

# Reseña de actualidad judicial

**Erik Monreal Bringsvaerd**

Catedrático. Universidad de las Islas Baleares

**Ángel Jurado Segovia**

Profesor Titular. Universidad Complutense de Madrid



## **STS de 27 de marzo de 2025 (Rº 73/2023): preaviso y forma de llamamiento de los trabajadores fijo-discontinuos**

En el marco de un proceso sobre impugnación de convenio colectivo, esta STS resuelve, entre otras cuestiones, la tacha de ilegalidad de un convenio que establece unos plazos de preaviso para el llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos de 48 horas y regula también aspectos relativos a la forma del llamamiento mediante WhatsApp o correo electrónico. Sobre la primera cuestión, el TS considera que tales plazos resultan ilegales, por no ajustarse al carácter adecuado y razonable que exigen los arts. 16.3 ET y 10 Directiva 2019/1152, relativa a condiciones laborales transparentes y previsibles. A este respecto, el Tribunal toma en consideración que, al tratarse de una regulación convencional relativa a la utilización del contrato fijo-discontinuo para prestar servicios en el marco de contratos de obras o servicios, del propio art. 16.1 ET se desprende la previsibilidad de tales contratos; lo que exige una previa planificación de los recursos por parte de la empresa y, en este sentido, considera aplicable la referencia normativa prevista en el art. 34.2 ET, en materia de distribución irregular de la jornada, que exige un preaviso de 5 días, como mínimo legal no susceptible de reducción por convenio colectivo. Sobre la segunda cuestión, el Tribunal considera, en cambio, que las previsiones convencionales no son ilegales, pues la normativa sobre protección de datos personales contiene previsiones que legitiman el uso de datos personales que implica el llamamiento a través del número de teléfono correo electrónico, no considerándose desproporcionado su uso en tales casos, toda vez que la comunicación en el domicilio físico del trabajador convertiría el sistema de llamamiento en lento, inseguro e inapropiado para esta finalidad, ajustándose, asimismo, el llamamiento en las formas previstas a las exigencias del art. 16.3 ET, sobre la forma escrita u otro medio que permita dejar constancia de la notificación.

## **STS de 3 de abril de 2025 (Rº 94/2023): infracción administrativa aplicable al pago de salarios inferiores a los debidos**

En esta STS, se aborda principalmente la determinación de la infracción administrativa aplicable en un supuesto en que la conducta empresarial consistió en abonar salarios por debajo de los debidos, a un total de 4.039 trabajadores, a través de la simulación de un registro de jornada. La Administración laboral había entendido que en este caso era aplicable la infracción administrativa muy grave ex art. 8.1 LISOS, referida al "impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido", imponiendo una sanción de 187.515 euros. Sin embargo, la sanción fue revocada parcialmente por el TSJ de la Comunidad Valenciana, considerando que resulta más adecuada la aplicación de la infracción grave ex art. 7.10 LISOS, que se refiere genéricamente a: "Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores...". El TS confirma el criterio del TSJ, entendiendo que el legislador ha querido reservar para el tipo de mayor gravedad contenido en el artículo 8.1 LISOS aquellas conductas que merecen especial reproche social, de forma análoga a lo deducible del ámbito estrictamente laboral a través del art. 50 ET, respecto al cual no todo impago o retraso salarial es motivo justificativo de una resolución contractual indemnizada a instancias del trabajador, sino solamente aquellos incumplimientos que alcancen un nivel de gravedad suficiente para merecer esa consecuencia. Y, en el caso concreto, los datos existentes apuntaban, a juicio del Tribunal, a que las diferencias salariales padecidas por los trabajadores eran de escasa cuantía (se alude a la situación de un trabajador que, debiendo percibir 595,08 euros, percibió 589,47 euros). Considerando también la STS reseñada que el elevado número de trabajadores afectados por la conducta empresarial o su especial intencionalidad podrían actuar como criterio de graduación de la sanción (art. 39.2 LISOS), pero no alteraría la calificación de la conducta a efectos de justificar la aplicación de la infracción muy grave ex art. 8.1 LISOS.

## **STS de 4 de abril de 2025 (Rº 3106/2023): jornada de lunes a domingo que, aunque estuviera prevista en contrato, constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

Estimando un recurso para la unificación de doctrina, el TS declara nula una decisión empresarial consistente en establecer una jornada laboral incluyendo los sábados y domingos, para un grupo de trabajadores ocupados en la ejecución de una contrata. Los trabajadores tenían estipulada en sus respectivos contratos de trabajo una jornada de lunes a domingo, si bien desde que ejecutaba la citada contrata (julio 2021), desarrollaban su actividad de lunes a viernes. En abril de 2022, la empresa comunicó a la representación legal de los trabajadores que el servicio pasaría a realizarse de lunes a domingo. Pues bien, el TS entiende que, a pesar de lo estipulado en los contratos y sin necesidad de determinar si el horario de lunes a viernes que venían disfrutando los trabajadores constituye o no una condición más beneficiosa, si venían prestando los servicios esos días, resulta claro que la decisión empresarial

de pasar hacerlo de lunes a domingo constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo que requería haber seguido el procedimiento previsto en el artículo 41 ET, sin que los requerimientos en tal sentido de la empresa cliente y comitente de la contrata justifiquen que la decisión no se haya adoptado esgrimiendo la oportuna causa y siguiendo el procedimiento ex art. 41 ET.

### **STS de 24 de abril de 2025 (R<sup>o</sup> 1219/2024): competencia del Juzgado del domicilio del teletrabajador, con independencia del centro de trabajo consignado en el contrato de trabajo**

Este supuesto trae causa en la demanda de despido presentada por un trabajador que, aunque en su contrato de trabajo tenía consignado como centro de trabajo de referencia uno situado en Las Palmas de Gran Canaria, veían íntegramente realizando sus funciones en modalidad de teletrabajo desde su domicilio en Madrid. El Juzgado de lo Social de Madrid se declaró incompetente, decisión que fue revocada por el TSJ de Madrid. Confirmando el criterio de éste último y unificando doctrina, el TS declara que en estos supuestos rige el criterio del lugar efectivo donde se prestan los servicios, coincidente en este supuesto con el domicilio del trabajador. A tal efecto, el Tribunal considera que hay que estar a lo dispuesto en el art. 10 LRJS, otorgando al trabajador elegir entre presentar la demanda en el Juzgado competente del lugar de prestación de los servicios o en el del domicilio del demandado, no considerando, en cambio, determinante lo previsto en la DA 3<sup>a</sup> disposición adicional 3<sup>a</sup> de la Ley 10/2021, de del Trabajo a Distancia, pues su referencia al domicilio consignado en el contrato de trabajo tiene solo efectos administrativos, no afectando a la competencia judicial. Añade, asimismo, el TS que debe prevalecer la realidad fáctica y que pactar el teletrabajo en el domicilio del trabajador implica aceptar que el trabajador tiene varias opciones a efectos de presentación de una demanda, que en el caso de las modalidades mixtas —presencial y a distancia— pueden ser incluso tres: el domicilio del trabajador, el centro de trabajo donde también presta servicios y otro domicilio del demandado.

### **STS de 30 de abril de 2025 (R<sup>o</sup> 113/2023): los trabajadores con descanso fijado entre semana, tienen derecho a disfrutar un día más de descanso en caso de solapamiento con día festivo**

Estimando el recurso y con ello la demanda de conflicto colectivo origen del procedimiento, el TS aborda la cuestión relativa a si los trabajadores que ven solapado su único día de descanso, a disfrutar entre semana, con un día de festivo laboral tienen derecho a disfrutar de un día más de descanso, que compense la pérdida causada por tal solapamiento. El Tribunal, pensando en la generalidad de los trabajadores que disfrutan su descanso semanal en domingo, alude a la previsión que contempla que, si el descanso coincide con una festividad, se trasladará al lunes inmediatamente posterior (art. 37.2 ET). Y, entre otras previsiones, se considera también relevante el art. 47 del Real Decreto 2001/1983, sobre jornadas especiales, que establece que

cuando no se pudiera disfrutar el día de fiesta, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en descanso semanal incrementadas en un 75%, salvo descanso compensatorio; lo que vendría a confirmar que la voluntad del legislador es el disfrute de los festivos laborales en toda su extensión y excepcionalmente su sustitución por descanso alternativo o retribución incrementada. De lo contrario —prosigue razonando el Tribunal—, quienes descansan semanalmente el domingo podrán disfrutar de la totalidad de los festivos anuales, mientras que aquellos otros que, por exigirlo el sistema productivo, deban trabajar también el domingo disfrutarían de menos descansos, pugnado ello con principios que regulan el derecho del trabajo y el descanso laboral.

### **STS de 27 de mayo de 2025 (Rº 673/2023): derecho del trabajador cedido por ETT a la mejora voluntaria prevista en el convenio colectivo aplicable en la empresa usuaria**

A través de esta STS en unificación de doctrina, se ve corregida una precedente doctrina que entendía que la igualdad en materia de remuneración de los trabajadores de ETT no abarcaba a las mejoras voluntarias de Seguridad Social. En atención, a la vigente redacción del art. 11 de la Ley 14/1994, sobre empresas de trabajo temporal, que traspone el art. 5 de la Directiva 2008/104 y considerando la STJUE de 22 de febrero de 2024 (C-649/2022), se entiende que el trabajador cedido por una ETT que sufre un accidente de trabajo causante de incapacidad permanente tiene derecho a la indemnización prevista al respecto en el convenio aplicable en la empresa usuaria, para cumplir así con el mandato relativo al derecho a percibir la misma remuneración como si hubiera sido contratado directamente por dicha empresa usuaria. Se considera, en este sentido, que, aunque la mejora voluntaria no se abona directamente como contrapartida de una prestación laboral, constituye una gratificación en dinero que, por un lado, viene concedida indirectamente por el empresario al trabajador en razón del empleo; y, por otro lado, se abona con la finalidad de compensar la pérdida de ingresos resultante de la incapacidad, garantizando una fuente de ingresos, de modo que el concepto de “remuneración” es lo suficientemente amplio para incluir una indemnización de tal tipo prevista en el convenio colectivo de la empresa usuaria y cumplir así la igualdad de trato perseguida por la Directiva y nuestra Ley 14/1994.

### **STS de 27 de mayo de 2025 (Rº 111/2023): límites del control de legalidad de los planes de igualdad por parte de la Autoridad Laboral**

Este asunto versa sobre la impugnación de una Resolución del Ministerio de Trabajo denegando la inscripción de un plan de igualdad por entender que la comisión negociadora y el contenido del mismo no se ajustaba a las previsiones normativas. El TSJ de Madrid consideró conforme a derecho la resolución administrativa y planteada la cuestión ante el TS, la empresa sostenía que la obligación de inscribir el plan no faculta a la Administración para efectuar un control de legalidad. Tras un repaso interpretativo de la normativa sobre planes de igualdad, así como en punto

al denominado control de legalidad de los convenios colectivos, el TS entiende que no es posible un “control de legalidad autónomo” por parte de la Autoridad Laboral, debiéndose el mismo instrumentarse, en su caso, a través de la impugnación ante la jurisdicción social (art. 163 y ss. LRJS). En este sentido, el Tribunal considera que las potestades de control que tiene la Autoridad se limitan a aspectos formales, incluidos aquellos elementos cuya ausencia determina que no estemos aparentemente ante un plan de igualdad debidamente negociado. Sería el caso de aquellos supuestos en que la propia jurisprudencia ha señalado que no es factible sustituir a los representantes unitarios o sindicales por una comisión *ad hoc* —cosa que no ocurrió en el supuesto enjuiciado—. En cambio, el simple cuestionamiento de las reglas para la composición de la comisión negociadora es materia que compete a los tribunales, sin que la Autoridad Laboral pueda suplirles en dicha función por la vía de denegar el registro. Y a semejante conclusión se llega en cuanto a la cuestión de la ausencia de auditoría retributiva reflejada en el contenido del plan, considerándose también que se trató de un control de que se excedió de lo meramente formal, pues en el caso concreto existía una controversia jurídica sobre si era exigible o dicha auditoría salarial. No se trata —concluye el TS— de que la Administración deba admitir el registro de todo, pues nada le impide el análisis del mismo para obtener conclusiones sobre su conformidad a Derecho, si bien debiendo seguir las mismas pautas aplicables a los convenios colectivos; esto es, no podrá por sí misma la Administración declarar su ilicitud y denegar el registro, sino que deberá acudir al proceso judicial de impugnación del acuerdo colectivo.

### **STS de 4 de junio de 2025 (R<sup>o</sup> 234/2023): el tiempo destinado a formar parte de las mesas en las elecciones a representantes unitarios no es tiempo de trabajo a todos los efectos**

En esta STS, se resuelve un recurso de casación relativo a un conflicto colectivo, promovido por diversas organizaciones sindicales, reclamando que el tiempo dedicado a las funciones como miembro de las mesas en las elecciones a representantes unitarios sea considerado tiempo de trabajo a todos los efectos. Revocando el criterio de la Audiencia Nacional, el TS, tras reseñar la normativa nacional y europea aplicable, sostiene que tales trabajadores desempeñan una función no por imposición del empresario, sino en cumplimiento de un deber legal inexcusable, quedando todo lo relativo al proceso electoral al margen del poder de organización y dirección del empresario, como materia de orden público. Asimismo, el hecho de que dichos trabajadores no estén descansando no determina necesariamente que el tiempo empleado sea de trabajo, por cuanto no se están dedicando a funciones laborales ordenadas por el empresario sino a funciones establecidas por la Ley. Y que el resultado del proceso, esto es, la existencia de representantes unitarios con legitimidad representativa revertida en beneficio de la empresa —criterio defendido por la Audiencia Nacional—, no permite afirmar una conexión con las funciones laborales del trabajador, ya que ningún provecho o beneficio económico, productivo o técnico, en sentido estricto, se deriva de ello para la empresa. Consideraciones en esta línea llevan al Tribunal a

concluir que dicho tiempo no puede considerarse de trabajo a todos los efectos, sin perjuicio de que deba ser considerado un permiso retribuido, de modo análogo a lo previsto para el derecho al sufragio activo (art. 37.d ET), tal y como admitía la propia empresa parte del conflicto.

### **STS de 9 de julio de 2025 (Rº 5381/2023): la contrata de control de accesos a una obra de construcción es “propia actividad” ex art. 42 ET.**

En este recurso de casación para la unificación de doctrina, se le plantea al TS si la contrata concertada por una empresa constructora para el servicio del control de accesos a la obra constituye o no una contrata de “propia actividad”, a efectos de la responsabilidad solidaria ex art. 42 ET. Y la respuesta dada por el Tribunal es afirmativa, considerando que de la propia legislación se deduce una distinción fundamental entre, de un lado, los servicios de seguridad privada, prestados por empresas acreditadas para ello mediante personal con la correspondiente habilitación, y, de otro, las meras funciones de conserjería y control de accesos, que no requieren de esos requisitos y que tradicionalmente han formado parte de la actividad de la propia empresa en el sector de la construcción, donde los servicios de control de accesos es de clara importancia, habida cuenta de los riesgos para la seguridad; una realidad que —subraya el Tribunal— ha venido reflejando las normas del sector, como es el caso del vigente convenio colectivo sectorial estatal, donde se contemplan las figuras de porteros, guardas y vigilantes de obra. Junto con lo anterior, la STS trae a colación otros precedentes jurisprudenciales en que se consideró como indispensable para la actividad empresarial, las funciones desarrolladas por controladores u otras figuras análogas.

### **STS de 16 de julio de 2025 (Rº 5381/2023): los órganos judiciales no pueden determinar, en virtud del art. 24 de la Carta Social Europea, una indemnización adicional en los supuestos de despido improcedente**

Unificando doctrina, estas STS rechaza que los órganos judiciales puedan determinar el derecho del trabajador a una indemnización adicional, a la prevista y tasada legalmente para los supuestos de despido improcedente, en virtud del art. 24 de la Carta Social Europea, que se refiere al concepto de “indemnización adecuada”. Como ya hizo el Tribunal respecto al Convenio 158 de la OIT, partiendo del denominado control de convencionalidad de las normas nacionales a la luz de los Tratados internacionales, se considera que la expresión derecho a una “indemnización adecuada” resulta inconcreta y no contiene un mandato directamente aplicable, exigiendo, en su caso, una intervención del legislador. Además, el Tribunal recuerda que la doctrina del TC se desprende una valoración positiva sobre el carácter adecuado de nuestra indemnización tasada, ofreciendo seguridad jurídica y uniformidad para los trabajadores, sin necesidad de tener que acreditar los concretos daños y perjuicios sufridos. Asimismo, se entiende que a lo anterior no obstan las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales, considerando inadecuada nuestra legislación conforme a las previsiones de la Carta, pues tales decisiones no son ejecutivas, ni directamente

aplicables entre particulares, ya que el CEDS no es un órgano jurisdiccional ni sus resoluciones son sentencias, no vinculando, por ende, a los órganos judiciales nacionales, en la misma línea que lo considerado por el Tribunal Supremo francés y la Corte Constitucional italiana.

### **SAN de 7 de marzo de 2025 (R° 12/2025): derecho a disfrutar del permiso del art. 37.3.b) ET por hospitalización de familiar o conviviente con referencia al hecho causante**

La AN estima la demanda del sindicato accionante y establece que el art. 37.3.b) ET no impone limitación alguna que implique que el permiso por hospitalización de familiar o conviviente solo pueda disfrutarse una vez al año. Y reconoce la posibilidad de disfrutarlo cada vez que durante la anualidad concorra el correspondiente hecho causante. Para ello, reitera la interpretación de la doctrina sentada en sentencias precedentes, en el sentido: 1º) literal; el art. 37.3.b) ET no exige que solo puedan disfrutarse por este concepto 5 días al año; 2º) sistemática; cuando el legislador quiere circunscribir el permiso exclusivamente a un determinado número de días al año lo hace expresamente en el propio art. 37 ET, por ejemplo el permiso por fuerza mayor; 3º) finalista; la Directiva 2019/1158 es una norma mínima, susceptible de ser mejorada en los ordenamientos internos; y, 4º) sociológica; esta interpretación facilita el ejercicio de lo un derecho de conciliación, en el sentido de que este permiso se disfruta en mayor medida por las mujeres. Asimismo, se confirma el criterio de sentencias anteriores en el sentido de que el permiso de cinco días por hospitalización de parientes no puede ser condicionado a la existencia de efectiva hospitalización y que la prescripción médica de reposo domiciliario también justifica su ejercicio.

### **SAN de 21 de abril de 2025 (R° 13/2025): temeridad de un sindicato ante lo infundado de su demanda de impugnación de convenio colectivo**

Las organizaciones empresariales afectadas por la impugnación de un convenio colectivo sectorial estatal, así como un determinado sindicato, interesaron la imposición de una multa por temeridad al sindicato que formuló la demanda de impugnación de dicho convenio. Y la AN considera existente temeridad porque el sindicato se ha limitado a llevar a cabo la impugnación de preceptos del convenio que reproducen literalmente la regulación legal, con alegaciones genéricas e imprecisas basadas en meras opiniones de parte, carentes por completo de justificación legal, oponiendo, asimismo, argumentos totalmente desconectados del objeto del proceso. Se impone, en consecuencia, una multa de dos mil euros, debido a que la inconsistente reclamación del sindicato obligó a celebrar una vista judicial que duró más de cuatro horas, distorsionando la agenda del Tribunal y la de los profesionales que comparecieron al acto. Con esta sentencia, la AN se muestra continuista con otras recientes sentencias que también han impuesto esta multa; por ejemplo, la SAN de 28 de febrero de 2025, que impone una multa por temeridad a una empresa porque su posición como demandada en el proceso de conflicto colectivo carecía de la más mínima consistencia jurídica.

## **SAN de 23 julio de 2025 (Rº 129/2025): la negociación de la estructura salarial no justifica que la empresa deba proporcionar información personalizada de los salarios**

Con remisión a recientes sentencias del Tribunal Supremo, esta SAN parte de la consideración de que la normativa europea y estatal aplicable en materia de registro retributivo (Directiva 2023/970, art. 28.2 ET y RD 902/2020) obliga a incluir en el registro salarial únicamente los valores medios salariales, pero no salarios los individuales de los trabajadores. Por este motivo, entiende que la empresa no vulnera el derecho de libertad sindical de los sindicatos demandantes, que habían exigido una información personalizada a efectos de una negociación salarial adecuada. Considera la AN que el principio de minimización de datos del RGPD hace que derecho del sindicato a obtener la máxima información posible en materia retributiva, para poder llevar a cabo la negociación colectiva de la estructura salarial en una empresa, no comporta, a falta de una norma con rango de ley que expresamente así lo prevea —art.6.1.c) RGPD—, el derecho a obtener datos retributivos específicos de cada trabajador, desglosando conceptos y cuantías.

## **STSJ del País Vasco de 8 de enero de 2025 (Rº 2342/2024): defectuosa constitución de representación sindical y sanción disciplinaria por críticas a la empresa**

Este supuesto trae causa en la comunicación de un sindicato comunica a la empresa de su intención de constituir una sección sindical y el nombramiento de un determinado trabajador como delegado sindical. La empresa no se opuso, pero reclamó, infructuosamente, que el sindicato acreditase la afiliación de ese trabajador. Y, desde el nombramiento de dicho trabajador como delegado sindical por parte del citado sindicato, el trabajador comenzó a publicar en redes sociales opiniones ofensivas contra la empresa desde la cuenta oficial del sindicato y también desde la suya propia. La empresa entendió que dichas publicaciones constituían una transgresión de la buena fe contractual, aplicando una sanción de suspensión de empleo y sueldo. Tanto en la instancia como en la STSJ reseñada, se confirma la procedencia de dicha sanción porque el trabajador se extralimitó en el ejercicio de su derecho fundamental a la libertad de expresión y, asimismo, porque no resultaba aplicables las garantías de tutela del derecho fundamental de libertad sindical, toda vez que la designación de un trabajador como delegado sindical de una sección sindical obliga a al sindicato a cumplir una serie de requisitos formales y, entre otros, acreditar —cosa que no hizo— la afiliación al sindicato del trabajador escogido como delegado sindical.

## **STSJ de Castilla-León de 13 enero de 2025 (Rº 2761/2024): un trabajador no puede "auto-concederse" las vacaciones**

Confirma la Sala del TSJ de Castilla-León la sentencia de instancia que había avalado la procedencia del despido del trabajador, conocedor de que los días que se ausentó al trabajo no tenía vacaciones ni otra justificación para ello. El trabajador

tenía planificadas sus vacaciones en la plataforma empresarial, pero un superior le comunicó días antes de su inicio que carecía de autorización para disfrutar de esos días. La sentencia considera que la empresa no obró de mala fe y, aunque su conducta pudo causar malestar al trabajador, las ausencias al trabajo resultaron claramente probadas y calificadas como injustificadas adecuadamente en la instancia, habida cuenta de que el trabajador estaba avisado de que en tales fechas no podía disfrutar de sus vacaciones y a pesar de ello no acudió al trabajador, resultando, además, que el trabajador tenía abierta la posibilidad de acudir al procedimiento judicial de vacaciones para que le establecieran otras fechas.

### **STSJ de la Comunidad Valenciana de 26 de marzo de 2025 (Rº 473/2024): vulneración del pacto no competencia postcontractual cuando los conocimientos adquiridos por el trabajador benefician a otra empresa de la competencia**

En esta STSJ, se declara que la empresa que pacta con su trabajador un deber de no competencia postcontractual al amparo del art. 20.2 ET tiene efectivo interés comercial, justificativo del pacto, cuando los conocimientos que adquiere el trabajador sobre productos, costes, precios, mercado, metodología de trabajo, clientes y otros aspectos esenciales del negocio de esa empresa pueden beneficiar a otras empresa del mismo sector si el trabajador comienza a prestar servicios para esas otras empresas una vez extinguida la relación laboral con la primera. Por ello, se considera que, en el caso concreto, el trabajador comete un incumplimiento de esta naturaleza tras causar baja voluntaria en la primera empresa, confirmándose la sentencia de instancia que condena al trabajador a abonar a la empresa la indemnización pactada para el caso de incumplimiento de este pacto, considerando, asimismo, que una eventual nulidad del pacto de no competencia postcontractual no eximiría al trabajador de su obligación de reintegrar las cantidades percibidas en concepto de compensación por la firma de dicho pacto.

### **STSJ de Madrid de 23 de abril de 2025 (Rº 114/2024): obligación de comunicar a la empresa la baja por IT el mismo día de la baja**

Esta STSJ se refiere al caso de una trabajadora en estado de gestación, que es sancionada por la empresa a raíz de la imputación de diversos incumplimientos laborales, entre ellos una ausencia por IT no comunicada a la empresa, a lo que se le suma la advertencia específica de que cualquier baja por IT debe ser comunicada de forma inmediata a la empresa. Habiendo transcurrido un mes escaso desde dicha advertencia, la trabajadora sufre un aborto y quince días después inicia un proceso de IT. La trabajadora no comunica esta circunstancia a la empresa, quien recibe al cabo de cuatro días el parte electrónico del INSS, procediendo a la empresa al despido disciplinario de la trabajadora. El TSJ, revocando la sentencia de instancia, declara que el despido disciplinario como procedente, porque no comunicar esta nueva baja supone una reincidencia que es, en sí misma, causa para justificar

la procedencia del despido. Se declara, asimismo, que la nulidad del despido por discriminación alegada por la trabajadora es inviable, porque los indicios de vulneración de su derecho fundamental a la igualdad quedan desvirtuados con la realidad de los hechos justificativos del despido.

### **STSJ (Cont.-admvo.) del País Vasco de 7 de mayo de 2025 (Rº 255/2023): principio de seguridad jurídica y exoneración de cuotas a la Seguridad Social en ERTE-COVID**

Esta STSJ se refiere a los beneficios de un ERTE/COVID consistentes en la exoneración de cuotas a la Seguridad Social, de conformidad con la Disp. Ad. 26ª RD-Ley 8/2020, que establecía el compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad. El RD-Ley 11/2020 perfiló los términos del compromiso de mantenimiento del empleo, lo mismo que el posterior RD-Ley 18/2020, que estableció además las consecuencias de su incumplimiento. Transcurridos unos tres meses desde la reincorporación al trabajo de uno de los trabajadores afectados por el ERTE, las partes alcanzaron un acuerdo transaccional de resolución contractual. La TGSS consideró que, con esta extinción, la empresa había incumplido los términos del compromiso de mantenimiento del empleo exigido normativamente y, por ello, requirió a la empresa la devolución de un importe de más de 4 millones de euros correspondiente a las cuotas no pagadas de los casi cinco mil trabajadores afectados por el ERTE. El Tribunal acoge el recurso de la empresa, valorando que la norma aplicable no era el RD-Ley 11/2020, sino el RD-Ley 8/2020, la cual no era suficientemente concreta en su supuesto de hecho y tampoco determinaba las consecuencias de su incumplimiento. Y, en consecuencia, se considera que atentaría a la seguridad jurídica el exigir a la empresa que conociera unas condiciones específicas a las que se supeditaba ese beneficio que no existían cuando se reconoció, considerando, asimismo, que un criterio básico de proporcionalidad hace que no tenga sentido exigir la devolución de la totalidad de la exoneración de cuotas por la puntual circunstancia acontecida respecto de uno de esos casi cinco mil trabajadores.

### **STSJ de Murcia de 17 de junio de 2025 (Rº 318/2025): despido procedente por incumplimiento del rendimiento mínimo establecido por la empresa**

En esta sentencia se valora una cláusula sobre rendimiento mínimo unilateralmente fijada por la empresa, considerando que la misma es eficaz en tanto en cuanto dicha práctica empresarial no se cuestione judicialmente, lo que no fue el caso, según declara la sentencia reseñada. En la misma se relata, por otra parte, toda una cadena de incumplimientos por no alcanzar este rendimiento mínimo cometidos por el trabajador; incumplimiento adecuadamente seguidos de la adopción de las correspondientes medidas disciplinarias por parte de la empresa. Estas medidas disciplinarias fueron un apercibimiento inicial, una suspensión de empleo y sueldo y, finalmente, un despido por disminución continuada y voluntaria del rendimiento —art. 54.2.d) ET—.

A ello se le añade la particularidad de la existencia grabaciones de video tomadas por la empresa mostrando que el trabajador y su cuadrilla permanecían estáticos, sin realizar las tareas de recolección; grabaciones que se consideran prueba válida porque su eventual ilicitud de no se alegó en el momento procesal oportuno, ex art. 287 LEC, además de que el trabajador firmó en su día la comunicación de la empresa sobre instalación de las videocámaras.

