ANUARIOS

2025 Práctica Laboral para abogados

Los casos más relevantes en 2024 de los grandes despachos

• Abdón Pedrajas Littler • Addleshaw Goddard • A&O Shearman • Andersen • Broseta Abogados • Bufete de la Villa • Ceca Magán Abogados • Clifford Chance • Crowe Legal y Tributario • Cuatrecasas •Deloitte Legal • Garrigues • Gómez-Acebo & Pombo • Hogan Lovells • KPMG Abogados • Martínez-Echevarría Abogados • Ontier • Pérez-Llorca • PriceWaterhouseCoopers • Roca Junyent • Sagardoy Abogados • Simmons & Simmons • Uría Menéndez

LA LEY

© **Varios Autores**, 2025
© **ARANZADI LA LEY, S.A.U.**

ARANZADI LA LEY, S.A.U.
C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
www.aranzadilaley.es
Atención al cliente: https://areacliente.aranzadilaley.es/publicaciones

Edición: junio 2025

Depósito Legal: M-12203-2025
ISBN versión impresa: 978-84-10292-70-3
ISBN versión electrónica: 978-84-10292-71-0

Diseño, Preimpresión e Impresión: ARANZADI LA LEY, S.A.U.
Printed in Spain

© **ARANZADI LA LEY, S.A.U.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, ARANZADI LA LEY, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, **www.cedro.org**) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

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

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

ARANZADI LA LEY se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **ARANZADI LA LEY, S.A.U.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

RELACIÓN DE TRABAJOS POR DESPACHOS COLABORADORES

1. ABDÓN PEDRAJAS LITTLER

— Clasificación profesional conforme al convenio colectivo vigente en el marco de una operación de compra de un grupo de empresas (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, A Coruña, Sala de lo Social, de 14 de junio de 2024, Recurso nº 259/2024)..... 33

— Alcance de la presunción de certeza de los hechos no percibidos directamente por la inspección de trabajo, consignados en acta de liquidación de cuotas por supuesta laboralidad de agentes comerciales de puerta fría (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 29 de enero de 2024. Recurso de Suplicación núm. 2147/2023)..... 49

2. ADDLESHAW GODDARD

— Legitimación activa en un grupo mercantil: abono de gastos por empresa del grupo distinta de la empleadora (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, n.º 753/2024, de 19 de julio de 2024, nº de recurso 307/2024). 71

3. A&O SHEARMAN

— Falta de registro de jornada y presunción de la realización de las horas extraordinarias reclamadas (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 22 de julio de 2024, Recurso nº 806/2023). 93

4. ANDERSEN

— Procedencia de despido por causas disciplinarias con motivo de concurrencia desleal durante situación de excedencia voluntaria (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de Madrid, Sala de lo Social, de 1 de marzo de 2024, Recurso nº 820/2023). 111

5. BROSETA ABOGADOS

— No justificación de la supresión de celebración de actividades lúdicas en día tradicional derivado de motivos epidemiológicos (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias nº 602/2024, de 23 de abril de 2024, nº de recurso 502/2024). Broseta Abogados. 129

— Sobre la legitimación de las asociaciones empresariales para negociar un convenio colectivo según lo dispuesto en el artículo 87.3 c) ET (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, nº 2948/24, de 17 de octubre de 2024, nº recurso 17/2024). 145

6. BUFETE DE LA VILLA

— Plus de transporte como complemento salarial en cuantía proporcional al tiempo de trabajo (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, nº494/2024, de 15 de febrero de 2024, Recurso de Suplicación 195/2023). 163

7. CECA MAGÁN ABOGADOS

— La endometriosis no constituye automáticamente un supuesto de discapacidad (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña nº 790/2024, de 14 de diciembre de 2023, recurso nº 5137/2023). 177

8. CLIFFORD CHANCE

— Principios procesales y naturaleza extraordinaria del recurso de suplicación en la jurisdicción social (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 652/2024, de 19 de septiembre de 2024, nº de recurso 283/2024). Clifford Chance. 199

9. CROWE LEGAL Y TRIBUTARIO

— Sobre el derecho a solicitar la adaptación de jornada por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 2 de septiembre de 2024, nº 4558/2024, Recurso nº 935/2024). 215

— Delimitando el concepto «contrato de trabajo»: la presunción de certeza de las actas de la inspección de trabajo y el suprimido procedimiento de oficio (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, de 27 de mayo de 2024, nº265/2024, Recurso nº 596/2023)..... 233

10. CUATRECASAS

— Principio de modernidad de los convenios colectivos y capacidad del convenio colectivo para modificar derechos laborales del personal activo y, particularmente, del personal pasivo (Sentencia del Tribunal Supremo nº 542/2024, de 11 de abril de 2024, recurso de casación nº 95/2022). 253

— Facultad empresarial de retirar el vehículo y otros medios materiales a un liberado sindical (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 809/2024, de 18 de noviembre de 2024, nº recurso 558/2024). 269

11. DELOITTE LEGAL

— La calificación de las extinciones laborales cuando las mismas se producen tras una adscripción voluntaria de los trabajadores dentro del contexto de la negociación de un convenio colectivo (Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 20 de diciembre de 2023, nº de recurso 932/2020). 287

— Prueba pericial en el procedimiento de recargo de prestaciones. Alcance y eficacia de la revisión de la prueba en segunda instancia (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña nº 2881/2024, de 23 de mayo de 2024, Recurso nº 517/2024). 301

12. GARRIGUES

— Personal autónomo en el sector sanitario cuando concurre una figura intermediaria (STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, núm. 5052/2024, de 1 de octubre de 2024, Recurso núm. 6294/2023). 319

— Entrega de copia de carta de despido objetivo a la representación legal de los trabajadores (STS núm. 522/2024, de 3 de abril de 2024, Recurso núm. 2075/2023). 333

13. GÓMEZ-ACEBO & POMBO

— Despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual derivado de conducta omisiva (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja —Logroño—, Sala de lo Social, de 3 de octubre de 2024, Recurso de suplicación nº 174/2024). 353

— Proceso de extinción art. 50 acumulado a impugnación de despido disciplinario por remisión de información empresarial al correo personal (Sentencia de la Sala de lo Social Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 7 de mayo de 2024, Recurso de Suplicación nº 137/2024). 367

14. HOGAN LOVELLS

— Subrogación y despido nulo: límites empresariales y garantías laborales (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 437/2024, de 8 de mayo de 2024 , nº de recurso 208/2024). 383

— Complemento salarial por cambio de departamento: necesidad de realizar funciones equivalentes (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 5 de abril de 2024, recurso nº326/2024)..... 401

15. KPMG ABOGADOS

— Regulación en el convenio colectivo de periodos de prueba diferenciados según el tipo de contrato (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 661/2024, de 19 de septiembre de 2024, Recurso de Suplicación nº 564/2024)..... 417

16. MARTÍNEZ-ECHEVARRÍA ABOGADOS

— Despido disciplinario tras un largo periodo de incapacidad temporal y falta de reincorporación a la empresa tras varios requerimientos (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de Málaga, de 1 de julio de 2024; Recurso nº 1027/2024). 433

17. ONTIER

— Improcedencia de despido objetivo y derecho de opción a la readmisión del trabajador cuando está prevista en convenio colectivo de empresa (Sentencia del Tribunal Supremo nº 726/2023, de 10 de octubre de 2023, RCUD 2647/2022)..... 455

18. PÉREZ-LLORCA

— La póliza de seguros como medio instrumental del compromiso por pensiones. El derecho solo nace cuando el título constitutivo del compromiso de pensiones lo reconoce de forma expresa (Autos del Tribunal Supremo, de 19 de septiembre de 2023 y de 13 de febrero de 2024)..... 473

— Desestimación de la demanda de despido colectivo que denunciaba un despido colectivo «de hecho» o «por goteo» al considerar el tribunal supremo que la empresa franquiciadora y las empresas franquiciadas no son la misma persona jurídica a efectos del cómputo de los umbrales del despido colectivo (no existe un grupo laboral de empresas) (Sentencia del Tribunal Supremo nº 405/2024, de 28 de febrero de 2024, nº de recurso 12/2023)..... 489

19. PRICEWATERHOUSECOOPERS

— Negativa del trabajador a firmar una cláusula de protección de datos con carácter previo a llevar a cabo la verificación de su estado de salud y suspensión del abono del complemento de IT (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, de 18 de junio de 2024, Recurso nº889/2024)..... 511

— Delimitación entre movilidad geográfica propia de la naturaleza itinerante de los centros de trabajo de la empresa marítima y modificación sustancial de condiciones de trabajo (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, de 8 de febrero de 2024, Recurso nº 1483/2023). 523

20. ROCA JUNYENT

— Prioridad aplicativa de los convenios colectivos en materia salarial (Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, nº 38/2024, de 1 de abril de 2024. Proc. 12/2024)..... 537

— Mantenimiento en el tiempo del disfrute del crédito sindical y su no consideración de condición más beneficiosa (S Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, nº 5157/2024, de 3 de octubre de 2024, recurso nº 1400/2024-T5)..... 555

21. SAGARDOY ABOGADOS

— La existencia de un acuerdo marco previo entre el grupo y los sindicatos mayoritarios no vicia la negociación del posterior procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Legitimidad de una coalición mixta para formar parte de la comisión negociadora y valor reforzado del acuerdo (STS núm. 298/2024, de 16 de febrero de 2024, núm. de rec. 286/2021)..... 571

— El auto de sobreseimiento libre como causa de revisión de sentencia firme (STS núm. 1191/2024, de 15 de octubre de 2024, núm. de rec. 15/2023)..... 585

22. SIMMONS & SIMMONS

— Despido disciplinario procedente por conductas consideradas como agravantes de la conducta del trabajador (incumplimientos muy graves y culpables) en atención al nivel de confianza y responsabilidad que ostentaba en la compañía (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social con sede en Málaga, de 8 de abril de 2024, en Recurso de Suplicación nº 204/2024, sentencia nº 617/2023)..... 601

23. URÍA MENÉNDEZ

— Alcance del «mal ambiente» y del uso de un lenguaje inapropiado en un contexto laboral a los efectos de solicitar la extinción del contrato al amparo del artículo 50 del ET. Las limitaciones del uso de grabaciones de audio en el marco de un procedimiento judicial laboral (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 31 de octubre de 2024, Recurso nº 517/2024)..... 617

— Subrogación empresarial, inexistencia de modificación sustancial de condiciones de trabajo y correcta aplicación del artículo 44.4 del Estatuto de los Trabajadores (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, nº 614/2024, de 5 de marzo de 2024, recurso nº 340/2024)..... 635

DESDE LA DIRECCIÓN

— Las tres categorías de secciones y delegados sindicales y el derecho a la información (Sentencia 1.144/2024, de la Sala Social del Tribunal Supremo, de 17 de septiembre de 2024, Rec. Casación 33/2023). Luis Enrique de la Villa Gil, Director. Bufete de la Villa. 655

— Sobre la violación del derecho de huelga por la empresa principal por desviación del servicio dejado de prestar por la empresa contratista afectada por la huelga a otra empresa contratista con la que se mantiene una especial vinculación (Sentencia del Tribunal Supremo nº 1246/2024, de 14 de noviembre de 2024, n.r. 227/2022). Salvador DEL REY GUANTER. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (ESADE Law School)..... 667

— El deber de Audiencia previa del trabajador en el despido disciplinario (Sentencia del Tribunal Supremo, Pleno de la Sala Cuarta, de 18 de noviembre de 2024, sentencia 1250/2024, recurso 4735/2023). Federico Durán López. Of Counsel. Garrigues. 675

— El registro retributivo no debe recoger información salarial individualizada (Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de noviembre de 2024, Rº 218/2023). Jesús R. Mercader Uguina. Counsel. Uría Menéndez. 683

— Indemnización en despido improcedente (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 1350/2024 de 19 de diciembre de 2024. Rec. 2961/2023). Juan Antonio Sagardoy Bengoechea. Presidente de Honor. Sagardoy Abogados. 691

ÍNDICE TEMÁTICO

1. ÁMBITO SUBJETIVO DEL CONTRATO DE TRABAJO. ALTA DIRECCIÓN

— Alcance de la presunción de certeza de los hechos no percibidos directamente por la Inspección de Trabajo, consignados en Acta de Liquidación de Cuotas por supuesta laboralidad de agentes comerciales de puerta fría (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 29 de enero de 2024. Recurso De Suplicación núm. 2147/2023). Abdón Pedrajas Littler 49

— Delimitando el concepto «contrato de trabajo»: la presunción de certeza de las Actas de la Inspección de Trabajo y el suprimido Procedimiento de Oficio (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, de 27 de mayo de 2024, nº265/2024, Recurso nº 596/2023). Crowe Legal y Tributario . 233

— Personal autónomo en el sector sanitario cuando concurre una figura intermediaria (STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, núm. 5052/2024, de 1 de octubre de 2024, Recurso núm. 6294/2023). Garrigues 319

2. CONTRATACIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO

— Falta de registro de jornada y presunción de la realización de las horas extraordinarias reclamadas (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 22 de julio de 2024, Recurso nº 806/2023. A&O Shearman ... 93

— No justificación de la supresión de celebración de actividades lúdicas en día tradicional derivado de motivos epidemiológicos (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias nº 602/2024, de 23 de abril de 2024, nº de recurso 502/2024). Broseta Abogados 129

— Plus de transporte como complemento salarial en cuantía proporcional al tiempo de trabajo (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, nº494/2024, de 15 de febrero de 2024, Recurso de Suplicación 195/2023). Bufete de la Villa 163

— Sobre el derecho a solicitar la adaptación de jornada por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 2 de septiembre de 2024, nº 4558/2024, Recurso nº 935/2024). Crowe Legal y Tributario..... 215

— Facultad empresarial de retirar el vehículo y otros medios materiales a un liberado sindical (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 809/2024, de 18 de noviembre de 2024, nº recurso 558/2024). Cuatrecasas. 269

— Complemento salarial por cambio de departamento: necesidad de realizar funciones equivalentes (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 5 de abril de 2024, recurso nº326/2024). Hogan Lovells 401

— Delimitación entre movilidad geográfica propia de la naturaleza itinerante de los centros de trabajo de la empresa marítima y modificación sustancial de condiciones de trabajo (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, de 8 de febrero de 2024, Recurso nº 1483/2023). PricewaterhouseCoopers 523

— Negativa del trabajador a firmar una cláusula de protección de datos con carácter previo a llevar a cabo la verificación de su estado de salud y suspensión del abono del complemento de IT (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, de 18 de junio de 2024, Recurso nº 889/2024). PricewaterhouseCoopers 511

— Mantenimiento en el tiempo del disfrute del crédito sindical y su no consideración de condición más beneficiosa (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, nº 5157/2024, de 3 de octubre de 2024, recurso nº 1400/2024-T5). Roca Junyent 555

3. CONVENIOS COLECTIVOS Y OTROS DERECHOS COLECTIVOS

— Clasificación profesional conforme al convenio colectivo vigente en el marco de una operación de compra de un grupo de empresas (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, A Coruña, Sala de lo Social, de 14 de junio de 2024, Recurso nº259/2024). Abdón Pedrajas Littler. 33

— Sobre la legitimación de las asociaciones empresariales para negociar un Convenio Colectivo según lo dispuesto en el artículo 87.3 c) ET (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, nº 2948/24, de 17 de octubre de 2024, nº recurso 17/2024). Broseta Abogados ... 145

— Principio de modernidad de los convenios colectivos y capacidad del convenio colectivo para modificar derechos laborales del personal activo y, particularmente, del personal pasivo (Sentencia del Tribunal Supremo nº 542/2024, de 11 de abril de 2024, recurso de casación nº 95/2022). Cuatrecasas 253

— Regulación en el Convenio Colectivo de periodos de prueba diferenciados según el tipo de contrato (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 661/2024, de 19 de septiembre de 2024, Recurso de Suplicación nº 564/2024). KPMG Abogados 417

— Prioridad aplicativa de los convenios colectivos en materia salarial (Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, nº 38/2024, de 1 de abril de 2024. Proc. 12/2024). Roca Junyent 537

— La existencia de un Acuerdo marco previo entre el grupo y los sindicatos mayoritarios no vicia la negociación del posterior procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Legitimidad de una coalición mixta para formar parte de la comisión negociadora y valor reforzado del acuerdo (STS núm. 298/2024, de 16 de febrero de 2024, núm. de rec. 286/2021). Sagardoy Abogados 571

4. CUESTIONES PROCESALES

— Legitimación activa en un grupo mercantil: abono de gastos por empresa del grupo distinta de la empleadora (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, n.º 753/2024, de 19 de julio de 2024, nº de recurso 307/2024). Addleshaw Goddard 71

— Principios procesales y naturaleza extraordinaria del Recurso de suplicación en la jurisdicción social (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 652/2024, de 19 de septiembre de 2024, nº de recurso 283/2024). Clifford Chance 199

— Prueba pericial en el procedimiento de recargo de prestaciones. Alcance y eficacia de la revisión de la prueba en segunda instancia (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña nº 2881/2024, de 23 de mayo de 2024, Recurso nº 517/2024). Deloitte Legal 301

— El auto de sobreseimiento libre como causa de revisión de sentencia firme (STS núm. 1191/2024, de 15 de octubre de 2024, núm. de rec. 15/2023). Sagardoy Abogados 585

5. DERECHOS FUNDAMENTALES

— La endometriosis no constituye automáticamente un supuesto de discapacidad (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña nº 790/2024, de 14 de diciembre de 2023, recurso nº 5137/2023). CECA Magán Abogados... 177

6. DESPIDOS COLECTIVOS. SUSPENSIONES COLECTIVAS

— Desestimación de la demanda de despido colectivo que denunciaba un despido colectivo «de hecho» o «por goteo» al considerar el tribunal supremo que la empresa franquiciadora y las empresas franquiciadas no son la misma persona jurídica a efectos del cómputo de los umbrales del despido colectivo (no existe un grupo laboral de empresas) (Sentencia del Tribunal Supremo nº 405/2024, de 28 de febrero de 2024, nº de recurso 12/2023). Pérez-Llorca..... 489

7. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. DESPIDOS INDIVIDUALES

— Procedencia de despido por causas disciplinarias con motivo de concurrencia desleal durante situación de excedencia voluntaria (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de Madrid, Sala de lo Social, de 1 de marzo de 2024, Recurso nº 820/2023). Andersen 111

— La calificación de las extinciones laborales cuando las mismas se producen tras una adscripción voluntaria de los trabajadores dentro del contexto de la negociación de un Convenio Colectivo (Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 20 de diciembre de 2023, nº de recurso 932/2020) Deloitte Legal .. 287

— Entrega de copia de carta de despido objetivo a la representación legal de los trabajadores (STS núm. 522/2024, de 3 de abril de 2024, Recurso núm. 2075/2023). Garrigues 333

— Despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual derivado de conducta omisiva (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja —Logroño—, Sala de lo Social, de 3 de octubre de 2024, Recurso de suplicación nº174/2024). Gómez-Acebo & Pombo 353

— Proceso de extinción art. 50 acumulado a impugnación de despido disciplinario por remisión de información empresarial al correo personal (Sentencia de la Sala de lo Social Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 7 de mayo de 2024, Recurso de Suplicación nº 137/2024). Gómez-Acebo & Pombo 367

— Despido disciplinario tras un largo periodo de incapacidad temporal y falta de reincorporación a la empresa tras varios requerimientos (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de Málaga, de 1 de julio de 2024; Recurso nº 1027/2024). Martínez-Echevarría Abogados 433

— Improcedencia de despido objetivo y derecho de opción a la readmisión del trabajador cuando está prevista en Convenio Colectivo de empresa (Sentencia del Tribunal Supremo nº 726/2023, de 10 de octubre de 2023, RCUD 2647/2022). Ontier..... 455

— Despido disciplinario procedente por conductas consideradas como agravantes de la conducta del trabajador (incumplimientos muy graves y culpables) en atención al nivel de confianza y responsabilidad que ostentaba en la compañía (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social con sede en Málaga, de 8 de abril de 2024, en Recurso de Suplicación nº 204/2024, sentencia nº 617/2023). Simmons & Simmons 601

— Alcance del «mal ambiente» y del uso de un lenguaje inapropiado en un contexto laboral a los efectos de solicitar la extinción del contrato al amparo del artículo 50 del ET. Las limitaciones del uso de grabaciones de audio en el marco de un procedimiento judicial laboral (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 31 de octubre de 2024, Recurso nº 517/2024). Uría Menéndez 617

8. SEGURIDAD SOCIAL. SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA

— La póliza de seguros como medio instrumental del compromiso por pensiones. El derecho solo nace cuando el título constitutivo del compromiso de pensiones lo reconoce de forma expresa (Autos del Tribunal Supremo, de 19 de septiembre de 2023 y de 13 de febrero de 2024). Pérez-Llorca 473

9. SUCESIÓN DE EMPRESA

— Subrogación y despido nulo: límites empresariales y garantías laborales (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 437/2024, de 8 de mayo de 2024 , nº de recurso 208/2024). Hogan Lovells 383

— Subrogación empresarial, inexistencia de modificación sustancial de condiciones de trabajo y correcta aplicación del artículo 44.4 del Estatuto de los Trabajadores (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, nº 614/2024, de 5 de marzo de 2024, recurso nº 340/2024). Uría Menéndez 635

ENTREGA DE COPIA DE CARTA DE DESPIDO OBJETIVO A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

(Sentencia del Tribunal Supremo n.º 522/2024, de 3 de abril de 2024, Recurso núm. 2075/2023)

Abel Gallego Meliá
Asociado Principal
Garrigues

RESUMEN

La Sentencia núm. 522/2024 del Tribunal Supremo, de fecha 3 de abril de 2024 (Rec. 2075/2023), analiza la cuestión de si debe tenerse por cumplido el requisito formal previsto en el art. 53.1 c) ET cuando la copia de la carta de despido ha sido puesta a disposición de la representación de los trabajadores en un momento posterior a la entrega de la carta al trabajador despedido, concretamente 5 días hábiles más tarde.

El Tribunal Supremo, en atención al plazo transcurrido desde la entrega de la carta de despido al trabajador, considera cumplido el requisito formal recogido en el citado artículo 53.1 c) ET.

ABSTRACT

The Judgement no. 522/2024 of the Supreme Court, dated 3 April 2024 (Rec. 2075/2023), analyses the question of whether the formal requirement set out in article 53.1 c) of the ET must be considered to be fulfilled when the copy of the letter of dismissal has been made available to the workers' representatives after the letter was delivered to the dismissed worker, specifically 5 working days later.

Upon appeal in cassation against that judgment, the Supreme Court, in view of the period of time elapsed since the letter of dismissal was delivered to the employee, considered the formal requirement set out in the aforementioned article 53.1 c) ET to have been met.

I. HECHOS

La Empresa comunicó al trabajador una carta de despido objetivo por causas económicas, productivas y organizativas en fecha 1 de septiembre de 2021, con efectos del mismo día, encontrándose presente el presidente del comité de empresa en el momento de entrega del escrito de extinción de la relación laboral.

Posteriormente, en fecha 8 de septiembre de 2021, la Empresa hizo entrega de una copia de la carta de despido al presidente del comité de empresa. Es decir, 5 días hábiles después de la entrega de la carta de despido objetivo al trabajador.

La papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de («SMAC»), no se presentó hasta el 23 de septiembre de 2021, celebrándose el acto sin avenencia el día 13 de octubre de 2021. Es decir, se entrega la copia de la carta de despido a la representación de los trabajadores antes de la presentación de la papeleta de conciliación ante el SMAC y antes de la fecha de celebración de la preceptiva conciliación administrativa.

Por su parte, la demanda de despido ante los Juzgados de lo Social de Valencia se interpuso el 18 de octubre de 2021, solicitando la improcedencia del despido por incumplimiento del requisito formal previsto en el art. 53.1 c) ET, relativo a la entrega de la copia de la carta de despido a la representación legal de los trabajadores («RLPT»).

II. RESOLUCIÓN JURÍDICA

La sentencia del JS núm. 9 de Valencia, de 10 de junio de 2022 (autos 976/2021), aclarada por auto de 16 de junio de 2022, estimó la demanda y declaró la improcedencia del despido por apreciar el defecto formal de no haber entregado copia de la carta de despido a la representación legal de los trabajadores en la fecha de efectos del despido.

La empresa interpuso recurso de suplicación ante el TSJ de la Comunidad Valenciana, siendo desestimado por la sentencia de su Sala de lo Social núm. 215/2023, de 24 de enero, Rec. 3293/2022 (en adelante, la «sentencia recurrida»).

La sentencia recurrida concluye que el despido debe calificarse como improcedente al no haber puesto a disposición de la RLPT, con carácter previo o de manera simultánea a la entrega de la carta de despido al actor, una copia de la misma; alegando que la puesta a disposición de la copia de la carta en un momento posterior a la fecha de entrega de la carta de despido objetivo al actor, independientemente del momento en que se produzca, conculca lo dispuesto en el art. 53.1 c) ET.

Para alcanzar esta conclusión, amparándose en la STSJ de la Comunidad Valenciana núm. 237/2023, de fecha 24 de enero de 2023 (Rec. 3101/2022), la sentencia recurrida se basa fundamentalmente en los siguientes argumentos:

1. En primer lugar, se alude en la sentencia recurrida a la necesidad de atender a la redacción del art. 64.6 ET, relativo a los derechos de información y consulta de la RLPT y, concretamente, al momento, la manera y el contenido necesario con que debe proporcionarse dicha información, en alusión a la STS de fecha 17 de mayo de 2022 (Rec. 2894/2020).

2. En segundo lugar, se aduce la dicción literal del artículo 53.1 c) ET, que prevé como requisito formal del despido objetivo amparado en el artículo 52 c) ET, la entrega de una copia del escrito de preaviso a la RLPT, si bien debe entenderse por escrito de preaviso la propia carta de despido objetivo, a tenor de la doctrina jurisprudencial recogida en la STS de 18 de abril de 2007 (Rec. 4781/2005), ratificada en la STS de 17 de mayo de 2022 (Rec. 2894/2020).

De este modo, acogiéndose a la dicción literal (escrito de preaviso) se concluye que la correcta interpretación del momento de la entrega de la copia de la carta de despido a la representación de los trabajadores debe ser de manera simultánea a la fecha de entrega de la carta despido objetivo o, cuanto menos, de manera simultánea a la fecha de efectos del despido objetivo.

3. En tercer lugar, se refiere que la entrega de la copia de la carta de despido a la RLPT con carácter posterior a la fecha de efectos de la extinción del contrato de trabajo resulta ineficaz, ya que, según razona la sentencia recurrida, una vez producido el despido, si adolece de defectos formales, únicamente cabe subsanar tales defectos por la vía de un segundo despido, a tenor del artículo 55.2 ET, sin que dicha subsanación tenga efectos retroactivos.

4. En cuarto lugar, se indica que únicamente si la entrega de la copia a la representación de los trabajadores es previa o simultánea a la comunicación de la carta de despido al trabajador afectado se podrá llevar a cabo de forma eficaz el control sobre la correcta utilización del cauce del despido objetivo.

5. Y ello, según razona el Juzgador *ad quem* debido (i) al breve plazo de que dispone la persona trabajadora para impugnar el despido (20 días hábiles) y (ii) al alcance de la información necesaria sobre los despidos objetivos con antelación a la fecha de efectos de dichos despidos.

6. Por último, se establece que razones de seguridad jurídica abocan a fijar la entrega de la copia de la carta de despido a la RLPT en un momento previo o simultáneo a la entrega de la carta de despido objetivo al trabajador afectado. Y ello, por cuanto, fijar una fecha límite en un momento posterior a la entrega de la carta de despido al trabajador afectado para cumplir con el referido requisito formal impediría al despedido conocer si finalmente dicha comunicación se iba a llevar a cabo o no y, por consiguiente, si la impugnación de su despido podía fundamentarse en el incumplimiento de dicho requisito.

Todo ello, según la sentencia recurrida, lleva a considerar que, la entrega de la copia de la carta de despido a la RLPT en un momento posterior a la comunicación de la carta al actor, independientemente del tiempo transcurrido, constituye un incumplimiento del requisito formal previsto en el artículo 53.1 c) ET que debe comportar la declaración de la improcedencia del despido.

Por su parte, en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de fecha 24 de abril de 2012 (Rec. 514/2012) (en adelante, «sentencia de contraste»), ante los mismos hechos y pretensiones, se acaba concluyendo la procedencia del despido, a pesar de haberse entregado la copia de la carta de despido a la representación de los trabajadores con un retraso de 10 días hábiles a contar desde la fecha en que se comunicó la carta de despido al actor.

En este sentido, la sentencia de contraste argumenta lo siguiente:

1. En primer lugar, siendo conocedor el Juzgador *ad quem* del error existente en la redacción del artículo 53.1 c) ET al referirse al escrito de preaviso (debiendo entenderse por tal la propia carta de despido), se significa que el citado artículo 53.1 c) ET no indica en qué momento debe llevarse a cabo dicha comunicación. Es decir, no se indica si la entrega de la copia de la carta de despido a la RLPT debe tener lugar en un momento previo, simultáneo o posterior a la comunicación de la carta de despido al trabajador despedido.

2. En segundo lugar, se precisa la finalidad del requisito formal previsto en el artículo 53.1 c) ET, que no es otra que permitir que el trabajador despedido pueda conocer si se han superado o no los umbrales legales que comportan la tramitación de un despido colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 51 ET, de cara a la alegación de este extremo en una hipotética demanda de despido.

3. En coherencia con lo anterior, la sentencia de contraste establece que la entrega de la copia de la carta de despido a la RLPT sí puede efectuarse en un momento posterior a la comunicación al actor de la carta de despido, siempre y cuando dicha entrega tenga lugar antes de que se produzca el cumplimiento del plazo de caducidad de 20 días hábiles a que está sujeta la acción de despido.

Y ello, por cuanto, la entrega de la copia de la carta de despido a la representación de los trabajadores antes de que tenga lugar el cumplimiento de dicho plazo de caducidad impedirá que se sitúe al despedido en una situación de desprotección respecto al dato concreto de si se respetaron o no los umbrales legales del artículo 51 ET.

4. A continuación, la sentencia de contraste repasa los datos cronológicos del supuesto concreto:

a) El 27 de mayo de 2011 se comunica la carta de despido al actor.

b) El 10 de junio de 2011 se entrega la copia de la carta de despido a los representantes de los trabajadores.

c) El 3 de junio de 2011 se presenta la papeleta de conciliación ante el SMAC.

d) El 16 de junio de 2011 tiene lugar la celebración del acto de conciliación, sin avenencia, ante el SMAC.

e) El 23 de junio de 2011 se presenta la demanda de despido ante los Juzgados de lo Social de Valencia.

5. Por último, concluye que, en atención al íter cronológico de los hechos y recalcando que la norma (artículo 53.1 c) ET) en ningún caso exige que la entrega de la copia de la carta de despido a la RLPT sea anterior o simultánea al despido, la dilación o retraso que ha tenido lugar en el caso concreto (10 días hábiles) no tiene una relevancia tal que haga inviable la posibilidad de que el actor argumente, en su caso, respecto a la superación o no de los límites cuantitativos en los despidos objetivos.

Y ello, por cuanto, desde que la representación de los trabajadores conoce la extinción y, por tanto, está en disposición de informar al actor de ese extremo, hasta la celebración del acto de conciliación, transcurren varios días.

Todo ello, según la sentencia de contraste, lleva a considerar que la entrega de la copia de la carta de despido a la RLPT en un momento posterior a la comunicación de la carta al actor, concretamente 10 días hábiles más tarde y antes de la fecha de celebración del SMAC y también de la fecha de vencimiento de la acción de despido de 20 días hábiles, respeta el requisito formal previsto en el artículo 53.1 c) ET, dejando sin efecto la declaración de la improcedencia del despido.

El Tribunal Supremo, en la misma línea que el Ministerio Fiscal, declara la existencia de contradicción entre la sentencia recurrida y la invocada de contraste.

En este sentido, en ambas sentencias se analiza el momento en el que se ha de entregar la carta por despido objetivo a la RLPT; si se debe efectuar de forma previa o simultánea a la notificación del despido al trabajador afectado, o cabe la notificación en un momento posterior; llegando a decisiones distintas. Así, en

la sentencia recurrida, la comunicación al comité de empresa se realiza 5 días hábiles con posterioridad a la notificación de la carta del despido al trabajador y se tiene por incumplido el requisito de forma, declarando la improcedencia del despido. Por el contrario, en la sentencia de contraste la notificación al comité de empresa se realiza 10 días hábiles con posterioridad a la notificación de la carta de despido al trabajador, y no se considera incumplido el requisito de forma, declarando la procedencia del despido.

Por último, el Tribunal Supremo, apoyándose en la STS 484/2023, de 5 de julio de 2023 (Rec. 105/2022), estima el recurso de casación para la unificación de doctrina y declara que la comunicación efectuada al comité de empresa de la carta de despido objetivo 5 días hábiles después del despido en nada perjudica ni afecta o condiciona ni los derechos de los representantes destinatarios de la información, ni los del propio trabajador despedido.

En concreto, la referida STS declara válida la entrega de la carta de despido a la RLPT con carácter posterior a la comunicación del despido al trabajador afectado cuando la misma se produzca en un «plazo prudencial que ni frustre las finalidades de la exigencia legal ni impida que los destinatarios, esto es, los representantes, puedan ejercitar los derechos que puedan estar vinculados a la información facilitada».

Y en el mismo sentido se pronunciará el Tribunal Supremo en sus sentencias posteriores núm. 870/2024, de fecha 4 de junio de 2024 (Rec. 3159/2023) y núm. 1229/2024, de fecha 30 de octubre de 2024 (Rec.1271/2023).

III. COMENTARIO

Los requisitos formales exigidos en el ámbito de los despidos objetivos individuales, recogidos en el artículo 53.1 ET, aunque aparentemente pudiera parecer que están plenamente definidos, siguen siendo, hoy en día, objeto de desarrollo jurisprudencial.

Y ello es un buen ejemplo del alto grado de interpretabilidad y, por qué no decirlo, de inseguridad jurídica, al que está sometida la legislación laboral. Y es que, tratándose de requisitos formales que, *a priori*, no deberían suscitar problemas de interpretación, encontramos un sinfín de matices en el terreno práctico que, de acuerdo con los pronunciamientos judiciales, pueden determinar el cumplimiento o el incumplimiento de dichos requisitos, provocando ello que un despido objetivo pueda ser declarado por esta cuestión formal como procedente o improcedente.

Centrándonos en el requisito formal que es objeto de debate en la sentencia comentada, relativo a la entrega de la carta de despido a la RLPT, son varios los argumentos que, a juicio de quien suscribe el presente comentario, amparan el criterio que es objeto de unificación de doctrina.

DESPIDO DISCIPLINARIO TRAS UN LARGO PERIODO DE INCAPACIDAD TEMPORAL Y FALTA DE REINCORPORACIÓN A LA EMPRESA TRAS VARIOS REQUERIMIENTOS

(Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de Málaga, de 1 de julio de 2024; Recurso n.º 1027/2024)

Antonio Torrecillas Cabrera
Socio Director del Departamento Derecho Laboral
Martínez-Echevarría Abogados

RESUMEN

En este procedimiento de despido disciplinario que comentamos es el de una trabajadora que tras un largo período de IT, que supera el año y frente a cuya alta llevada a cabo por la inspección médica no es recurrido, y en la que tras dicha alta se le conceden las vacaciones pendientes no disfrutadas durante aquél período de suspensión del contrato de trabajo, se acuerda por la empresa que sea examinada por los servicios médicos de la empresa de prevención por si hubiera necesidad de readaptar su puesto de trabajo a unas eventuales secuelas, sin que por el referido servicio se aprecie dicha necesidad; y cuando a la trabajadora le corresponde reincorporarse a su puesto de trabajo no lo hace con la excusa de que su médico de cabecera le ha dado de baja y se encuentra en situación de IT; esa baja fue anulada de forma inmediata por el INSS al no haberla autorizado dicha entidad gestora al hallarse dentro del plazo de seis meses siguientes a aquélla alta, sin que la trabajadora impugne tampoco aquélla anulación, ni se reincorpora a la empresa, pese a los requerimientos de la empresa tanto por correo electrónico como por burofax, la empresa, tras comprueba electrónicamente que no figura dada de baja por IT, finalmente procede a su despido disciplinario; la sentencia de instancia desestima la pretensión de nulidad porque el despido no está motivado por su baja durante todo tiempo y a su vez en el momento del despido tampoco se hallaba en situación de IT al hallarse anulada por el INSS, por lo que no concurre discriminación por razones de salud, desestimándose también la improcedencia porque la ausencia al trabajo, durante poco más de un mes desde la finalización de las vacaciones a la fecha del despido, no está justificada y supera el período previsto en el convenio colectivo aplicable; apreciándose en su conducta el elemento de culpabilidad y sin que le sea posible aplicar la doctrina gradualista.

ABSTRACT

This disciplinary dismissal procedure pertains to an employee who, after an extended period of temporary incapacity-exceeding one year-had her medical discharge conducted by the inspection authority, which was not appealed. Following this discharge, the employee was granted any pending vacation days that were not taken during the suspension of the employment contract. Subsequently, the company decided that she should be examined by the company's occupational health services to assess whether any adjustments to her position were required due to potential sequelae, although the services found no such need. When the time came for the employee to return to her duties, she failed to do so, citing that her general practitioner had issued a sick leave certificate and that she was in a state of temporary incapacity. This sick leave was immediately annulled by the National Institute of Social Security (INSS), as it had not been authorized by the managing entity and was within six months following her discharge. The employee neither appealed the annulment of the sick leave nor returned to the company, despite multiple requests from the employer by email and certified mail. Upon electronically confirming that the employee had not been recorded as being on sick leave, the company proceeded with her disciplinary dismissal. The lower court ruling rejects the claim for nullity, stating that the dismissal was not based on her sick leave for the entire period and that, at the time of dismissal, she was not in a state of temporary incapacity, as it had been annulled by the INSS. Therefore, no discrimination based on health reasons was present. Additionally, the claim for wrongful dismissal is dismissed, as her absence from work for just over a month-from the end of her vacation until the date of dismissal-was not justified and exceeded the period specified in the applicable collective bargaining agreement. The court also found culpability in her conduct, and the gradualist doctrine could not be applied.

I. HECHOS

En el procedimiento que da origen a la sentencia comentada se ejercitaba por la trabajadora la acción de despido, acumulada a la reclamación de cantidades pendientes de pago; en la misma se solicitaba la nulidad del despido por, supuestamente, no respetarse su derecho a la salud e integridad física (art. 15 C.E.) y haberse vulnerando sus derechos constitucionales a la igualdad y a la no discriminación (art. 14 C.E), al venir motivado por su baja médica, sin que además los motivos esgrimidos en la carta fueran ciertos; mantenía que su falta de asistencia al trabajo estaba avalada por la baja médica expedida por su médico de cabecera, solicitando una indemnización adicional de 60.000 € en concepto de daños y perjuicios conforme al criterio jurisprudencial sentado por el TS en su sentencia de 5-II-2013, en relación con lo dispuesto en el art. 8-11º y 12º de la LISOS en relación con el importe de las sanciones previstas en el art. 40-1-c) de dicho cuerpo legal; de forma subsidiaria reclamaba la declaración de improcedencia del despido. La empresa se opuso a todas las pretensiones contenidas en la demanda.

La sentencia de instancia desestima la demanda calificando el despido de procedente y la sentencia de suplicación, tras confirmar la declaración de hechos declarados probados, desestima el recurso manteniendo aquella calificación.

Es importante para la comprensión del comentario de la sentencia, transcribir cuando menos en lo sustancial a este comentario, la declaración de hechos declarados probados de la sentencia de instancia, confirmada íntegramente en suplicación:

> *1. La demandante, ... ha prestado sus servicios para la empresa..., con la categoría profesional de dependienta, desde el día 21-07-03, y con un salario de 47,87 euros al mes* (al día) *incluida parte proporcional de las pagas extraordinarias, según el convenio colectivo de comercio en general de la provincia de Málaga.*
>
> *2. En fecha 19-08-22, la empresa comunicó por escrito a la parte actora la extinción de su contrato de trabajo por despido disciplinario...cuyo contenido se da íntegramente por reproducido, en el que, en esencia, se le imputan las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, y la indisciplina o desobediencia en el trabajo.*

3. Tras un proceso de incapacidad temporal de la trabajadora demandante, iniciado en fecha del 14-05-21, se dictó resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social de alta médica con fecha 17-05-22, y tras las alegaciones de la trabajadora, por otra resolución del órgano gestor de fecha 24-05-22, se confirmó el alta de la trabajadora demandante. En la primera resolución se comunica a la trabajadora que el Instituto Nacional de la Seguridad Social es el único órgano competente para emitir una nueva baja médica por la misma o similar patología (documentos núm. 1, 2 y 3 de la demandada, y núm. 2 de la actora).

La trabajadora demandante no se reincorporó a su puesto de trabajo en la empresa demandada tras este alta.

En fecha 30-05-22, la empresa demandada dirigió a la trabajadora demandante un burofax para que se reincorporara a su puesto de trabajo (documento núm. 4 de la demandada).

Por acuerdo entre empresa y trabajadora, se concedieron a ésta con carácter retroactivo, vacaciones desde el día 25-05-22 hasta el día 06-07-22 (documento núm. 6 de la demandada).

En fecha 07-07-22, por la trabajadora se presentó a la empresa parte de baja expedido por su médico de atención primaria, de dos días de duración, con fecha fin de 08-07-22, por causa de cefalea (documentos núm. 11 de la demandada y núm. 8 de la actora).

En fecha 11-07-22, por la trabajadora se presentó a la empresa nuevo parte de baja expedido por su médico de atención primaria, por causa de cefalea, que fue confirmado con nuevos partes de baja de fechas 18-07-22 y 01-08-22, igualmente expedidos por su médico de atención primaria (documentos núm. 12 de la demandada y núm. 12, 17 y 20 de la actora).

En fecha 20-07-22, por la empresa se dirige un nuevo burofax a la trabajadora para que se reincorpore a su puesto de trabajo al tener conocimiento de la anulación de las bajas médicas expedidas por su médico de atención primaria en fechas 07-07-22 y 11-07-22 (documento núm. 20 de la demandada).

En fecha 21-07-22, por la empresa se dirige un correo electrónico a la trabajadora informándole que tiene que reincorporarse a su puesto de trabajo, a la vista también del resultado de apta con el que había concluido el reconocimiento médico de empresa (documento núm. 20 bis de la demandada).

En fecha 10-08-22, la empresa dirige un nuevo burofax a la trabajadora advirtiendo que por haber sido anuladas las bajas médicas expedidas por el médico de atención primaria, y habiendo sido declara apta por el servicio médico de prevención de la empresa, las faltas de asistencia al trabajo podían dar lugar a su despido disciplinario (documento núm. 26 de la demandada).

La trabajadora demandante no se reincorporó a su puesto de trabajo desde el fin de sus vacaciones, en fecha 07-07-22 hasta la fecha del despido en fecha 19-08-22.

4. En resoluciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social se declararon nulas las bajas médicas expedidas a la trabajadora demandante por su médico de atención primaria en fechas 07-07-22 y 11-07-22, declarando que la trabajadora no se encontraba incapacitada para su trabajo (documentos núm. 15 y 17 de la demandada, y núm. 15 de la actora).

5. Contra las resoluciones dictadas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, en relación con las altas y las anulaciones de las bajas expedidas por la médico de atención primaria a la trabajadora demandante, se presentó reclamación previa únicamente contra la resolución de alta médica de fecha 18-07-22; no habiéndose presentado demanda ante los Juzgados de lo Social contra ninguna de las resoluciones dictadas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (documentos núm. 19 de la demandada y 18 de la actora).

6. Por el servicio médico de prevención de la empresa demandada, se citó a la trabajadora demandante para reconocimiento médico en fecha 07-07-22, no llevándose a cabo el reconocimiento por manifestar la trabajadora encontrarse de baja por incapacidad temporal.

En fecha 11-07-22, por la empresa (de prevención) se realizó reconocimiento médico a la trabajadora, con el resultado de aptitud no informable, por haberle sido expedido parte médico de baja en la misma fecha por parte de su médico de atención primaria (documentos núm. 13 de la demandada y núm. 28 de la actora).

En fecha 21-07-22...se llevó a cabo reconocimiento médico de empresa de la trabajadora, con el resultado de apta con observaciones para su trabajo de dependienta (documentos núm. 18 de la demandada y núm. 30 de la actora).

7. En la nómina del mes de julio de 2022, se aplica a la trabajadora un descuento de 880,00 euros por faltas de asistencia (documento núm. 33 de la actora)...

9. En todas sus comunicaciones con la empresa y con el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la trabajadora demandante ha estado siempre asesorada de abogado, llevándose a cabo conversaciones y comunicaciones con la empresa a través de dicho abogado...

II. RESOLUCIÓN JURÍDICA

La empresa demandada había llevado a cabo un despido disciplinario de la trabajadora, en el 19 de agosto de 2022 en base a lo dispuesto en el art. 54-2-a) y b) del ET, es decir «*a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo*», en relación con lo dispuesto en el acuerdo de sustitución de la Ordenanza Laboral del Comercio publicado en el BOE núm. 86 de 9 de abril de 1996, que en su artículo 16 sanciona como falta muy grave «*1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año. 2. La simulación de enfermedad o accidente. 15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera*»; y en el art. 15 del referido acuerdo, conforme al cual «*Se*

considerarán como faltas graves las siguientes: 2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave».

Sucintamente, el motivo del despido se debió a que la trabajadora, a la que el servicio de inspección del INSS le dio de alta por curación en una situación de IT de larga duración (desde el 14-V-2021 al 24-V-2022), no se reincorporó a la empresa a la fecha del despido, dejando de acudir a la misma desde el 6 de julio (fecha de conclusión del disfrute de vacaciones pendientes) hasta el 19 de agosto de dicho año; la empresa le citó en varias ocasiones ante el servicio médico de la empresa de su prevención para comprobar si tras esa baja de larga duración debería de adoptarse cualquier medida para adoptar medidas preventivas de riesgos laborales; tras dicho reconocimiento el médico le declaró apta para el trabajo; excusándose la demandante para no reincorporarse al trabajo en que su médico de cabecera le había expedido una baja por IT el día 7 de julio y otra posterior de 11-07-2022; bajas que fueron anuladas expresamente por el INSS, al no reconocerse como prórrogas de anterior baja de larga duración.

El procedimiento en instancia se siguió en el juzgado de lo Social núm. 12 de Málaga, y tras declarar como hechos declarados probados los que se han reflejado más arriba, dicta sentencia el día 14 de febrero de 2024 (año y medio después de haber sido despedida la trabajadora) recogiéndose en el fallo que debía *«DESESTIMAR ÍNTEGRAMENTE la DEMANDA presentada por la trabajadora frente a la empresa, declarando PROCEDENTE el DESPIDO de la demandante llevado a cabo en fecha 19-08-22, sin derecho a indemnización alguna por nulidad o improcedencia, absolviendo a la demandada de todas las pretensiones ejercitadas en su contra».*

En la sentencia de instancia se analiza como primera cuestión la indebida acumulación de acciones alegada por el despacho, por cuanto que a la acción de despido se acumuló indebidamente la de reclamación de cantidad de la mejora voluntaria de seguridad social prevista en el convenio colectivo aplicable; excepción que fue admitida en la sentencia de instancia argumentando que *«tal y como resulta del/los citado/s art/s. 26.1 y 3 LRJS, no se encuentra prevista legalmente la acumulación a la acción principal de despido, de la acción de reclamación de cantidad en concepto de mejora voluntaria de prestaciones de la Seguridad Social, por no encontrarse estas cantidades incluidas dentro del concepto de liquidación o finiquito del art. 49.2 ET».* La trabajadora se aquietó a esta resolución.

Una segunda cuestión, que tampoco fue objeto del recurso de suplicación fue la alegación de que la empresa, al no haberle abonado los salarios del mes de julio ni agosto (recordemos que no se reincorporó al trabajo pese a estar dada

de alta por el INSS), ya le había sancionado con suspensión de empleo y sueldo y no podía volver a imponerle después por los mismos hechos la sanción del despido puesto que se quebrantaría el principio *non bis in ídem*; la sentencia de instancia concluyó, como alegó la empresa, que la adopción de dicha medida no era una sanción, sino simplemente el impago del salario por su falta de asistencia trabajo sin justificación alguna, tal y como viene permitiendo la jurisprudencia.

En cuanto al fondo, la sentencia llega a la conclusión de que la empresa ha acreditado suficientemente la causa del despido ante la falta de reincorporación a la empresa de la trabajadora desde la conclusión de sus vacaciones el 6 de julio hasta que se produjo el despido el 18 de agosto de 2022, sin que le ampararan las bajas expedidas por su médico de cabecera puesto que habían sido anuladas expresamente por el INSS y no habían sido recurridas judicialmente, y por consiguiente califica el despido como procedente.

La referida sentencia fue recurrida en suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de Málaga la cual, en su Sentencia de 1 de julio de 2024 resolvió que «*desestima el recurso de suplicación interpuesto por DOÑA..., y se confirma la sentencia del Juzgado de lo Social número 12 de Málaga, de 14 de febrero de 2024, dictada en el proceso número 896/2022*».

La sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJA, Sala de Málaga analiza los distintos motivos que se plantearon en el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora despedida, y en concreto los siguientes motivos:

Primero: Al amparo de lo dispuesto en el art. 193-b) de la Ley 36/2011, LRJS con la finalidad de conseguir la revisión de la declaración de hechos declarados probados de la sentencia de instancia, y como ya se ha adelantado la sentencia de suplicación rechaza las 7 revisiones propuestas de otros tantos hechos declarados probados, por lo que concluye que la *«la versión judicial ha de quedar inalterada»*.

Segundo: Al amparo de lo dispuesto en el art. 193-c) de la Ley 36/2011, LRJS, se articulan cuatro motivos de recurso, en uno primero insistiendo en la nulidad del despido por quebranto de sus derechos fundamentales. En el segundo la improcedencia del despido por falta del elemento de culpabilidad en su conducta que exige el art. 54-1 del ET. En tercer lugar, se denuncia el quebranto de la doctrina gradualista, y en cuanto lugar la vulneración del art. 26-3 de la LJS, al haberse admitido la excepción de acumulación indebida de acciones, frente a la reclamación de salarios pendientes de pago.

a) *Vulneración de sus derechos fundamentales*, que como refleja la sentencia está destinado a denunciar «*la vulneración de los artículos 2, 3 y 4 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación [en adelante, LITND], en relación con el artículo 3 a) de dicha norma y del*

«Práctica Laboral para Abogados» nos presenta por decimoctavo año consecutivo los casos más relevantes de un importante número de prestigiosos profesionales de la abogacía en el ámbito laboral español. Esta obra ha logrado afianzarse como referente en el análisis de los problemas y soluciones que se generan en el ejercicio de la abogacía, lo que resulta de gran utilidad y máximo interés para el jurista lector y gracias a la contribución de los despachos hemos sido testigos de la respuesta judicial a la realidad de nuestro marco de relaciones laborales.

De los temas que se abordan en **los 36 casos que recogen las páginas de esta nueva edición**, podemos citar, entre otros, el principio de modernidad de los convenios colectivos y la capacidad del convenio colectivo para modificar derechos laborales del personal activo y, particularmente, del personal pasivo; la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa en materia salarial; la procedencia de un despido por causas disciplinarias con motivo de concurrencia desleal durante una situación de excedencia voluntaria; la inexistencia de modificación sustancial de condiciones de trabajo y la correcta aplicación del artículo 44.4 del Estatuto de los Trabajadores en el marco de una subrogación empresarial, o la legalidad de regular en convenio colectivo periodos de prueba diferenciados según tipo de contrato.

Junto a ello, y con el objetivo de que el panorama anual de las decisiones judiciales de 2024 quede mejor reflejado, cabe señalar que, desde nuestra sección «Desde el Consejo de Dirección», y como en ediciones anteriores, este Consejo hace una breve reseña de sentencias respecto a casos importantes decididos por el Tribunal Supremo no incluidos en los casos comentados por los despachos.

Imprescindible y de utilidad incuestionable, tanto para la abogacía como para el ámbito docente, «Práctica Laboral para Abogados» se ha convertido en obra de referencia para los profesionales de la práctica laboralista y es un fiel reflejo de la evolución de dicha práctica en España.

ISBN: 978-84-10292-70-3

9 788410 292703

AENOR Empresa Registrada ISO 9001 ER-0280/2005
IQNet
AENOR Gestión Ambiental ISO 14001 GA-2005/0100

LA LEY