

ALGUNAS NOVEDADES EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DEL AÑO 2024 SOBRE EL DERECHO DEL TRABAJO EN ESPAÑA

SOME DEVELOPMENTS IN THE CASE LAW OF EUROPEAN COURT OF JUSTICE IN 2024 REGARDING LABOUR LAW IN SPAIN*

Olga Fotinopoulou Basurko**

Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

SUMARIO: 1. Introducción. –2. De nuevo ante la compatibilidad del art. 51 ET con la Directiva 98/59/CE, sobre despidos colectivos. –3. A propósito de la Directiva 2008/104/CE sobre Empresas de trabajo temporal y, en particular, la alargada sombra de la sentencia del TJ de 24 de octubre de 2024, Caso LM, Asunto C-441/23. –4. Aplicación del Reglamento (UE) 2015/848 sobre Procedimientos de Insolvencia a Créditos Laborales en Contextos Transnacionales: el caso Air Berlin. –5. Breves líneas conclusivas.

RESUMEN

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) continúa ejerciendo una influencia significativa en el ámbito del Derecho laboral, tanto para la doctrina como para los operadores jurídicos. En el marco de la X Jornada de Derecho Social Europeo, este trabajo analiza las principales sentencias emitidas por el TJUE durante el año 2024 en materia laboral, con especial atención a los despidos colectivos, el trabajo a través de empresas de trabajo temporal y los procedimientos de insolvencia transnacional. Se examinan, entre otras, las sentencias en los asuntos Resorts Mallorca Hotels International (C-589/22) y Plamaro (C-196/23), relativas a la interpretación de la Directiva 98/59/CE; así como los casos Randstad Empleo ETT (C-649/22) y LM (C-441/22), en el contexto de la Directiva 2008/104/CE. Finalmente, se aborda el pronunciamiento en el caso Air Berlin (C-765/22 y C-772/22), que ofrece una perspectiva poco habitual sobre los créditos laborales en el marco del Reglamento (UE) 2015/848 sobre procedimientos de insolvencia. Este análisis pretende contribuir a la comprensión del impacto de la jurisprudencia europea en la evolución del Derecho laboral nacional.

ABSTRACT

The case law of the Court of Justice of the European Union (CJEU) continues to exert a significant influence in the field of labour law, both for legal scholars and for practitioners. Within the framework of the 10th European Social Law Conference, this paper analyses the main labour-related judgments issued by the CJEU in 2024, with a particular focus on collective dismis-

* Recibido el 17 de junio de 2025. Aprobado el 14 de julio de 2025.

** Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

sals, temporary agency work, and cross-border insolvency proceedings. It examines, among others, the rulings in Resorts Mallorca Hotels International (C-589/22) and Plamaro (C-196/23), concerning the interpretation of Directive 98/59/EC; as well as the cases Randstad Empleo ETT (C-649/22) and LM (C-441/22), in the context of Directive 2008/104/EC. Finally, the paper addresses the judgment in case Air Berlin (C-765/22 and C-772/22), which offers a rare perspective on labour claims under Regulation (EU) 2015/848 on insolvency proceedings. This analysis aims to contribute to a deeper understanding of the impact of European jurisprudence on the development of national labour law.

Palabras clave: Jurisprudencia, TJUE, legislación española.

Key words: case law, ECJ, Spanish legislation.

1. INTRODUCCIÓN

El interés que suscita la jurisprudencia del TJUE es, desde hace ya bastante tiempo, una realidad asentada, ya sea para la doctrina laboralista como para los propios operadores jurídicos. Así lo ponen de manifiesto los numerosos comentarios y estudios que, fundamentalmente, a golpe de sentencia «estrella», se han venido produciendo de manera sistemática durante los últimos años. En efecto, el impacto que algunos pronunciamientos del tribunal de Luxemburgo generan y han generado sobre alguna de nuestras instituciones jurídico-laborales justifica que quien suscribe estas páginas vuelva sobre la jurisprudencia emitida por el Tribunal de Luxemburgo en materia laboral durante el año 2024¹ a propósito de mi participación en la X Jornada de Derecho social europeo.

En concreto, por lo que a mí respecta, la intervención realizada giró en torno a las sentencias emitidas por el TJ en materia de despidos colectivos, empresas de trabajo temporal y, finalmente, en relación con los procedimientos de insolvencia transnacional y créditos laborales en respuesta a varias peticiones prejudiciales elevadas por distintos órganos jurisdiccionales españoles, tanto de lo social como de lo mercantil durante el período anotado. Así, y por lo que atiene a las sentencias en interpretación de la Directiva 98/59/CE, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, fueron dos las sentencias emitidas durante ese período. Me refiero, por un parte, a la sentencia del TJ (Sala Séptima) de 22 de febrero de 2024, Asunto C-589/22; Caso Resorts Mallorca Hotels internacional y, por otra, a la sentencia del TJ (Sala segunda) de 11 de julio de 2024, Asunto C-196/23, Plamaro, que giran en torno a las extinciones computables a los efectos del despido colectivo y la delimitación causal del mismo, respectivamente. Por su parte, en segundo lugar, afronté la interpretación del TJUE a propósito de la compatibilidad de nuestro derecho interno con respecto a la Directiva 2008/104/CE, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal y que fueron objeto de atención en las SSTJUE de 22 de febrero de 2024, Asunto C-649/22, caso Randstad Empleo ETT y en la de 24 de octubre de 2024, Asunto C-441/22, caso LM. Y, de entre ambas, he de señalar que me centré casi con carácter exclusivo en el último de los pronunciamientos anotados, dado el impacto que supone el hecho de que el Tribunal de Luxemburgo haya determinado que no es necesario que una empresa sea oficialmente reconocida como una ETT para que se aplique la normativa comunitaria sobre el particular. Finalmente, y sin perjuicio de que no sea un órgano jurisdiccional de lo social el que eleve petición prejudicial al Tribunal de Luxemburgo, estimé pertinente analizar la Sentencia del TJ (Sala Tercera) de 18 de abril de 2024, Asuntos acumulados C-765/22 y C-772/22, Caso Air Berlin, dado que no es en absoluto habitual encontrarse con una sentencia de estas características, esto es, con un pronunciamiento que afronte la regulación contenida en el Reglamento (UE) 2015/848, sobre procedimientos de insolvencia en materia de créditos laborales.

¹ Me remito, a estos efectos, al trabajo de MIRANDA BOTO, J. M.^a: «Reseña de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia durante los años 2023 y 2024», *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social* n.º 161, 2025, pp. 225-248.

2. DE NUEVO ANTE LA COMPATIBILIDAD DEL ART. 51 ET CON LA DIRECTIVA 98/59/CE, SOBRE DESPIDOS COLECTIVOS

A estas alturas volver a referirnos a la necesidad de reformar el artículo 51 del ET es casi una temeridad, puesto que son muchas las voces que han indicado que el legislador debería afrontar una reforma profunda de nuestra normativa interna para adecuar ésta a las exigencias de la regulación comunitaria. Y ello así, porque es bien conocido que el TJUE «nos ha llamado la atención» en varias ocasiones, ya sea en relación con las causas del despido colectivo, la determinación de los sujetos y los tipos de extinción computables a los efectos de esta tipología extintiva. Pero no sólo. Además de ello, también se ha pronunciado en relación con la unidad de referencia para el cómputo de los despidos y la delimitación temporal cuantitativa de éstos sobre el cómputo de trabajadores afectados por la medida extintiva; sobre los criterios para determinar el número de trabajadores de la empresa y las extinciones que deben ser computadas a efectos de determinar un despido colectivo². Como es visible, la intervención del TJ en interpretación de la compatibilidad de nuestra normativa interna con respecto a la Directiva 98/59/CE ha sido intensa y extensa³, por lo que no es especialmente novedoso que el Tribunal de Luxemburgo haya vuelto a incidir sobre esta materia hasta en dos ocasiones en el año 2024, tal y como se ha mencionado con anterioridad.

Así, y por lo que atiene a la sentencia del TJ (Sala Séptima) de 22 de febrero de 2024, Asunto C-589/22; Caso Resorts Mallorca Hotels internacional, se trata de un supuesto en el que se solicita al TJUE responda a dos cuestiones específicas relativas al momento en el que la empresa debe iniciar el procedimiento de consultas con la representación de las personas trabajadoras antes de proceder al despido colectivo y, también, sobre cómo deben interpretarse las bajas voluntarias incentivadas a los efectos del cómputo de personas trabajadoras afectadas por la decisión extintiva para su consideración como despido colectivo. Estas interrogantes se plantearon en el contexto de un litigio donde una empresa dedicada a la gestión y explotación de hoteles deja, en un momento dado, de explotar trece hoteles (de los cuales siete pertenecían a diversas empresas de un Grupo empresarial), pasando a gestionar únicamente siete de los veinte hoteles que inicialmente administraba. A consecuencia de ello, suscribe un acuerdo con las sociedades propietarias de esos siete establecimientos hoteleros y con Amla Explotaciones

² Vid. a título ejemplificativo, NOGUEIRA GUASTAVINO, M y DE LA IGLESIA AZA, L: «Reestructuración empresarial: despidos colectivos» en NOGUEIRA GUASTAVINO, M; FOTINOPOULOU BASURKO, O y MIRANDA BOTO, J. M.^a: *Lecciones de Derecho social de la Unión Europea*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, pp. 473-493; MONERO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P.G.: «El despido colectivo y el derecho social comunitario», en ORTEGA LOZANO, P. G. y GUINDO MORALES, S (Dirs.): *Viabilidad de las empresas, mantenimiento del empleo y medidas de flexibilidad externa en la reestructuración empresarial*, Comares, Granada, 2022, pp. 165-248; MONERO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P.: «Despido colectivo y Derecho social comunitario: la reinterpretación en el método del cómputo del factor temporal de los despidos colectivos: criterio amplio a través del período continuo anterior/posterior», *La Ley-Unión Europea* n.º 89, 2021; GONZÁLEZ DE PATTO, R. M.: «El impacto de la reciente jurisprudencia comunitaria en el régimen jurídico español de despido colectivo» en VV. AA. (MOLINA NAVARRETE, C -Coord.-): *Impacto sobre la legislación laboral española de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea*, Monografía de Temas laborales, 2019, pp. 165-206, accesible en: <https://www.juntadeandalucia.es/empleoformacionytrabajoautonomo/portalcari/cariportal-portlets/documentos?nombre=4a8c9fa6-0f2c-4998-9ef7-1dd71cd85508.pdf>; BLASCO JOVER, C.: «Concordancias y disonancias entre la regulación interna del despido colectivo y la regulación comunitaria en materia de garantías, ¿se ajusta el art. 51 ET a la Directiva 98/59/CE?», *Revista General de Derecho del trabajo y de la Seguridad social* n.º 56, 2020; MANEIRO VÁZQUEZ, Y.: «El régimen del despido colectivo en el ordenamiento europeo: contrastes y fricciones con el ordenamiento español», *Revista del Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social* n.º 127, 2017, pp. 121-144. GOMÉZ ABELLEIRA, F. J. y DÍAZ ZAFORAS, D.: «La construcción judicial del concepto de despido colectivo por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea», *REDE-Revista española de Derecho europeo* n.º 57, 2016, pp. 37-61.

³ Un repaso de dicha jurisprudencia en conjunto puede leerse en PÉREZ CAMPOS, A. I.: «La labor creadora de derecho del TJUE en la configuración de los despidos colectivos», *Anuario jurídico y Económico escorialense*, LV, 2022, pp. 91-114.

Turísticas, perteneciente al Grupo empresarial anteriormente mencionado. En este contexto, se dirige a las cuarenta y tres personas trabajadoras que prestaban servicios en sus oficinas centrales con la finalidad de saber si estaban interesados en cubrir diez vacantes en Amla Explotaciones Turísticas. Nueve personas aceptan y firman un documento en el que comunicaban su voluntad de causar baja voluntaria. Poco después, la empresa demandada (empleadora de treinta y dos trabajadores en sus oficinas centrales) comunica a los dos demandantes en el litigio y a otros siete trabajadores su despido objetivo por causas organizativas y productivas. Tras estas extinciones, la plantilla de la demandada en las oficinas centrales quedó reducida a veintitrés trabajadores.

Los demandantes en el litigio impugnaron sus despidos ante el Juzgado de lo social correspondiente alegando que la empresa debería haber iniciado un procedimiento de despido colectivo y que había actuado fraudulentamente al haber promovido de manera artificiosa las bajas voluntarias de algunos trabajadores para evitar tener que iniciar ese procedimiento. En instancia, el juzgado desestimó la demanda al entender que el número de despidos no alcanzaba los umbrales establecidos para obligar a la tramitación de un procedimiento de despido colectivo, de tal manera que recurrieron en suplicación, siendo el Tribunal superior de justicia el que eleva las cuestiones previamente expuestas al Tribunal de Luxemburgo, de las cuales responde únicamente a la primera de ellas, por cuanto que subsume la segunda en aquélla. En este sentido, el Tribunal de Justicia se expresa con mucha claridad, al señalar en relación con la interpretación de lo dispuesto en el art. 2.1 de la Directiva 98/59 cuando señala que el procedimiento de consultas previsto en la directiva debe iniciarse en el momento en el que sea plantea o se proyecta una discriminación de puestos de trabajo cuyo número puede superar los umbrales establecidos para estar comprendida en el concepto de despidos colectivos en el sentido del art. 1.1.a) de la Directiva. Y es que, en este caso concreto, la empresa ya podía prever que la magnitud de la modificación de la actividad de gestión y de explotación emprendida iba a ocasionar una disminución de la carga de trabajo en las oficinas centrales de la compañía y, en consecuencia, la posibilidad de que se produjeran despidos a propósito de esta decisión⁴.

La respuesta dada por el TJUE no es sorprendente y tampoco supuso un avance importante por lo que respecta a esta cuestión en nuestro derecho interno, dado que es bien sabido que el Tribunal Supremo ya había tenido la ocasión de despejar una duda semejante en su sentencia de 19 de septiembre de 2023 (rec. 61/2023)⁵, donde entendió que debían computarse las extinciones contractuales de mutuo acuerdo producidas en el arco temporal de noventa días, puesto que traían causa y origen en la voluntad del empresario, en el marco y el contexto de la reducción de plantilla⁶.

⁴ Ciertamente, no es la primera vez que el TJUE da su parecer en relación con esta cuestión; no en vano han sido varias las ocasiones en las que ha declarado que las obligaciones de consulta y de notificación nacen con anterioridad a la decisión del empresario de extinguir los contratos de trabajo [Vid. Sentencias de 27 de enero de 2005, Junk, C 188/03, EU:C:2005:59, apartado 37, y de 10 de septiembre de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, C 44/08, EU:C:2009:533, apartado 38)]. En este sentido, es jurisprudencia del TJ señalar que el procedimiento de consultas debe iniciarse en el momento en el que se haya adoptado una decisión estratégica o empresarial que lo obligue a plantearse o a proyectar despidos colectivos, dado que en otro caso, la utilidad del procedimiento de consultas quedaría amenazada en su objeto de evitar las extinciones de los contratos de trabajo o de reducir su número [Sentencias de 10 de septiembre de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, C 44/08, EU:C:2009:533, apartado 48, y de 21 de septiembre de 2017, Ciupa y otros, C 429/16, EU:C:2017:711, apartado 34)]. En caso contrario, esto es, en los supuestos en los que estemos ante una decisión que aún está en estudio, el TJUE ha sostenido que acudir a la obligación de consulta resultaría contraria a la consecución de los objetivos de la directiva 98/59, como la restricción de la flexibilidad de las empresas para su reestructuración, el aumento de las cargas administrativas y la provocación inútil de inquietud a los trabajadores respecto a la seguridad de su empleo (sentencia de 10 de septiembre de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, C 44/08, EU:C:2009:533, apartado 45).

⁵ Roj: STS 3812/2023 - ECLI:ES:TS:2023:3812.

⁶ A mayor abundamiento, me remito al comentario realizado por Ignasi Beltrán de Heredia en su blog. Vid <https://ignasibeltran.com/2023/10/09/extinciones-contractuales-de-mutuo-acuerdo-que-tienen-su-causa-y-origen-en-la-iniciativa-del-empresario-computan-a-los-efectos-del-despido-colectivo-sts-19-9-23/>

A diferencia del supuesto apenas mencionado, mayor impacto y trascendencia ha tenido la sentencia del TJ (Sala segunda) de 11 de julio de 2024, Asunto C-196/23, Plamaro⁷. Se trata de un asunto en el que un grupo de trabajadores presentaron una demanda contra DB, quien actuaba como heredera universal del empresario FC y el FOGASA. La demanda se originó por la extinción de los contratos de trabajo de las personas demandantes a consecuencia de la jubilación del empresario FC. Los trabajadores estimaron que la extinción derivada de la jubilación del empresario debía considerarse como un despido colectivo, lo que implicaba la obligación de seguir el procedimiento de información y consulta previsto en la Directiva 98/59/CE. A estos efectos, el Juzgado de lo social de Barcelona desestimó inicialmente la demanda en el año 2022, por lo que —tras el pertinente recurso de suplicación— el TSJ de Cataluña elevó al TJUE dos peticiones prejudiciales al TJUE donde se solicita se señale si la legislación española que no contempla la apertura de un procedimiento de consultas contenido en el art. 51.1, párrafo quinto al supuesto de jubilación persona física del empresario es conforme a lo dispuesto en el artículo 2 de la Directiva 98/59/CE. En otras palabras, quizá más clarificadoras, el TJUE debía aclarar si la jubilación del empresario persona física [art. 49.1.g) ET] que lleva aparejada la extinción de múltiples contratos de trabajo en un umbral superior al contenido en el art. 1.1 de la Directiva 98/59/CE, puede considerarse como un supuesto de despido colectivo a los efectos de esta norma y, si, en consecuencia, debe aplicarse el procedimiento de consulta a los representantes de las personas trabajadoras que exige la normativa comunitaria. Por su parte, y en el supuesto de que la respuesta a esta primera cuestión fuera negativa, se solicita conocer si la Directiva tiene efecto directo horizontal y si, por tanto, es de aplicación entre particulares, esto es, se solicita conocer si el órgano jurisdiccional nacional puede calificar esos despidos como nulos al no haber seguido el procedimiento de consultas contemplado en la Directiva.

El TJUE, una vez admitidas las cuestiones prejudiciales planteadas, va a responder a la primera cuestión señalando que sí es de aplicación la Directiva 98/59/CE cuando la jubilación del empresario lleva aparejada la extinción de un número de contratos de trabajo que superen los umbrales cuantitativos allí contemplados. En este sentido, entiende el TJUE que la causa de las extinciones, esto es, la jubilación del empresario no excluye automáticamente la aplicación de la Directiva, puesto que lo relevante es que las extinciones no sean inherentes a la persona de los trabajadores. Determina el tribunal que a diferencia de lo que ocurre con las extinciones por muerte del empresario, en este caso el empresario puede proceder a abrir el período de consultas con el objetivo, al menos, de atenuar las consecuencias del despido a través, ya sea del recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas a la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos. En consecuencia, responde el órgano jurisdiccional comunitario señalando que nuestra legislación interna, que no califica la extinción de los contratos por jubilación como despidos colectivos (con los derechos parejos al procedimiento de informa-

⁷ CANO GALÁN, Y.: «Extinción del contrato por jubilación del empresario: el difícil encaje entre la jurisprudencia del Tribunal Supremo y la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea», *Diario La Ley* n.º 10588, 2024; BALLESTER LAGUNA, F.: «Extinción del contrato de trabajo por jubilación del empresario (persona física) y despido colectivo: Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de julio de 2024 (asunto C-196/23)», *Revista de Trabajo y Seguridad Social* n.º 482, 2024, pp. 147-154; MONEREO PÉREZ, J. L. y VELASCO FERNÁNDEZ, D.: «La jubilación del empresario persona física es causa de despido colectivo según el Derecho de la Unión: Sentencia del Tribunal de Justicia 11 de julio de 2024, asunto C-196/23, Plamaro»; *La ley-Unión Europea* n.º 130, 2024; DE CASTRO MARÍN, E.: «Extinción de contrato de trabajo por jubilación de empresario persona física, despido colectivo y aplicación de la directiva 98/59: STJUE (Sala segunda), de 11 de julio de 2024, Asunto C-196/23» en CASAS BAAMONDE, M.ª E.: *Los briefs de la Asociación española de Derecho del trabajo y de la seguridad social: las claves de 2024*, pp. 300-303; RODRÍGUEZ CASAS, E.: «Jubilación del empresario persona física y apertura de período de consultas cuando se superen los umbrales numéricos de extinciones que dan lugar a un despido colectivo. ¿Un ensamblaje posible?», *Trabajo y Derecho* n.º 123, 2025; NO-GUEIRA GUASTAVINO, M.: «Exigencia de período de consultas con los representantes de los trabajadores en caso de extinciones de contrato causadas por la jubilación del empresario persona física. STJUE (Sala segunda) de 11 de julio de 2024 (Asunto C-196/23)», *Anuario 2024 de Jurisprudencia Laboral (Estudio de 100 casos relevantes)*, 2025, pp. 651-656.

ción y consulta aplicable), es contraria a la normativa europea. Por su parte, y ya por lo que respecta a la segunda de las interrogantes planteadas, el TJUE indica que corresponde a los órganos jurisdiccionales nacionales pronunciarse sobre la interpretación del derecho nacional y, en puridad, si procede inaplicar el derecho interno a favor del Derecho de la Unión y declarar nulos los despidos en el supuesto de hecho concernido. Recuerda el TJUE, a estos efectos, que las Directivas carecen de eficacia directa horizontal, salvo excepciones y que al no poder engarzar este supuesto bajo los artículos 27 y 30 de la Carta de Derechos fundamentales de la Unión Europea, el tribunal nacional no puede inaplicar la normativa estatal.

Esta resolución ha sido positivamente valorada por la doctrina laboralista española, puesto que es un pronunciamiento que se alinea con otros similares del mismo tribunal, como el anteriormente expuesto⁸. Asimismo, esta sentencia ha sido bien vista en aras a equiparar la situación de las personas trabajadoras ante el supuesto de extinción de los contratos de trabajo derivados de la desaparición de la figura del empresario, ya sea éste una persona física o una persona jurídica⁹. Ahora bien, en mi opinión, la conclusión que alcanza el Tribunal plantea interrogantes relevantes: ¿Qué sentido tiene abrir un procedimiento de consultas cuando es evidente que la extinción de los contratos se producirá de forma inevitable por la jubilación del empresario? ¿Hasta qué punto esta obligación puede suponer una carga desproporcionada o incluso un obstáculo indirecto al ejercicio del derecho a la jubilación? Asimismo, y siguiendo con esta perspectiva crítica, cabe preguntarse si la verdadera motivación de esta cuestión prejudicial era la que formalmente se plantea o si realmente, el objetivo perseguido era y es otro, esto es, la problemática de las diferencias indemnizatorias que en nuestro derecho interno existen ante la extinción del contrato de trabajo por desaparición de la figura del empresario —persona física frente a la desaparición de la figura del empresario-persona jurídica que, como es bien sabido, son distintas. Si bien ello es así, lo cierto es que, si ésta era la pretensión seguida por el TSJ de Cataluña, siquiera indirectamente, personalmente considero que no cabe extraer consecuencia alguna de la interpretación operada por el Tribunal de Luxemburgo a esos efectos, ya que la Directiva 98/59/CE no regula el régimen indemnizatorio a aplicar y, por lo tanto, entiendo que la eventual aplicación del art. 51 ET no alteraría la indemnización establecida en el art. 49.1.g) ET, esto es, al abono de la cantidad equivalente a un mes de salario.

Además de lo anterior, lo cierto es que surgen otro tipo de reflexiones al hilo de este pronunciamiento y, es posible que, en algún caso, menos obvias de lo que a priori pudiera parecer. Así, es evidente que el incumplimiento de la apertura del procedimiento de consultas exigido por la Directiva en el supuesto de la desaparición del empresario persona física supondría la nulidad del despido, algo que —desde mi punto de vista— no supondría más que aplazar la consecuencia a la que aboca la extinción del contrato de trabajo en estos supuestos, puesto que, de no existir un traspaso de actividad, la declaración de nulidad no llevaría aparejada reincorporación alguna al no ser posible ésta. En consecuencia, qué sentido puede tener demorar lo inevitable. Pero además de ello, nos deberíamos interrogar si la eventual equiparación a la que antes se ha hecho referencia, no supondría a su vez originar una diferencia de trato entre empresarios-personas físicas que se jubilan y que deben seguir procedimientos diferenciados en función del tamaño de la plantilla. Es más, la interpretación resultante de este pronunciamiento, ¿podría desincentivar la jubilación de algún empresario/a? Desde una perspectiva práctica, he de señalar que, si el legislador optara por equiparar estos supuestos, cabría recomendar a empresarios individuales que previeran su jubilación con antelación, constituyendo una sociedad limitada que asumiera la actividad empresarial con la finalidad de eludir las responsabilidades directas y trasladarlas al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), que sería la institución que debería hacer frente a las indemnizaciones correspondientes, lo que plantea implicaciones rele-

⁸ Así lo señala NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: «Exigencia de período de consultas con los representantes de los trabajadores en caso de extinciones de contrato causadas por la jubilación del empresario...», loc. cit. p. 655.

⁹ En este sentido, BALLESTER LAGUNA, F.: «Extinción del contrato de trabajo por jubilación del empresario (persona física) y despido colectivo...», loc. cit. pp. 152 y ss.

vantes para la sostenibilidad del sistema. En definitiva, aunque la sentencia es clara en su interpretación jurídica, sus consecuencias prácticas y su impacto en el derecho interno merecen una reflexión más profunda. Y es que —en mi opinión— no siempre las cuestiones prejudiciales responden exclusivamente a dudas interpretativas, sino que en ocasiones se elevan por motivos distintos a las dificultades hermenéuticas que pudieran surgir.

3. A PROPÓSITO DE LA DIRECTIVA 2008/104/CE SOBRE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y, EN PARTICULAR, LA ALARGADA SOMBRA DE LA SENTENCIA DEL TJ DE 24 DE OCTUBRE DE 2024, CASO LM, ASUNTO C-441/23

Durante el año 2024, el TJUE tuvo la ocasión de pronunciarse sobre la compatibilidad de la normativa española en materia de prestamismo de mano de obra con respecto a la Directiva 2008/104/CE. En concreto, nos encontramos con la sentencia del TJUE de 22 de febrero de 2024, Caso Randstad empleo, que responde a una petición prejudicial elevada por el TSJ del País Vasco en relación con la aplicación del art. 5.1 de la Directiva 2008/104/CE relativa al principio de igualdad de trato entre trabajadores cedidos por una ETT y los trabajadores de la empresa usuaria¹⁰. El caso se refería a una persona trabajadora cedida por Randstad Empleo ETT a Serveo Servicios, SAU (antes Ferrovial Servicios) que había sufrido un accidente laboral del que resultó una declaración de incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual, confirmada poco después por el Juzgado de lo social n.º 2 de Vitoria-Gasteiz. El litigio se originó a raíz de la existencia de diferencias en la cuantía indemnizatoria prevista en dos convenios colectivos distintos: el de la empresa de trabajo temporal (ETT) y el de la empresa usuaria (sector del transporte). En este contexto, el sindicato ELA interpuso una reclamación de cantidad por dichas diferencias que tras distintos avatares llega al TSJPV que es el órgano jurisdiccional que planteó al TJUE si la interpretación realizada por el Tribunal Supremo, de acuerdo con la cual se daba preferencia a la aplicación del convenio colectivo de la ETT era compatible o no con la disposición de la Directiva anotada. El TJUE respondió de forma clara: la indemnización por accidente laboral se incluye dentro del concepto de «condiciones esenciales de trabajo y de empleo» en el sentido del art. 5.1, párrafo primero de la Directiva 2008/104/CE. Y ello así, porque si bien es cierto que esta disposición no señala nada al respecto, lo cierto es que sí cabe subsumirlo bajo la noción de remuneración contenido en el art. 3 de la Directiva 2008/104/CE tal y como se ha interpretado por el TJUE en diversas ocasiones¹¹. A consecuencia de esta aseveración, el Tribunal de Luxemburgo va a señalar que el principio de igualdad de trato establecido en el artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva sobre ETT supone que los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal deben disfrutar, durante su misión en una empresa usuaria, de condiciones esenciales de trabajo y de empleo por lo menos iguales a las que les corresponderían si hubiesen sido contratados directamente por dicha empresa para ocupar el mismo puesto. De este modo, el TJUE va a estimar que la interpretación operada por el Tribunal supremo con respecto a esta cuestión resulta contraria al Derecho de la Unión.

Mayor repercusión que la sentencia apenas anotada fue la originada por la sentencia de 24 de octubre, Asunto C-441/23, de 24 de octubre de 2024. En efecto, se trata de un pronuncia-

¹⁰ Comentado por DRIGUEZ, L.: «Politique sociale - Égalité de traitement des travailleurs intérimaires», *Europe* n.º 4, 2024, pp. 169 y ss.

¹¹ La retribución (o remuneración) se define en el artículo 157 TFUE, apartado 2, como «el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo». Según se desprende de la jurisprudencia, este concepto debe interpretarse en sentido amplio y comprende, en particular, todas las gratificaciones en dinero o en especie, actuales o futuras, siempre que sean satisfechas, aunque sea indirectamente, por el empresario al trabajador en razón del trabajo de este, independientemente de que sea en virtud de un contrato de trabajo o de disposiciones legales o de que tengan carácter voluntario (Sentencia de 8 de mayo de 2019, Praxair MRC, Asunto C-686/18, ECLI:EU:2019:379).

miento que ha generado un amplio debate¹² por el eventual impacto que este el mismo pudiera tener sobre el art. 43 ET y los artículos 1, 2, 12 y 15 de la Ley 14/1994, de 1 de junio de Empresas de trabajo temporal.

Esta resolución trae causa en la elevación por parte del TSJ Madrid de varias peticiones prejudiciales a propósito de un litigio que involucró a una trabajadora que, tras haber realizado un período de prácticas profesionales en Microsoft, prestó servicios para esta última empresa a través de otras tres empresas: Omnitel Comunicaciones, Indi Marketers y Leadmarket. Estas tres empresas, a su vez, habían celebrado sucesivamente contratos de prestación de servicios con Microsoft, en el marco de los cuales la trabajadora estaba adscrita a la realización de la prestación contratada. Mientras que la trabajadora estaba embarazada, Microsoft, invocando razones presupuestarias, informó a Leadmarket (última de las empresas para las cuales prestaba servicios) que el contrato entre ambas empresas no iba a ser prorrogado. La trabajadora inició una situación de incapacidad temporal, al que siguió el permiso por descanso por nacimiento y cuidado de menor, permiso por lactancia y disfrute de las vacaciones anuales. Cuando la trabajadora debía reincorporarse a su trabajo, recibió una carta de Leadmarket en la que se le comunicaba la extinción de su contrato de trabajo. El empresario alegaba causas objetivas para esa extinción, aduciendo una disminución de la demanda por la «caída» de proyectos que estaban previstos. En respuesta, la trabajadora interpuso una demanda en el Juzgado de lo Social de Madrid, solicitando la nulidad del despido o subsidiariamente su improcedencia, y que se condenara solidariamente a Leadmarket y a Microsoft a las consecuencias de esa declaración. Mediante sentencia de 30 de noviembre de 2021, el Juzgado de lo Social nº 39 de Madrid absolvió a Microsoft, al considerar que Leadmarket no había puesto a LM a disposición de esa sociedad.

LM interpuso recurso de suplicación contra dicha sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, alegando que su situación como trabajadora de Leadmarket era una «puesta a disposición», que, según ella, se había acordado con Microsoft, y que, por tanto, Microsoft debía ser condenada solidariamente a las consecuencias del despido, incluida la readmisión de LM en su puesto de trabajo. Ante este contexto general, y una vez que se declaró nulo el despido de la trabajadora, el TSJ Madrid interrogó al TJUE sobre la aplicabilidad de la Directiva 2008/104/CE. En concreto, se plantea si la Directiva se aplica a una empresa que, sin estar reconocida por la legislación interna como una ETT, pone a un trabajador a disposición de otra empresa. En caso de respuesta afirmativa a esta cuestión tras analizar el ámbito de aplicación de la Directiva y de sus nociones centrales, tales como qué empresa ejerce la dirección y control en estos supuestos, se interroga sobre si la trabajadora tiene derecho a percibir el mismo salario que la empresa eventualmente cedente (Microsoft).

¹² Vid. a estos efectos, RIVAS VALLEJO, P.: «Prestación de servicios y cesión de trabajadores: concepto de empresa de trabajo temporal en el derecho de la Unión», *Revista de Jurisprudencia Laboral* n.º 10, 2024.

NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: «Las empresas contratistas no son empresas de trabajo temporal, pero lo pueden ser si incurrir en cesión ilegal: Comentario a la sentencia del tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de octubre de 2024 (asunto C-441/23)», *Revista de Trabajo y Seguridad Social-CEF* n.º 485, 2025, pp. 128-138. BILTGEN, F.: «Trabajo a través de empresas de trabajo temporal: condena solidaria de las empresas de trabajo temporal y usuaria por despido nulo o improcedente: TJ, Sala séptima, S 24 octubre 2024. Asunto C-441/23: Omnitel». *La Ley Unión Europea* n.º 133, 2025. VICENTE ANDRÉS, R.: «Cesión de trabajadores a través de una empresa contratista que no es una ETT y principio de igualdad de trato de los trabajadores cedidos: primera aplicación de la doctrina del TJUE Omnitel y de la Directiva 2008/104/CE que supone que el convenio colectivo que resulta de aplicación al trabajador cedido por una empresa que no es formalmente una ETT no puede establecer peores condiciones que las que se aplican a los trabajadores contratados directamente por la empresa cliente: STSJ de Madrid, 6-11-2024, rec. 538/2024», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales* n.º 122, 2025. FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.: «Quiénes pretenden realizar una actividad como ETT, ¿deben obtener autorización administrativa previa?: Comentario a la STJUE de 24 de octubre 2024 (Asunto C-441/23)», *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales* n.º 122, 2025.

En esencia, y por lo que atiene a la cuestión principal, esto es, si la Directiva 2008/104/CE puede aplicarse a una empresa, aunque ésta no haya sido reconocida como una ETT de acuerdo con nuestro derecho interno, por cuanto que no ha recibido la debida autorización administrativa que exige la Ley de empresas de trabajo temporal; el Tribunal comunitario es muy claro y contundente al respecto. Responde afirmativamente señalando la aplicabilidad de la Directiva 2008/104/CE a una empresa que cede temporalmente trabajadores a otra empresa, aun y cuando no estuviera debidamente autorizada de acuerdo con la legislación nacional. Y ello así, porque la definición de Empresa de trabajo temporal contenida en el art. 3.1.b) de la Directiva que expresamente señala que «que celebre contratos de empleo con trabajadores, con arreglo al derecho nacional...» sólo se refiere al procedimiento de celebración de contratos o al modo en el que se establecen las relaciones laborales. Es más, continua el tribunal determinando que, si se exigiera la autorización administrativa para poder operar como una ETT, la protección de los trabajadores en estos contextos diferiría de un Estado a otro y dentro de un mismo Estado, en función de si se cuenta con la citada autorización o no.

La segunda de las cuestiones que se van a plantear está directamente relacionada con el concepto de ETT, de trabajador cedido y de empresa usuaria bajo cuyo control y dirección el trabajador cedido ejerce sus funciones. Y ello así porque en el supuesto de hecho, la empresa [Leadmarket] mantenía la dirección y control de la actividad laboral (excluyendo así la existencia de una puesta a disposición de la trabajadora), por el hecho de que el administrador de la misma recibiese de la trabajadora un informe mensual de actividad y además firmase los permisos, vacaciones y horarios de la trabajadora, aunque la prestación cotidiana de los servicios de la trabajadora consistiese en atender a los clientes de Microsoft, resolviendo las incidencias contactando frecuentemente con responsables de Microsoft y trabajando desde su domicilio con un ordenador puesto a disposición de la trabajadora por Microsoft y acudiendo una vez a la semana al centro de trabajo de Microsoft. Pues bien, sobre estos extremos remite al órgano jurisdiccional nacional para que sea éste el que determine si realmente en este caso, la trabajadora había sido cedida por una ETT, no sin antes realizar un recorrido teórico sobre las nociones de ETT, trabajador cedido y empresa usuaria. Finalmente, y por lo que se refiere a la interrogante relativa al salario a percibir, el TJUE responde afirmativamente en aplicación conjunta de los artículos 5.1 y 3.1.f) de la Directiva 2008/104.

Pues bien, establecidas a grandes rasgos las respuestas ofrecidas por el Tribunal de Luxemburgo, se ha de señalar que mucho se ha dicho acerca del impacto de la misma sobre el régimen de las contrata y subcontratas del art. 42 ET¹³, si bien he de confesar que mi postura al respecto se acerca más a la opinión vertida por la Profesora Nogueira que a otras voces eventualmente más mediáticas que aquella¹⁴. En este sentido, la profesora Nogueira advierte —con buen tino a mi juicio— que la sentencia «más que oponer contrata y cesión ilegal, [...] amplía el concepto de cesión legal¹⁵». Y precisamente por ello, y apartándome de esas otras elucubraciones iniciales, me pregunté sobre si esta sentencia abre la puerta a la legalización indirecta de ciertas formas de intermediación laboral internacional, como las que ejercen las empresas que actúan como «employer of record (EoR)¹⁶» o agencias de colocación transna-

¹³ Por ejemplo, BELTRÁN DE HEREDIA, I.: «Los trabajadores de una empresa contratista pueden reclamar las condiciones laborales de la principal si están bajo su poder de dirección y control (STJUE 24/10/24)», blog *Una Mirada crítica a las relaciones laborales* en <https://ignasibeltran.com/2024/10/25/los-trabajadores-de-una-empresa-contratista-pueden-reclamar-las-condiciones-laborales-de-la-principal-si-estan-bajo-su-poder-de-direccion-y-control-stjue-24-10-24/>

¹⁴ Y también, en otro sentido, a la opinión de DURÁN LÓPEZ, F.: «Sobre la prestación de servicios entre empresas y la cesión de trabajadores, a propósito de la reciente sentencia del TJUE», https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/prestacion-servicios-empresas-cesion-trabajadores-proposito-reciente-sentencia-tjue (último acceso el día 17 de junio de 2025).

¹⁵ NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: «Las empresas contratistas no son empresas de trabajo temporal...», loc. cit. p. 135.

¹⁶ A mayor abundamiento sobre esta figura, Me remito al trabajo de la profesora GALA DURÁN, C.: «La contratación de personas trabajadoras en España por empresas extranjeras: ¿es válido recurrir a las empresas EOR o a las ETT o se trata de una cesión ilegal?», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF* n.º 476, 2023, pp. 13-38. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.19295>

cionales. Las EoR son entidades que actúan como empleadores de trabajadores en nombre de otra empresa, sin ser formalmente ETT. Son empresas a las que se suele acudir cuando la empresa que recibe la prestación de servicios desea contratar personal en un país extranjero, pero sin establecerse localmente. Este tipo de empresas se encargan de la realización de todo tipo de gestiones laborales, pasando por la contratación formal de las personas trabajadoras, por la gestión de nóminas o por la gestión de las vacaciones¹⁷. Ahora bien, sin perjuicio de lo anterior, la empresa cliente de las EoR mantiene el poder de dirección sobre la persona trabajadora, luego en puridad y en aplicación de lo dispuesto en el art. 43 ET se calificarían como supuestos de cesión ilegal de trabajadores. Y, de igual manera, consecuencia idéntica deberían recibir otro tipo de empresas que actúan en sectores internacionalizados como el marítimo y/o aéreo para contratar personas trabajadoras para otras empresas¹⁸.

Tomando en consideración la realidad apenas apuntada, entiendo que esta sentencia tiene o puede tener implicaciones importantes por lo que respecta a las empresas que, con mayor o menor sofisticación, se dedican a la intermediación laboral internacional¹⁹; no en vano y en línea de principio, la Directiva 2008/104/CE les podría ser de aplicación a la luz del tipo de actividad desarrollada y la ausencia de cualquier tipo de autorización para operar como ETT en España.

4. APLICACIÓN DEL REGLAMENTO (UE) 2015/848 SOBRE PROCEDIMIENTOS DE INSOLVENCIA A CRÉDITOS LABORALES EN CONTEXTOS TRANSNACIONALES: EL CASO AIR BERLIN

Finalmente, y tras dar cuenta de las principales novedades en materia laboral durante el año 2024, cerré la intervención realizando una aproximación sobre un tema complejo a la par que novedoso desde la perspectiva que nos ocupa. Y ello así porque no es habitual que el TJUE se pronuncie sobre procedimientos concursales transnacionales y créditos laborales, lo que convierte al caso Air Berlin en una rareza en su especie. En efecto, la Sentencia del TJ (Sala Tercera) de 18 de abril de 2024, Asuntos acumulados C-765/22 y C-772/22, Caso Air Berlin, tiene por objeto resolver diversas cuestiones ligadas a la «coordinación» entre procedimientos de insolvencia principal y secundario en distintos Estados miembros de la UE (Alemania y España), en el marco de la aplicación del Reglamento (UE) 2015/848 sobre procedimientos de insolvencia²⁰.

Así, y realizando una síntesis muy apretada de ambos supuestos, ha de decirse que en el caso que se contemplaba en el asunto C-765/22, nos encontramos ante varios trabajadores de Air Berlin España que habían sido despedidos a causa del cese de actividad de la principal en Alemania y, dentro del marco de impugnación de sus despidos ante los órganos jurisdiccionales españoles solicitan se esclarezca la calificación de sus créditos laborales. Y ello así, porque fueron despedidos por decisión del administrador del procedimiento principal antes de ser de-

¹⁷ Y que hay que distinguir de las PEO – *Professional employer organization*, que son empresas que ofrecen servicios integrales de recursos humanos a otras empresas en un modelo de co-empleo, de tal manera que tanto la empresa cliente como la PEO comparten obligaciones y responsabilidades.

¹⁸ *Vid.*, por ejemplo, para el sector aéreo el trabajo de RODRÍGUEZ ROMERO, R. M.: *La liberalización del sector aeronáutico y su impacto sobre las relaciones laborales individuales del personal a bordo de aeronaves*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur menor, 2022. De igual modo, me remito a la tesis doctoral de FERÁNDEZ AVELLO, N.: *El régimen jurídico laboral transfronterizo de la tripulación en el transporte aéreo*, defendida en la Universidad de Oviedo en el año 2023 bajo la dirección de la Profa. Jiménez Blanco, en cuyo tribunal tuve el honor de estar.

¹⁹ Otras implicaciones pueden leerse en el trabajo de ESTEVE SEGARRA, A.: «Tres razones para volver a un tema clásico: contratas, cesión ilegal y empresas de trabajo temporal», *Lan Harremanak* n.º 53, 2025, <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.27298>.

²⁰ En extenso, ESPINIELLA MENÉNDEZ, A.: «Las masas activa y pasiva en los concursos secundarios. Sentencia del Tribunal de Justicia 3.ª de 18 de abril de 2024: en el ass. C-765/22 y C-772/22: Air Berlin Luftverkehrs KG, Sucursal en España y Air Berlin Luftverkehrs KG, Sucursal en España Air Berlin», *La Ley-Unión Europea* n.º 127, 2024.

clarado el concurso secundario, y como el propio administrador no solicitó la apertura del procedimiento secundario antes de la medida extintiva para obtener la autorización judicial, los despedidos fueron declarados nulos. Ahora bien, ante las circunstancias descritas y la imposibilidad de readmisión por el cese de actividad inminente de Air Berlin España, los trabajadores comunicaron su crédito en ambos procedimientos. Así, mientras que, en el procedimiento principal, dicho crédito fue reconocido contra la masa, pues su nacimiento fue posterior a la declaración del concurso; en el procedimiento secundario fue reconocido como crédito concursal, al entenderse que había nacido con anterioridad a la declaración del concurso secundario, rechazándose esta segunda clasificación por los propios trabajadores. En esencia, lo que se plantea es el reconocimiento y calificación de créditos salariales generados con posterioridad a la apertura del concurso secundario en España. Para responder a esta interrogante, es necesario esclarecer qué ley es la aplicable a este tipo de crédito, concluyendo el TJUE que la ley aplicable —en este caso— es la ley del Estado del procedimiento principal, matizándose que la ley del Estado del procedimiento secundario sólo se aplica a los créditos nacidos después de su apertura, pero no para aquellos que nacen entre la apertura del procedimiento de insolvencia principal y el procedimiento secundario. A estos efectos, debe decirse que el TJUE distingue entre la ley aplicable a los contratos de trabajo (suspensión/extinción) y la ley aplicable a los créditos en el procedimiento de insolvencia, dado que para el primer supuesto se debería aplicar el Reglamento Roma I sobre ley aplicable a las obligaciones contractuales; mientras que para la determinación de los créditos salariales hay que acudir a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2015/848 de procedimientos de insolvencia.

En segundo término, y ya por lo que atiene al litigio que se suscita en el asunto C-772/22, nos encontramos ante un grupo de trabajadores de la sucursal de Air Berlin en España que impugnan la transferencia de activos de Air Berlin fuera de territorio español, esto es, que ponen en duda las actuaciones del administrador concursal del procedimiento de insolvencia principal sobre los bienes y derechos que ostentaba la empresa en el procedimiento de insolvencia secundario y que en los momentos en los que se habían producido los hechos, el procedimiento secundario aún no se encontraba iniciado. Y es que, el administrador concursal alemán transfirió activos (dinero de una garantía real en España) a su cuenta en Alemania, a pesar de existir un embargo preventivo sobre esos bienes en España, lo que provocó que los trabajadores impugnaran esta transferencia mediante una acción rescisoria. En este contexto se plantean varias peticiones prejudiciales. En primer lugar, se plantea la cuestión sobre la formación de la masa del procedimiento de insolvencia secundario del que hubo traslados de su masa activa antes de su apertura. A esta interrogante, el TJ señala que *«la masa de los bienes situados en el Estado de apertura del procedimiento de insolvencia secundario está constituida únicamente por los bienes que se encuentren en el territorio de ese Estado miembro de la apertura de dicho procedimiento»*, recalcando la universalidad y primacía del procedimiento de insolvencia principal. En segundo lugar, se plantea la cuestión de la abusividad e ilicitud de trasladar bienes fuera del territorio en el que está situado el establecimiento secundario, en relación con el crédito litigioso que ostentan los trabajadores de dicho establecimiento (Air Berlin España). El TJUE declara que *«el administrado concursal de un procedimiento de insolvencia principal puede trasladar los bienes del deudor fuera del territorio de un Estado miembro distinto del de ese procedimiento de insolvencia, aun cuando tenga conocimiento de la existencia, por una parte, de créditos laborales de los acreedores locales en el territorio de ese otro Estado miembro, reconocidos mediante resoluciones judiciales, y, por otra parte, de un embargo preventivo de bienes acordado por un juzgado de lo social de ese último Estado miembro»*. Finalmente, y ya sobre la legitimación activa de la acción rescisoria planteada por los trabajadores de Air Berlin España en el procedimiento de insolvencia principal, el TJUE declara que el administrador del procedimiento secundario puede ejercitar una acción revocatoria por un acto realizado por el administrador concursal del procedimiento principal, en defensa de los intereses de los acreedores del procedimiento secundario. En definitiva, el TJUE va a considerar que no hay abusividad o ilicitud *per se* en la transferencia de bienes fuera del territorio del establecimiento secundario. El administrador del procedimiento principal puede trasladar bienes del procedimiento secundario, incluso después de abierto este último. No obstante, los trabajadores conservan su legitimación activa para ejercitar la acción rescisoria.

5. BREVES LÍNEAS CONCLUSIVAS

Durante el año 2024 varias han sido las sentencias del TJUE con impacto en nuestra legislación laboral interna. De entre todas ellas, entiendo que las que mayor impacto han generado son, en primer lugar, la Sentencia en el caso Plamaro, donde me planteo su «utilidad» real, esto es, qué sentido puede llegar a tener la obligatoriedad de abrir el procedimiento de consultas cuando la extinción de los contratos de trabajo es una consecuencia inevitable de la desaparición del empleador persona física. Es más, aprovecho para reflexionar si esa sentencia pudiera generar una posible diferencia de trato entre empresarios personas físicas que superan o no los umbrales del despido colectivo a esos efectos y sus consecuencias prácticas. En segundo lugar, se llama la atención sobre la sentencia en el caso LM, si bien entiendo que, desde mi punto de vista, su impacto es más relevante en el caso de aquellas empresas dedicadas a la intermediación de mano de obra internacional, como las «EoR» o las agencias de ‘manning’ en sectores como el marítimo o el aéreo, puesto que podría estar indirectamente autorizando actividades que, conforme al Derecho interno español deberían considerarse como un supuesto de cesión ilegal de trabajadores. Finalmente, subrayé el interés de la sentencia sobre insolvencia transfronteriza, que tiene por objeto aclarar la «jerarquía y coordinación» entre procedimientos de insolvencia principal y secundario transfronterizo en relación con los créditos laborales; cuestión ésta especialmente novedosa con respecto a las restantes materias objeto de análisis en este trabajo.