

# Alerta Laboral CMS

Octubre 2023

## 1. Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 556/2023 de 14 de septiembre

» Recurso en supuestos de MSCT

» Ver resumen de la sentencia [aquí](#)

### Cuestión que resuelve

¿Cabe interponer recurso de suplicación frente a una sentencia en la modalidad procesal de modificación sustancial de las condiciones de trabajo ("MSCT"), cuando se incluye una reclamación por una cuantía superior a 3.000 euros?

### Descripción del caso

Un trabajador interpuso demanda impugnando una MSCT que le había impuesto la empresa, acumulando a la demanda una reclamación de cantidad superior a 3.000 euros.

La demanda fue desestimada por el Juzgado de lo Social.

El trabajador interpuso recurso de suplicación frente al TSJ de Andalucía quien falló que dicha sentencia no era recurrible.

Interpuesto recurso de casación para la unificación de doctrina, el Tribunal Supremo cambia su doctrina y establece que los procedimientos de MSCT no son recurribles en suplicación, independientemente de la cuantía solicitada como indemnización.

### Observaciones / Recomendaciones

Aunque en principio los procedimientos de impugnación de MSCT no son recurribles, una estrategia habitual para acceder al recurso era solicitar una indemnización por daños y perjuicios superior a 3.000 euros. En adelante, y tras el cambio de doctrina del Tribunal Supremo, estos procedimientos tienen vedado el recurso de suplicación independientemente de la cuantía que se solicite como indemnización.

## 2. Sentencia del Tribunal Supremo 558/2023 de 19 de septiembre

» Umbrales, despido colectivo

» Ver resumen de la sentencia [aquí](#)

### Cuestión que resuelve

¿Deben computarse las extinciones de mutuo acuerdo a la hora de calcular los umbrales para el despido colectivo?

### Descripción del caso

En el marco de un plan de reestructuración, la empresa llevó a cabo varios despidos reconocidos como improcedentes, así como varias extinciones de mutuo acuerdo. El sindicato FESIBAC-CGT impugnó lo que consideraba un despido colectivo encubierto. El Tribunal Superior de Justicia de Madrid estimó la demanda, declarando nulas todas las extinciones llevadas a cabo por la empresa.

La empresa recurrió en casación. El Tribunal Supremo entiende que, aunque formalmente se hubieran llevado a cabo extinciones de mutuo acuerdo, la realidad era que había mediado iniciativa empresarial ya que la empresa se encontraba inmersa en un proceso de reestructuración. Por tanto, dichas extinciones debían computar a efectos de calcular los umbrales del despido colectivo.

### Observaciones / Recomendaciones

Las extinciones de mutuo acuerdo llevadas a cabo en periodos sucesivos de 90 días pueden ser computadas a efectos de cumplimiento de umbrales del despido colectivo si media iniciativa empresarial.

### 3. Sentencia del Tribunal Supremo núm. 732/2023, de 10 de octubre

» Despido por causas económicas y contratación de un nuevo trabajador

» Ver resumen de la sentencia [aquí](#)

#### Cuestión que resuelve

¿Qué calificación merece un despido en el que han quedado acreditadas las causas económicas cuando, en fechas anteriores al despido, se procedió a la contratación de un nuevo trabajador que ha acabado asumiendo, entre otras, las funciones que desarrollaba el trabajador despedido?

#### Descripción del caso

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de un trabajador despedido por causas económicas y organizativas perfectamente acreditadas por la empresa. No obstante, en las fechas anteriores al despido, la empresa decide contratar a un nuevo trabajador que va a desarrollar, entre otras funciones, aquellas que realizaba el trabajador despedido.

El trabajador impugnó su despido, al considerar que debe ser calificado de improcedente, al no acreditarse la razonabilidad de la medida por criterios de optimización de recursos y, por lo tanto, aunque las causas económicas se dan, no pueden fundamentar el despido. Esta petición es desestimada por el Juzgado de lo Social competente pero revocada en suplicación por el Tribunal Superior de Justicia. Disconforme con esta resolución, la empresa opta por interponer un recurso de casación ante el Tribunal Supremo que califica el despido como procedente al entender que había quedado acreditada la causa económica sin que se haya logrado demostrar por el trabajador despedido había sido sustituido por el nuevo.

#### Observaciones / Recomendaciones

A la luz de esta sentencia debe concluirse que esta medida llevada a cabo por la empresa debe calificarse como procedente por tres motivos: el primero, porque la causa económica es real y justifica la medida; el segundo, porque a los Tribunales solo les corresponde valorar la causa justificativa del despido y no la medida empresarial tomada para reorganizar la empresa y, el tercero, porque el puesto que ocupa el trabajador nuevo no es exactamente igual al del trabajador despedido. Por lo que la decisión de se enmarca dentro de su libertad de gestión.

## 4. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, núm. 1051/2023 de 22 de junio

» Ofensas físicas a un compañero fuera del lugar y tiempo de trabajo

» Ver resumen de la sentencia [aquí](#)

### Cuestión que resuelve

¿Se puede despedir disciplinariamente a un trabajador por actuaciones fuera del lugar de trabajo?

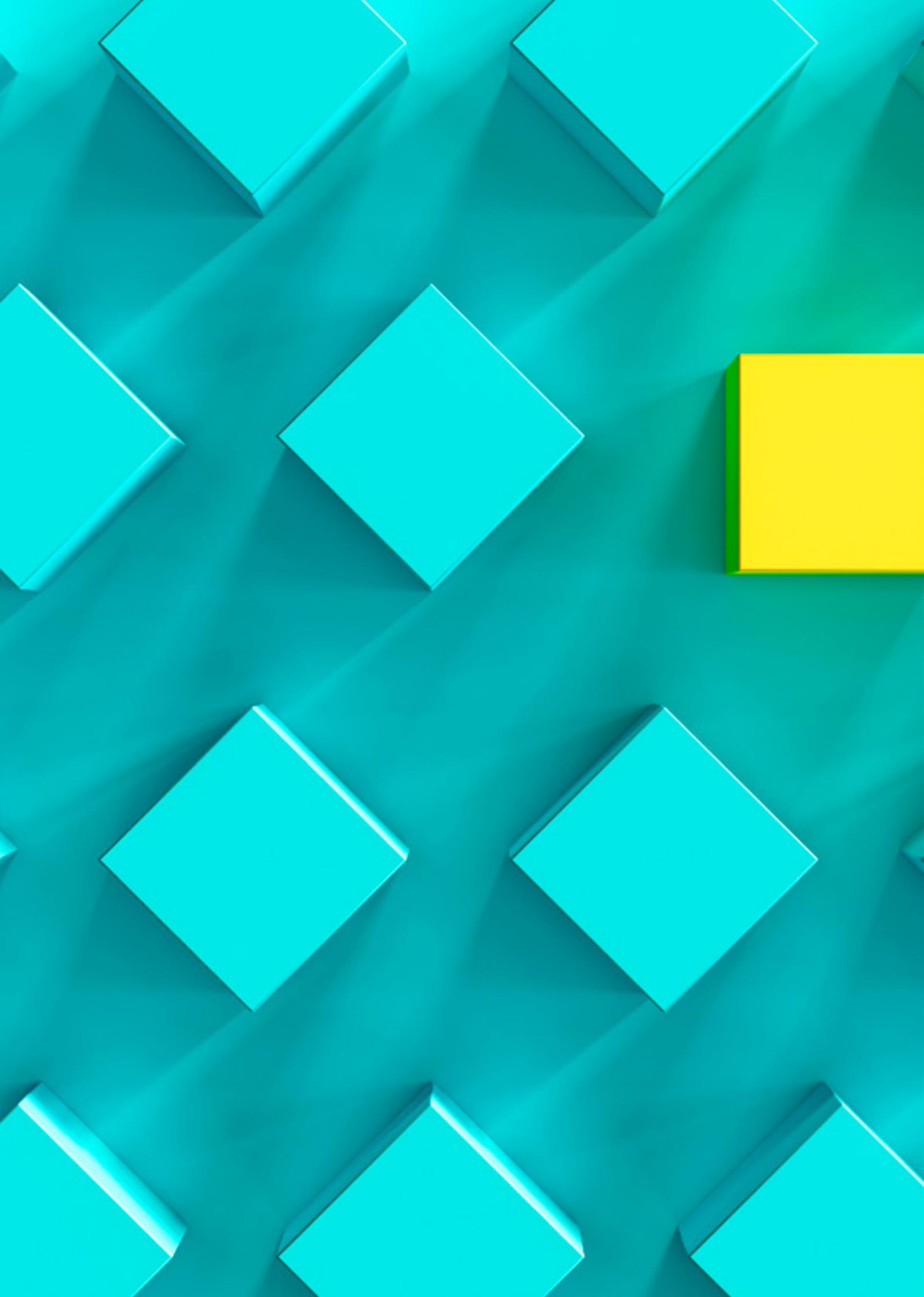
### Descripción del caso

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de un trabajador es despedido disciplinariamente por ofensas físicas hacia otro compañero de la empresa fuera del lugar y tiempo de trabajo.

El trabajador impugna la decisión de la empresa y el Juzgado de lo Social competente declara la procedencia del despido. La sentencia es recurrida en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia, que la confirma considerando que este tipo de conductas están vinculadas a la relación laboral, en cuanto están relacionadas con la buena fe contractual y redundan directa o indirectamente, en perjuicio de la empresa.

### Observaciones / Recomendaciones

A la luz de esta sentencia puede concluirse que los hechos que tienen lugar fuera del horario y lugar de trabajo pueden justificar un despido si pueden ocasionar un perjuicio a la empresa.



# No cabe recurso frente a la sentencia dictada en el Juzgado de lo Social sobre MSCT.

El Tribunal Supremo cambia su doctrina que permitía recurrir en suplicación las demandas por MSCT cuando se solicitaba una indemnización accesoria superior a 3.000 euros.

### Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de septiembre de 2023 [ECLI:ES:TS:2023:3808]

La cuestión que resuelve el Tribunal Supremo en su sentencia es si cabe interponer recurso de suplicación frente a una sentencia dictada en un procedimiento de Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo ("MSCT") si lleva aparejada la reclamación de una indemnización accesoria superior a 3.000 euros.

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de un trabajador que demandó al Ayuntamiento de Barbate, que lo había empleado como monitor de deporte concatenando contratos temporales.

El trabajador reclamaba que, tras un acuerdo entre el Ayuntamiento de Barbate y la Asociación Barbetaña de Monitores Deportivos, se había producido una MSCT.

El Juzgado de lo Social dictó sentencia desestimando la petición de MSCT sin pronunciarse sobre la indemnización adicional por daños y perjuicios. Disconforme con la sentencia del Juzgado de lo Social, el trabajador interpuso recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. En su recurso el actor desistió de su petición MSCT. Por tanto, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía determina que, al haber renunciado a dicha acción, la sentencia no puede considerarse recurrible.

El trabajador recurrió en casación para la unificación de doctrina, invocando como sentencia de contraste una sentencia del propio Tribunal Supremo de 16 de julio de 2016 en la que se determinaba que eran susceptibles de recurso las sentencias en materia de MSCT, si las demandas llevaban aparejadas acciones de indemnización de daños o perjuicios por vulneración de derechos fundamentales por cuantía superior a 3.000 euros.

El Tribunal Supremo cambia su doctrina a través de esta sen-

tencia al determinar que, de haberlo querido así, el legislador habría incluido el detrimento patrimonial como circunstancia a tener en cuenta para considerar si la MSCT debía ser recurrible o no.

Por todo lo anterior, la Sala desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el trabajador y declara que las demandas por MSCT no son recurribles en suplicación, independientemente de la cuantía de la indemnización aparejada.

Las extinciones de mutuo acuerdo deben computar a efectos de calcular los umbrales para el despido colectivo cuando tienen lugar en el seno de una reestructuración.

La empresa debe tener en cuenta las extinciones de mutuo acuerdo a la hora de calcular los umbrales del despido colectivo si se han iniciado por voluntad empresarial en el seno de una reestructuración.

**Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 19 de septiembre de 2023 [ECLI: ES:TS:2023:3812]**

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de la posible existencia de un despido colectivo encubierto. La empresa demandada se encontraba inmersa en un proceso de reestructuración por lo que (i) procedió a ofrecer la extinción indemnizada a los trabajadores a cambio de ser contratados posteriormente en otra empresa del grupo y (ii) procedió al despido de varios trabajadores, así como a la extinción de relaciones laborales de mutuo acuerdo, abonando una compensación por dicha extinción.

El sindicato FESIBAC-CGT, ante esta situación, presentó demanda, solicitando que se declararan nulas las extinciones llevadas a cabo por no haber seguido el procedimiento de despido colectivo.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, declaró la existencia de despido colectivo tácito y, por tanto, declaró nulos los despidos efectuados.

Esta sentencia fue recurrida en casación por las demandadas, alegando que las extinciones de mutuo acuerdo entre el trabajador y las extinciones por traspaso de trabajadores a otra empresa del Grupo no deben contabilizarse a efectos de cumplimiento de los umbrales del artículo 51 ET.

Por tanto, la cuestión a resolver en el recurso de casación consiste en determinar si las extinciones en las que media la voluntad del trabajador deben computarse a efectos de

cumplir con los umbrales del despido colectivo.

El Tribunal Supremo determina que, si los trabajadores firmaron extinciones de mutuo acuerdo para luego poder ser contratados en otra empresa del grupo, existe una voluntad empresarial de proceder a la extinción, en tanto que los trabajadores no abandonaron voluntariamente la empresa, sino que firmaron la extinción para poder ser contratados ex novo y poder continuar trabajando.

En cuanto a las extinciones de mutuo acuerdo, el Tribunal Supremo señala que no pueden descartarse directamente a efectos del cómputo de los umbrales, ya que se producen, junto con otras extinciones, durante el periodo de referencia del despido colectivo. En ese sentido, el Tribunal Supremo entiende que estas extinciones no se producen de manera aislada, sino que lo hacen dentro de un proceso de reestructuración anunciado por la empresa.

Por todo lo anterior, el Tribunal Supremo incluye en el cómputo de extinciones tanto las extinciones de mutuo acuerdo, como las extinciones por traspaso; confirmando la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

## Alerta Laboral

Un despido objetivo por la concurrencia de causas económicas no puede ser calificado como improcedente por el hecho de que, en fechas anteriores al despido, se contratase a un nuevo trabajador que desempeña, entre sus funciones, las mismas que realizaba el trabajador despedido.

En estos casos, los Tribunales deben valorar únicamente la legalidad de las causas que justifican el despido objetivo sin entrar a enjuiciar si la medida organizativa tomada por el empresario es adecuada o no.

### **Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 10 de octubre. [ECLI:ES:TS:2023:4164]**

La cuestión que resuelve el Tribunal Supremo consiste en determinar si el despido objetivo de un trabajador por causas económicas legalmente justificadas debe ser calificado como improcedente cuando la empresa ha contratado a un nuevo trabajador en las fechas anteriores próximas al despido y este realiza, entre sus funciones, aquellas que realizaba el trabajador despedido.

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de un trabajador que ocupaba el puesto de Director Económico en una empresa y que es despedido por causas económicas al cerrar el ejercicio de 2019, con más de 203.000 euros de disminución de ingresos respecto a 2018.

Cabe remarcar que, poco más de un mes antes del despido, la empresa decide contratar a un nuevo trabajador que va a ocupar el puesto de Director de Organización. Además, durante los cuatro meses posteriores al despido, la empresa despide a otros ocho trabajadores por análogas causas a las acreditadas al trabajador despedido.

Disconforme con esta medida, el trabajador interpone una demanda contra la empresa por despido ante el Juzgado de lo Social de Valencia. La demanda es desestimada.

A raíz de esta resolución, el trabajador presenta un recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Valencia. Este Tribunal considera que la decisión tomada por la empresa no es correcta, al declarar que las causas económicas alegadas no justifican la decisión empresarial, pues, sin desconocer la existencia de una situación de pérdidas económicas continuadas, el hecho de contratar a un nuevo trabajador que pasa a asumir las funciones del trabajador despedido, hace que el despido carezca de razonabilidad y dicha decisión haya sido tomada por unos criterios de oportunidad, al producirse la sustitución de un cargo directivo por otro de más confianza de la empresa.

Ante esta sentencia, la empresa decide interponer ante el Tribunal Supremo recurso de casación para la unificación de doctrina para que este Tribunal decida sobre esta cuestión.

El Tribunal Supremo determina que, analizados los hechos probados del caso, el nuevo trabajador fue contratado en calidad de Director de Organización, realizando funciones de coordinación de los departamentos, de recursos humanos, financieras y de sistemas. Sin embargo, el trabajador despedido llevaba a cabo la dirección financiera y realizaba funciones administrativas. De esta manera, argumenta el Tribunal Supremo no hay una mera sustitución anticipada de un trabajador por otro, sino una reorganización de recursos humanos que se sitúa en el ámbito de actuación de la libertad del empresario en la ordenación de los recursos humanos en la Empresa.

A la luz de lo anterior, el Tribunal Supremo declara que al órgano judicial no le corresponde hacer un juicio de oportunidad sobre la gestión empresarial de contratar a un nuevo trabajador o despedir a ocho trabajadores más, estando la función judicial dirigida al análisis de la legalidad de la causa justificativa del despido, la razonable adecuación entre las causas y la medida, y la apreciación de posibles vulneraciones de derechos fundamentales.

De esta forma, ratifica la decisión tomada por el Juzgado de lo Social calificando este despido como procedente al concurrir causas económicas y organizativas.

Las actuaciones llevadas a cabo por un trabajador fuera del lugar y el tiempo de trabajo pueden ser hechos constitutivos de despido disciplinario.

El hecho de que un trabajador agrede a un compañero de trabajo fuera del lugar de trabajo es causa de despido disciplinario.

**Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, núm. 1051/2023 de 22 de junio [ECLI:ES:TSJCLM:2023:1623]**

La cuestión que resuelve el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha consiste en determinar si las actuaciones llevadas a cabo por un trabajador fuera del lugar de trabajo pueden suponer causa de despido disciplinario.

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de un trabajador que, junto a otro compañero, se encontraban tomando copas en un bar cerca del lugar de trabajo. Tras una discusión entre el trabajador y su compañero, el trabajador propició a su compañero un puñetazo en la cara lo que provocó que se cayera al suelo, y sufriera varias lesiones.

Tras conocer estos hechos, la empresa procedió al despido disciplinario del empleado agresor por los motivos tipificados en el artículo 54.2 c) del Estatuto de los Trabajadores. Es decir, por ofensas físicas a las personas que trabajan en la empresa.

El trabajador, disconforme con la decisión de la empresa, interpuso una demanda ante el Juzgado de lo Social competente basando su defensa en que estos actos tuvieron lugar fuera del lugar y tiempo de trabajo, no concurriendo la gravedad y culpabilidad necesarias para acordar el despido disciplinario. El Juzgado de lo Social resolvió que estos actos sí son justificativos de despido disciplinario.

La sentencia fue recurrida en suplicación por el trabajador ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha.

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha se basó para resolver el caso en la Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de noviembre de 2022 que declaraba la proceden-

cia de los despidos disciplinarios que traían causa de conductas de los trabajadores realizadas fuera del lugar y tiempo de trabajo.

Según este razonamiento, este tipo de conductas están vinculadas a la relación laboral, en cuanto redundan, directa o indirectamente, en perjuicio de la empresa. Por ello, pese a que el trabajador se encuentre fuera del lugar y horario de trabajo puede cometer actos que serían sancionables si se transgrede la buena fe contractual que debe regir cualquier relación laboral.

En virtud de lo anterior, el Tribunal Superior de Justicia, desestima el recurso de suplicación y confirma la decisión del Juzgado de lo Social.

La presente publicación no constituye asesoramiento jurídico de sus autores. Para más información:

[cms-asl@cms-asl.com](mailto:cms-asl@cms-asl.com) | [cms.law](https://www.cms.law)



Twitter



LinkedIn



cms.law



## CMS Law-Now™

**Your free online legal information service.**

A subscription service for legal articles on a variety of topics delivered by email.  
[cms-lawnow.com](https://www.cms-lawnow.com)

La información contenida en esta publicación es de carácter general y orientativo y no pretende constituir un asesoramiento jurídico o profesional. Ha sido elaborada en colaboración con abogados locales.

La AEIE CMS Legal Services (AEIE CMS) es una Agrupación Europea de Interés Económico que coordina una organización de despachos de abogados independientes. La AEIE CMS no presta servicios a los clientes. Dichos servicios son prestados exclusivamente por los despachos miembros de la AEIE CMS en sus respectivas jurisdicciones. La AEIE CMS y cada uno de sus despachos miembros son entidades separadas y legalmente distintas, y ninguna de ellas tiene autoridad para comprometer a ninguna otra. La AEIE CMS y cada una de las empresas miembro son responsables únicamente de sus propios actos u omisiones y no de los de la otra. La marca "CMS" y el término "despacho" se utilizan para referirse a algunos o a todos los despachos miembro o a sus oficinas; los detalles se pueden consultar en el apartado "información legal" del pie de página de [cms.law](https://www.cms.law).

Oficinas CMS:

Aberdeen, Abu Dhabi, Ámsterdam, Amberes, Argel, Barcelona, Belgrado, Bergen, Berlín, Bogotá, Bratislava, Bristol, Bruselas, Bucarest, Budapest, Casablanca, Ciudad de México, Colonia, Dubai, Dusseldorf, Edimburgo, Estambul, Estrasburgo, Frankfurt, Funchal, Ginebra, Glasgow, Hamburgo, Hong Kong, Johannesburgo, Kiev, Leipzig, Lima, Lisboa, Liubliana, Liverpool, Londres, Luanda, Luxemburgo, Lyon, Madrid, Manchester, Mascate, Milán, Mombasa, Mónaco, Múnich, Nairobi, Oslo, París, Pekín, Podgorica, Poznan, Praga, Reading, Río de Janeiro, Roma, Santiago de Chile, Sarajevo, Shanghai, Sheffield, Singapur, Skopje, Sofía, Stavanger, Stuttgart, Tel Aviv, Tirana, Utrecht, Varsovia, Viena, Zagreb y Zúrich.

[cms.law](https://www.cms.law)