiten la causa petendi, y que por tanto, sirvan para delimitar el objeto del proceso, sino tan solo hechos que fijen los términos del litigio de un modo concreto y duradero que haga más claro y eficaz el debate ulterior”

contraparte. No en vano, de acuerdo con el artículo 412.1 de la (LEC), “establecido lo que sea objeto del proceso en la demanda [...] las partes no podrán alterarlo posteriormente”.

Concluida la anterior fase, se recibe el juicio a prueba, momento en el cual las partes podrán proponer los medios acreditativos de los que van a valerse, siendo no obstante el juez el que los aceptará o rechazará. A este respecto, a tenor del artículo 283 de la LEC, “no deberá admitirse ninguna prueba que, por no guardar relación con lo que sea objeto del proceso, haya de considerarse impertinente” (apdo. 1), y “tampoco deben admitirse, por inútiles, aquellas pruebas que, según reglas y criterios razonables y seguros, en ningún caso puedan contribuir a esclarecer los hechos controvertidos” (apdo. 2). En unos términos similares se manifiesta el artículo 87.1 de la LRJS, según cuyo literal tan solo “se admitirán las pruebas que [...] sean útiles y directamente pertinentes a lo que sea el objeto del juicio y a las alegaciones o motivos de oposición previamente formulados por las partes”.

En definitiva, con carácter general las pruebas serán propuestas en el propio juicio oral (art. 87.1 de la LRJS). De hecho, el secretario judicial, en la cédula de citación para el juicio, advertirá a las partes de que deben acudir a él con todos los medios acreditativos de los pretendan valerse. Es importante destacar este extremo pues, por ejemplo y a fin de tratar de garantizar la igualdad efectiva de armas entre las partes, no es necesario (ni pertinente) que el actor los señale en su escrito de demanda.

En este sentido, previa justificación de su utilidad y pertinencia, el demandante y el demandado podrán valerse de cualquier medio acreditativo regulado legalmente, incluidos los procedimientos de archivo y reproducción de la palabra, la imagen, el sonido u otros datos (a aportar en el soporte adecuado y poniendo a disposición del órgano jurisdiccional las herramientas aptas para su materialización y posterior constancia en los autos).

Adicionalmente, y como dos especialidades principales que interesa resaltar dada su importancia en el juicio que se está describiendo:

- De oficio o a instancia de parte, cabe requerir el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático y con una antelación mínima de cinco días al acto del juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea necesario examinar con carácter previo (a fin de evitar de esta forma los perjuicios que podría ocasionar su consulta en el mismo acto del juicio oral)⁵⁸.
- Tanto el demandante como el demandado, con al menos cinco días de antelación a la fecha del juicio y a efectos de que se practiquen en este, podrán solicitar las pruebas que impliquen para el órgano judicial la necesidad de llevar a cabo una diligencia de citación o de requerimiento.

Sin necesidad de profundizar más en la regulación legal de los medios de prueba dentro del proceso social (que, sin perjuicio de ciertas especialidades, toma como referencia y remite a lo previsto en la LEC), en el supuesto examinado la parte demandante se valió de los siguientes instrumentos acreditativos (algunos de los cuales fueron previamente requeridos para su aportación al juicio por las codemandadas):

- I. Interrogatorio a los respectivos representantes legales de las cuatro empresas codemandadas.
- II. Entre otros, los siguientes documentos a presentar por estas últimas: los sucesivos acuerdos suscritos en relación con la externalización del servicio de mantenimiento de la red, así como las diferentes comunicaciones que se produjeron a lo largo del tiempo acerca de la obligación de subrogación que recaía sobre cada nueva entidad cesionaria.

2.6 La sentencia

La sentencia a dictar por el órgano judicial una vez finalizado el pleito ha de cumplir con una serie de requisitos formales y de fondo, previstos fundamentalmente en los artículos 97 y siguientes de la LRJS.

⁵⁸ Ricardo Bodas Martín (2012): “La prueba en el proceso laboral en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social”, *Actum Social*, núm. 62, págs. 40-42.

Particularmente interesante resulta lo relativo a su estructura y contenido. En concreto, la sentencia dictada debe incluir, oportunamente separados, los siguientes bloques o elementos:

1. Los antecedentes de hecho, donde el juzgador expresará de forma resumida los acontecimientos principales objeto de debate en el proceso (y previos a este).
2. Los hechos probados (art. 107 de la LRJS), esto es, las circunstancias o los aspectos que han quedado debidamente acreditados para el magistrado a través de los medios de prueba empleados en el juicio. Entre ellos, junto con otros señalados en la demanda (en relación, por ejemplo, con la antigüedad, la clasificación profesional, la jornada o el salario del empleado), sobresale la referencia al contenido de la comunicación remitida al trabajador por la empresa Zener Instalaciones S.L. el 13 de octubre de 2017, donde específicamente constaba que, una vez extinguida la contrata, se produciría la subrogación por parte de la empresa Huawei Instalaciones España S.A. o Eulen S.A., “según procediera”.
3. Los fundamentos de derecho, es decir, los razonamientos jurídicos que conducen al magistrado a dictar un determinado fallo. Del conjunto de los expresados en la sentencia, sobresalen los siguientes:
 - Aquel por el que rechaza “la excepción de falta de legitimación pasiva” planteada por las empresas Vodafone ONO S.A.U. y Huawei Technologies S.L., al considerar que existe una relación jurídico-material en la que participan y que da soporte al litigio⁵⁹, razón por la cual también estas entidades debieron ser llamadas al juicio en calidad de codemandadas.
 - En segundo término, el que le lleva a concluir que “resulta evidente que en fecha 1 de noviembre de 2017 se ha producido un despido operado al

⁵⁹ STS, Sala de lo Social, de 22 de febrero de 2017 (sent. núm 876/2017).

demandante”. Ahora bien, afirma que Vodafone ONO S.A.U. y Huawei Technologies S.L. no deben ser responsables de dicha extinción contractual, al tratarse de empresas principales; sí, en cambio, Zener Instalaciones S.L. y Eulen S.A., pues se ha producido una subrogación empresarial de la segunda respecto de la primera, “la cual -a pesar de que- no viene impuesta ni por convenio colectivo ni por las cláusulas del contrato de adjudicación del servicio”, surge como consecuencia del cumplimiento de los requisitos establecidos al efecto en el artículo 44 del ET, ya que se han transmitido los activos patrimoniales necesarios y esenciales para continuar con el desarrollo de la actividad de mantenimiento de la red objeto de la contrata, en especial, “tarjetas de acceso de Vodafone, llaves de cabinas, de verjas de cabecera, llaves de nave, llaves de alarmas, teléfonos, equipos de retorno, medidores de fibra, analizadores de red, claves, páginas *web*, entre otros, siendo el material adquirido y aportado por Eulen S.A. accesorio, al consistir en escaleras, destornilladores, tijeras y similar, utilizando vehículos de su propiedad y habiendo adquirido asimismo ordenadores físicos, si bien los programas informáticos fueron transmitidos por ONO”.

4. El fallo, consistente en la decisión última, congruente con lo pedido, adoptada por el órgano judicial acerca las diferentes cuestiones objeto de controversia, tomando para ello como punto de partida los hechos declarados probados y los fundamentos de derecho aplicados. En particular, el Juez de lo Social estimó la demanda presentada por el trabajador contra las cuatro empresas codemandadas, declarando el despido por él sufrido como improcedente en atención a lo dispuesto en el artículo 108 de la LRJS, si bien solo condenó a una de ellas -la última de las adjudicatarias (Eulen S.A.)- a que, en el plazo de los 5 días siguientes a la notificación de la sentencia (fue dictada el 9 de marzo de 2018), optara entre la readmisión del actor (con el abono de los correspondientes salarios de tramitación, a razón de 82,61 euros diarios) y la extinción indemnizada de su contrato calculada según los parámetros de un despido improcedente (y cuya cuantía finalmente ascendió a 28.376,53 euros, siendo esta la alternativa por la que se decantó en este momento), pero sin imponerle en paralelo la condena en costas o una sanción pecuniaria al

considerar que no quedó acreditada la existencia de mala fe o de notoria temeridad por su parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 97.3 de la LRJS.

Para enlazar con el último apartado de este estudio, resta apuntar que, al no tratarse de una de las hipótesis exceptuadas de esta oportunidad (art. 191.2 de la LRJS)⁶⁰, también en la sentencia el juzgador informó a las partes del recurso procedente contra ella (al no ser esta firme), el órgano ante el que debía interponerse y el plazo y los requisitos para ello (incluidas las posibles consignaciones necesarias). En concreto, contra la resolución dictada por el Juzgado de lo Social cabría plantear un recurso de suplicación ante el TSJ competente, “que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito presentado en la Oficina Judicial dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación”.

Por estimar que no existió transmisión patrimonial como para entender producida una sucesión empresarial, Eulen S.A. decidió hacer uso de esta posibilidad.

⁶⁰ “No procederá recurso de suplicación en los procesos relativos a las siguientes materias:

a) Impugnación de sanción por falta que no sea muy grave, así como por falta muy grave no confirmada judicialmente.

b) Procesos relativos a la fecha de disfrute de las vacaciones.

c) Materia electoral, salvo en el caso del artículo 136.

d) Procesos de clasificación profesional, salvo en el caso previsto en el apartado 3 del artículo 137.

e) Procesos de movilidad geográfica distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores; en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, salvo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 2 del artículo 41 del referido Estatuto; y en los de cambio de puesto o movilidad funcional, salvo cuando fuera posible acumular a estos otra acción susceptible de recurso de suplicación; y en las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores inferior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Procedimientos relativos a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral previstos en el artículo 139, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de daños y perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación.

g) Reclamaciones cuya cuantía litigiosa no exceda de 3.000 euros. Tampoco procederá recurso en procesos de impugnación de alta médica cualquiera que sea la cuantía de las prestaciones de incapacidad temporal que viniere percibiendo el trabajador”.

2.7 El planteamiento del recurso de suplicación y la sentencia del TSJ

El de suplicación consiste en un recurso extraordinario que, tal y como establece el artículo 191 de la LRJS, puede tener por objeto:

- “Reponer los autos al estado en el que se encontraban en el momento en el que se cometió una infracción de la norma o garantías de procedimiento que haya producido indefensión”.
- “Revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas”.
- “O examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia”.

Sobre los específicos argumentos esgrimidos por el recurrente en este caso se volverá más adelante.

En su tramitación procede distinguir entre dos fases diferenciadas:

- En primer lugar, el anuncio de la interposición del recurso, aspecto este regulado en el artículo 194 de la LRJS, según el cual deberá hacerse dentro de los cinco días siguientes al de la notificación de la sentencia de instancia, siendo suficiente a tales efectos con la mera manifestación de la parte o del profesional que la represente.
- En segundo término, la interposición propiamente dicha. A este respecto, según el artículo 195 de la LRJS, si la sentencia impugnada es recurrible en suplicación y la parte anunció su propósito de interponer este remedio procesal en tiempo y forma, “el secretario judicial tendrá por anunciado el recurso y acordará poner los autos a disposición del letrado o graduado social colegiado designado por la parte recurrente”, todo ello a fin de que este interponga el recurso “dentro de los diez días siguientes a que se notifique la puesta a disposición”.

Previos los trámites oportunos (cuya exposición se considera innecesaria a los efectos perseguidos con este trabajo fin de máster), el recurso de suplicación quedó finalmente formalizando ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León/Burgos el día 7 de junio de 2018 y se fundamentó en los siguientes motivos:

1. La revisión de los hechos declarados probados [al amparo del artículo 193 b) de la LRJS]. A tales efectos, el recurrente sostiene que en la instancia quedó acreditado que los materiales por ella utilizados para llevar a cabo el contrato con Huawei Technologies S.L. no fueron transmitidos por la empresa Zener Instalaciones S.L., sino efectivamente adquiridos por Eulen S.A., razón por la cual no se habría producido la transmisión patrimonial necesaria para la existencia de una sucesión de empresas.
2. En virtud del artículo 193.c) de la LRJS, la infracción de la norma sustantiva y de la jurisprudencia, por considerar que el Juez de lo Social aplicó indebidamente el artículo 44 del ET, así como la doctrina del Tribunal Supremo relativa a este precepto, ya que Eulen S.A. tuvo que proveerse de la mayoría de los elementos materiales necesarios para el cumplimiento del contrato suscrito con Huawei Technologies S.L., lo cual al final implicó que no se produjo transmisión patrimonial alguna.

A la postre, la Sala de lo Social del TSJ resolvió mediante sentencia, dictada el día 20 de septiembre de 2018, desestimando el recurso interpuesto por Eulen S.A. Para ello, además de concluir que no cabía volver a valorar la prueba practicada al tratarse el de suplicación de un recurso extraordinario que no permite tal posibilidad⁶¹, confirma la concurrencia de los requisitos objetivos y subjetivos derivados del artículo 44 del ET para la materialización de una sucesión de empresas (y la subsiguiente subrogación en los contratos de trabajo), y ello por más que el convenio colectivo sectorial de la provincia de Burgos omita cualquier referencia al respecto.

⁶¹ SSTs, Sala de lo Social, de 13 de septiembre (sent. núm. 4132/2016) y de 25 de octubre de 2016 (sent. núm. 4929/2016).

CONCLUSIONES

Tras el análisis efectuado acerca del fenómeno de la sucesión de plantillas en el contexto de una contratación de obras y servicios (y su posible calificación jurídica como subrogación de empresas), cabe finalizar el trabajo realizado con una serie de reflexiones personales.

Merece la pena comenzar destacando que la cuestión objeto de estudio responde a una de las hipótesis de mayor importancia y notoriedad en la práctica jurídica dentro del orden social de la jurisdicción. No obstante, a pesar de ello su actual regulación legal puede ser calificada como claramente insuficiente, pues el contenido del artículo 44 del ET resulta excesivamente parco. Por este motivo, y aunque quizás no sea lo más recomendable, ha recaído sobre la negociación colectiva la labor de tratar de completar sus vacíos, lo cual, como ha quedado constatado a lo largo de este documento, puede provocar situaciones en las cuales trabajadores en similares condiciones reciben al final un trato diferente difícil de comprender.

Derivado de lo anterior, conforme se muestra al describir el caso concreto, existe un, evidente prejuicio para el trabajador que, bajo el marco de un convenio colectivo que omite cualquier referencia al respecto de una subrogación automática entre contratistas (único aspecto sustancial que le distingue de otros compañeros), se ve forzado a acudir a la vía judicial para intentar que se le reconozca un derecho legítimo. Motivo que refuerza esa conclusión antes apuntada, en relación con la necesidad de revisar la actual regulación legal a fin de incluir en el artículo 44 del ET una referencia expresa a la subrogación automática de la empresa entrante, logrando así evitar para los empleados afectados la necesidad de tener que acudir a la vía judicial para el reconocimiento de un derecho legítimo.

De manera adicional, cabría también valorar la oportunidad de que, cuando se aborde la cuestión en el plano de la negociación colectiva (en sus diferentes ámbitos y particularmente en aquellos sectores o actividades donde la subcontratación de obras o servicios suponga un fenómeno extendido), se adopte una regulación común (o semejante) y complementaria a la legal, que, al menos sobre el papel, evite injustificables diferencias de trato entre los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCUMENTALES

· Monografías y artículos doctrinales:

- AA. VV. (2019): *Memento Práctico Social 2019*, Madrid (Francis Lefebvre).
- Cristina Aragón Gómez (2017): “Régimen jurídico aplicable a la sucesión de plantilla que opera por imperativo convencional”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 25.
- David Calvo Morales (2017): “La subrogación de trabajadores de contratos vía convenio colectivo. Marco jurídico tras la sentencia «Temco»”, *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 198.
- Emilio de Castro Marín (2019): “Sucesión de plantilla y subrogación convencional, puntos críticos”, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 224.
- Manuel Luque Parra (2018): “Subrogación empresarial y STJUE 11.7.2018 (Somoza Hermo)”, *Iuslabor*, núm. 2.
- María José Rodríguez Crespo (2001): “La conciliación extrajudicial y la no obstaculización del derecho de tutela judicial efectiva en la doctrina del Tribunal Constitucional”, *Temas Laborales*, núm. 62.
- María Luisa Molero Marañón y Fernando Valdés Dal-Re (2013): “Capítulo V: El derecho especial de los derechos de información y consulta en el sistema español (ii): procedimientos de regulación de empleo y transmisión de empresa”, en AA.VV.: *Los derechos de información y consulta en las reestructuraciones de empresa*, Madrid, (Administración General del Estado).
- Marta Call Padrós (2018): “La sucesión de empresa por sucesión de plantilla”, *Iuslabor*, núm. 1.

- Raquel Poquet Catalá (2016): “La interpretación judicial del deber de negociar de buena fe”, *Iuslabor*, núm. 1.
- Ricardo Bodas Martín (2012): “La prueba en el proceso laboral en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social”, *Actum Social*, núm. 62.

· Referencias documentales *on-line*:

- Alejandro Aradas (3 de diciembre de 2019): *La papeleta de conciliación laboral*. Disponible en: <https://www.cuestioneslaborales.es/la-papeleta-de-conciliacion-laboral/>.
- Ana Gómez (4 de diciembre de 2019): *La negociación de buena fe en la reestructuración empresarial*. Disponible en: <https://www.mariscal-abogados.es/la-negociacion-de-buena-fe-en-el-marco-de-la-reestructuracion-empresarial/>.
- Francisco Javier Molinera (26 de febrero de 2018): *La sucesión empresarial*. Disponible en: <https://gie.es/blog/la-sucesion-empresarial-estudio-art-44--t/>.
- Iberley (10 de enero de 2019): *La subrogación de plantillas vía sucesión de plantillas*. Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/subrogacion-trabajadores-via-sucesion-plantillas-62775>.
- Legal Today (7 de diciembre de 2017): *Sucesión empresarial*. Disponible en: <http://www.legaltoday.com/practica-juridica/social-laboral/laboral/sucesion-empresarial>.

SENTENCIAS JUDICIALES CONSULTADAS

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea:
 - STJUE, de 29 de julio de 2010 (asunto C-151/09);
 - STJUE, de 20 de enero de 2011 (asunto C-463/09).

- Tribunal Constitucional:
 - STC, de 16 de junio de 1998 (sent, núm. 130/1998).

- Tribunal Supremo (Sala de lo Social):
 - STS, de 23 de enero de 2002 (sent. núm 9592/2002);
 - STS, de 22 de marzo de 2002 (sent. núm. 2111/2002);
 - STS, de 20 de octubre de 2004 (sent. núm. 662/2004);
 - STS, de 27 de octubre de 2004 (sent. núm. 6892/2004);
 - STS, de 30 de mayo de 2006 (sent. núm 3451/2006);
 - STS, de 20 de septiembre de 2006 (sent. núm. 6424/2006);
 - STS, de 6 de marzo de 2007 (sent. núm. 1757/2007);
 - STS, de 29 de mayo de 2008 (sent. núm. 4495/2008);
 - STS, de 7 de mayo de 2010 (sent. núm 3153/2010);
 - STS, de 21 de junio de 2010 (sent. núm 3810/2010);
 - STS, de 10 de mayo de 2011 (sent. núm 3566/2011);
 - STS, de 20 de febrero de 2012 (sent. núm. 1826/2012);
 - STS, de 5 de marzo de 2013 (sent. núm. 1804/2013);
 - STS, de 24 de julio de 2013 (sent. núm. 4481/2013);
 - STS, de 10 de julio de 2014 (sent. núm. 3574/2014);
 - STS, de 9 de diciembre de 2014 (sent. núm 5757/2014);
 - STS, de 28 de abril de 2016 (sent. núm 2911/2016);
 - STS, de 13 de septiembre de 2016 (sent. núm. 4132/2016);
 - STS, de 25 de octubre de 2016 (sent. núm. 4929/2016);
 - STS, de 22 de febrero de 2017 (sent. núm 876/2017);
 - STS, de 18 de septiembre de 2018 (sent. núm. 843/2018).

- Tribunal Superior de Justicia (Sala de lo Social):
 - Cataluña, de 19 de octubre de 2010 (sent. núm 6609/2010);

- Galicia, de 29 de junio de 2018 (sent. núm 3992/2018);
- Madrid, de 27 de junio de 2018 (sent. núm 8708/2018).

· Juzgado de lo Social:

- Burgos, núm. 2, de 9 de marzo de 2018 (sent. núm. 788/2017).