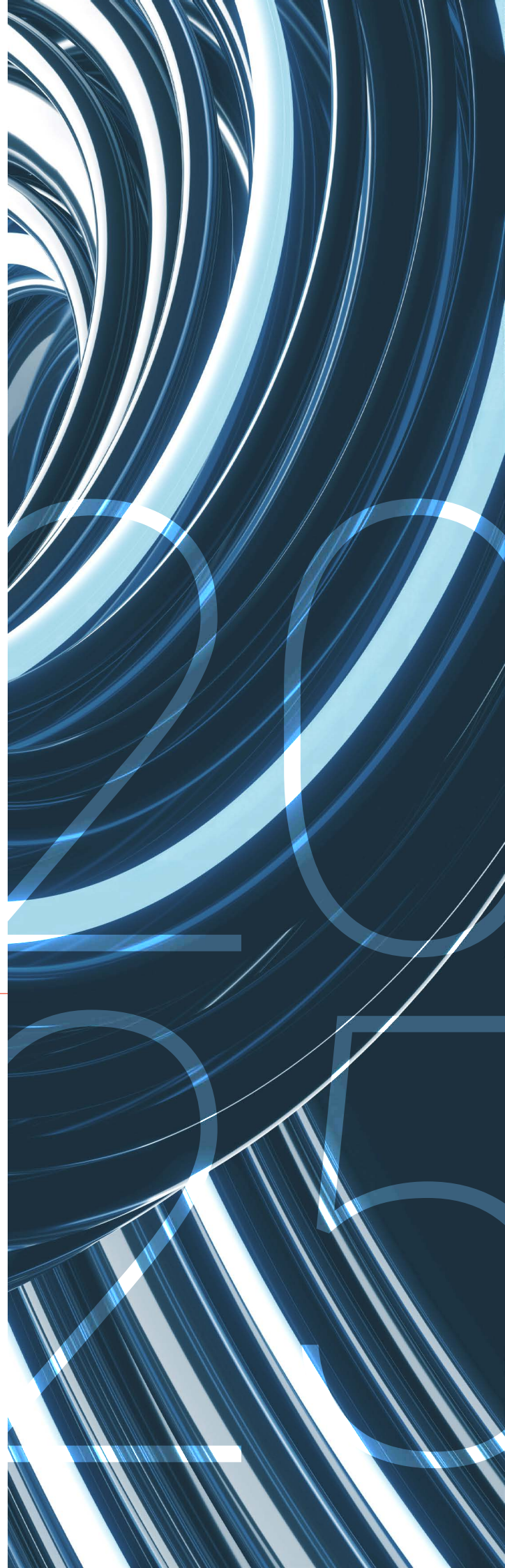


Pérez-Llorca

Newsletter
**Laboral,
compensación
y beneficios**

FEBRERO 2025



Índice

NOVEDADES LEGISLATIVAS

Salario mínimo interprofesional /3

Competencias profesionales /3

Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura /3

Fondo de Reserva de la Seguridad Social /3

Controles mínimos sobre las jornadas de trabajo /3

Normas legales de cotización a la Seguridad Social /3

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

¿Ha disminuido la relevancia de la papeleta de conciliación en la jurisdicción social? /4

El Tribunal Supremo consolida reiterada doctrina jurisprudencial que rechaza la aplicabilidad de la figura del despido colectivo en supuestos de extinción de la totalidad de los contratos laborales de un centro de trabajo, sobre la premisa de que la normativa aplicable afecta a la cesación total de la actividad empresarial y no del centro de trabajo /6

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid confirma la procedencia del despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual por uso fraudulento del canal de denuncias y el protocolo de acoso /9

El Tribunal Supremo avala el plus anti absentismo /11

NOVEDADES LEGISLATIVAS

Salario mínimo interprofesional

Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025.

Competencias profesionales

Real Decreto 86/2025, de 11 de febrero, de evaluación y acreditación de las competencias básicas adquiridas por experiencia laboral, por vías no formales de formación y aprendizajes informales.

Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura

Resolución de 17 de enero de 2025, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura para el primer trimestre de 2025.

Fondo de Reserva de la Seguridad Social

Real Decreto 100/2025, de 18 de febrero, por el que se desarrollan la regulación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social y los informes de evaluación de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal.

Controles mínimos sobre las jornadas de trabajo

Resolución de 21 de febrero de 2025, de la Dirección General de Transporte por Carretera y Ferrocarril, por la que se modifica la de 18 de marzo de 2022, por la que se establecen los controles mínimos sobre las jornadas de trabajo de los conductores en el transporte por carretera.

Normas legales de cotización a la Seguridad Social

Orden PJC/178/2025, de 25 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2025.

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

¿Ha disminuido la relevancia de la papeleta de conciliación en la jurisdicción social?

Mariana Ambrosi Abarca | Abogada

- › Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 49/2025 de 23 de enero (Rec. Núm. 5375/2023)

1. Supuesto de hecho

En el presente caso, el demandante, Don Isidro, suscribió un contrato de trabajo indefinido a tiempo completo con la empresa Eurocam La Portalada, S.L.U., con la categoría profesional de oficial de 1º.

En el mismo contrato de trabajo se establece que la duración del contrato será indefinida, iniciándose la relación laboral con un periodo de prueba del máximo legal.

El día 25 de octubre de 2022 a las 17:25 horas, el trabajador remitió un correo electrónico al responsable del taller, Don Andrés, señalando que no estaba conforme con la remuneración que estaba percibiendo y que no se correspondía con lo pactado.

Específicamente el correo electrónico decía lo siguiente:

“Buenas tardes, Andrés. Te adjunto la nómina del mes de septiembre, no sé qué está pasando, pero el bruto reflejado no corresponde con lo que hablamos en la entrevista de trabajo, para algo te pasé mis nóminas (bruto fijo mensual 2.230,35€ y anual 31.224,90€).

Cuando quedamos en que se me iguala el sueldo, es el bruto, no el neto, qué casualidad que el neto de septiembre coincide con el que me hubiera correspondido de haber igualado el bruto y hacer la correspondiente retención de IRPF... ¿Se puede saber cuál es la finalidad de no realizar retención de IRPF en septiembre? ¿Por qué el concepto P,PEXTRAS no corresponde siquiera con el total de conceptos devengados en nómina? ¿Pensabais que no iba a mirar la nómina? La empresa tiene la obligación de retener conforme a los ingresos del trabajador.

Esto es talleres pepito con el cartel de MAN en la puerta, no existe orden, limpieza ni herramienta, además de los atrasos económicos que lleváis con el resto de trabajadores; si no estabas en disposición de contratarme en las condiciones negociadas me lo tenías que haber informado en ese momento, y yo decido si me interesa o no. Por este aro no voy a pasar, por no hablar de las distintas normas laborales que no se están cumpliendo, entre otras, descansos o salud.”

Andrés contestó al correo anterior diciendo que hablará con él sobre lo que no estuviera conforme sobre la nómina pero que lo demás sobraba.

Pues bien, un día después, es decir, el 26 de octubre de 2022, Don Andrés le comunicó a Don Isidro la extinción del contrato de trabajo motivada en la no superación del periodo de prueba convenido contractualmente.

El Juzgado de lo Social, en la sentencia recurrida, estimó la demanda, declarando nulo el despido del demandante y condenó a la empresa a la readmisión del trabajador en iguales condiciones laborales abonándole los salarios de tramitación devengados.

La sentencia fue recurrida ante la Sala de lo Social de Justicia de la Rioja, la cual desestimó el recurso y confirmó la sentencia de instancia.

2. Fundamentación jurídica

Pues bien, ante dicha sentencia, Eurocam La Portalada, S.L.U., formalizó el recurso de casación objeto de la presente reseña judicial.

En este contexto, la empresa denuncia la infracción del artículo 80.1.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (“LRJS”), argumentando que está prohibido incluir en la demanda hechos diferentes a los presentados en la papeleta de conciliación.

La cuestión central que se debate en el recurso de casación consiste en decidir si un trabajador que, mediante papeleta de conciliación previa a la vía judicial, impugnó su cese como despido solicitando su improcedencia puede en el escrito de demanda especificar que el cese fue una represalia ante la disconformidad del trabajador con la remuneración pactada y el incumplimiento empresarial de diversas normas laborales, solicitando en dicho escrito la nulidad del despido.

En este sentido, la empresa trabó como sentencia de contraste la dictada por la sentencia del Tribunal Supremo 528/2020 de 25 de junio de 2020 (Rec. Núm. 877/2017), que estimó el recurso al haberse alegado en los escritos de ampliación de la demanda hechos distintos de los aducidos en conciliación, porque ni en la papeleta de conciliación, ni en el acto de conciliación, ni en la demanda la actora formuló alegación alguna respecto a que se encontraba embarazada y las consecuencias que tal hecho podría acarrear en la calificación del despido impugnado; y sin embargo, en los escritos de ampliación de la demanda no solo alegaba que se encontraba embarazada, sino también que la causa de despido era su embarazo. En dicho caso, la sentencia resolvió sin tomar en consideración dichos hechos, es decir, la situación de embarazo de la trabajadora en el momento del despido, y declaró su improcedencia.

Pues bien, sin entrar a detallar los recursos por cauces procesales, y centrándonos en el fondo de asunto, la Sala después de reconocer que existe una clara y suficiente contradicción entre las cuestiones planteadas, explica que el propósito de la disposición de la LRJS, que prohíbe “alegar hechos distintos de los presentados en la conciliación previa”, se puede resumir en dos objetivos principales: (i) el primero es **facilitar la conciliación de manera efectiva**, es decir, permitir que las partes puedan discutir y llegar a un acuerdo sobre el conflicto que las enfrenta; y (ii) la segunda finalidad es **evitar la indefensión** de la parte demanda que debe tener la posibilidad de defenderse de la pretensión en su contra deducida, siendo para ello necesario que acuda al juicio con el conocimiento de todos los hechos que alegue la parte actora para poder combatir y aportar prueba respecto de los que esté conforme.

Así, la Sala concluye destacando que ambas finalidades se cumplieron plenamente en el caso enjuiciado por las siguientes razones:

- i) En primer lugar, consta acreditado que el actor formuló papeleta de conciliación y que el acto conciliatorio se celebró el 22 de noviembre de 2022 con el resultado de “sin efecto” por incomparecencia de la demandada, a pesar de que había sido debidamente citada.
- ii) En segundo lugar, el demandante cumplimentó la papeleta de conciliación sin asistencia letrada y en un modelo normalizado que sólo recogía la opción de improcedencia.
- iii) En tercer lugar, resulta evidente que a la demandada no se le causó indefensión de ninguna clase, dado que en el escrito de demanda figuraron todos y cada uno de los hechos necesarios para decidir la controversia, habiendo transcurrido varios meses hasta la celebración del juicio en el que la demandada pudo valerse de todos los medios de prueba que consideró conveniente. En resumen, la empresa tuvo la oportunidad de defenderse adecuadamente en el juicio.

En base a lo anterior, la Sala dice que, la sentencia recurrida no fue demasiado estricta al interpretar los requisitos formales del artículo 80.1 de la LRJS. De hecho, alega que su interpretación fue completamente adecuada para cumplir con el propósito de la norma y proteger el derecho del trabajador demandante a recibir una tutela judicial efectiva, estableciendo que la interpretación anteriormente expuesta es la correcta, y no la traída de contraste, cuya doctrina expresamente rectifica.

Por todo lo expuesto, el Tribunal desestimó el recurso de casación interpuesto por Eurocam La Portalada, S.L.U., y confirmó y declaró la firmeza de la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Rioja.

3. Conclusiones

Desde una perspectiva práctica, este cambio de doctrina, que elimina la necesidad de una correspondencia estricta entre el *petitum* de la papeleta de conciliación y la demanda, genera mayor incertidumbre para las empresas. Ahora, los

litigios son menos predecibles, ya que la sentencia permite la modificación del *petitum*, lo que puede alterar el enfoque del litigio.

Además, observamos que la justicia está adoptando un enfoque más protector hacia los trabajadores, asegurándose de que los formalismos no les impidan reclamar sus derechos. Esto implica que las irregularidades procesales ya no son suficientes para que los tribunales se abstengan de abordar un caso. Como consecuencia, las excepciones procesales pierden parte de su fuerza, lo que también limita las herramientas de defensa disponibles para las empresas.

Pues, a pesar de lo anterior, y tan rápido como poco más de una semana después, el razonamiento aquí expuesto tiene su continuación en la sentencia del Tribunal Supremo de 4 de febrero de 2025. En esta sentencia, la Sala revoca y declara la nulidad, protegiendo nuevamente la causa de nulidad, que en este caso es el embarazo, a pesar de no haber sido alegado en la papeleta.

El Tribunal Supremo consolida reiterada doctrina jurisprudencial que rechaza la aplicabilidad de la figura del despido colectivo en supuestos de extinción de la totalidad de los contratos laborales de un centro de trabajo, sobre la premisa de que la normativa aplicable afecta a la cesación total de la actividad empresarial y no del centro de trabajo

Sofía Pueyo Medina | Abogada

- › Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, Sección Pleno, núm. 1367/2024, de 20 de diciembre, Rec. 139/2024

El Tribunal Supremo (en adelante, “TS” o el “Tribunal”) analiza en la citada sentencia si la rescisión de la totalidad de contratos de trabajo de los empleados de la tercera empresa Gastronomía Gemep, S.L., que prestaban servicios en el bar-cafetería-restaurant de la Escuela Técnica de Ingeniería Agronómica, Alimentaria y de Biosistemas de la Universidad Politécnica de Madrid, podía ser constitutiva, o no, de un despido colectivo y, consiguientemente, si la controversia suscitada podía ser conocida, o no, por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid que en primera instancia había declarado su falta de competencia objetiva para conocer del procedimiento.

Antecedentes de hecho

El Tribunal Supremo, en su Sentencia núm. 1367/2024, de 20 de diciembre de 2024, conoce del recurso de casación ordinario interpuesto por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (en adelante, “CC.OO.” o la “Demandante”) contra la Universidad Politécnica de Madrid (en adelante, “UPM”) y la tercera empresa Gastronomía Gemep, S.L. (en adelante, “Gemep”) - ambas, conjuntamente, Gemep y UPM, como la “parte demandada” o las “Demandadas”-.

La controversia surge a raíz de la resolución del contrato de explotación del servicio de bar-cafetería-restaurant de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica, Alimentaria y de Biosistemas de la UPM formalizado con Gemep, que resultó en el cierre de dicho centro de trabajo y en la consecuente extinción de los contratos de trabajo de los ocho trabajadores que por aquel momento prestaban servicios en dicho bar-cafetería-restaurant.

A efectos meramente informativos, la UPM había venido formalizando contratos administrativos con diversas empresas de servicios desde aproximadamente el año 1995, siendo que desde el día 3 de octubre de 2022 el servicio estaba adjudicado a la empresa Gemep. Pues bien, en el ínterin de esta relación contractual y, más concretamente, en el mes de mayo de 2023, la UPM comienza a advertir las primeras manifestaciones de ejecución defectuosa del contrato por lo que decide requerir a Gemep, tanto en ese momento como posteriormente en julio de 2023, a fin de que proceda a regularizar los incumplimientos contractuales detectados.

Finalmente, y ante la persistencia de la situación, la UPM dicta, en fecha 11 de septiembre de 2023, Acuerdo de Resolución del contrato para la prestación del servicio de bar-cafetería-restaurant, alegando ejecución defectuosa culpable del

contrato y concediendo a Gemep un plazo de 10 días para emitir unas alegaciones que no llegan a producirse. Ante estas circunstancias, el día 22 de septiembre de 2023 la UPM emite un comunicado de fin de contrato declarando firme el Acuerdo de Resolución, e informa a Gemep que el contrato queda resuelto y que, en consecuencia, no puede ya prestar el servicio desde tal fecha.

Desde el mismo día 22 de septiembre de 2023, la UPM procede al cierre de las instalaciones del bar-cafetería-restaurante que permanecen cerradas y sin actividad desde dicha fecha, ya que tres empresas rechazaron hacerse cargo de la concesión del servicio.

Por su parte, ante el cierre del bar-cafetería-restaurante, Gemep no tramita ningún expediente de regulación de empleo ni emite ningún tipo de comunicación escrita a los 8 empleados que en aquel momento se encontraban asignados a la prestación del servicio, tramitando exclusivamente su baja en el sistema de la Seguridad Social. A este respecto, resulta esencial poner de manifiesto que, a fecha de cierre del centro de trabajo, Gemep tenía dados de alta en la Seguridad Social un total de 16 empleados, entre los que se encontraban los 8 adscritos al servicio de bar-cafetería-restaurante de la UPM.

Tras los acontecimientos relatados, CC.OO. interpone demanda por despido colectivo ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (en adelante, “TSJ Madrid”), argumentando que el cierre del centro de trabajo constituía un despido colectivo, ya que afectaba a la totalidad de la plantilla del centro. Sin embargo, el TSJ Madrid en sentencia núm. 159/2024, de 29 de febrero, declaró su falta de competencia objetiva concluyendo que las extinciones enjuiciadas no eran constitutivas de despido colectivo, dado que no se había producido un cese total de la actividad empresarial, así como que el número de trabajadores afectados no alcanzaba los umbrales numéricos exigidos por la normativa.

Tras el fallo del TSJ Madrid, CC.OO. interpuso recurso de casación ordinaria ante el TS.

Postura defendida por cada parte

La Federación de Servicios de CC.OO. argumenta que el cierre del centro de trabajo constituye un despido colectivo, ya que afecta a la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo. Asimismo, manifiesta que la UPM debe ser considerada responsable del despido sobre la premisa de que se ha producido la reversión de la actividad, o subsidiariamente, la empresa Gemep.

En cuanto a su fundamentación jurídica, CC.OO. alega: (a) la infracción del artículo 7.a) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (en adelante, “LRJS”) y (b) la infracción del artículo 51.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, el “Estatuto de los Trabajadores”)

Por su parte, las Demandadas defienden que en ningún caso las extinciones realizadas son constitutivas de un despido colectivo, pues las mismas no conllevan un cese total de la actividad empresarial, añadiendo a su vez que el número de trabajadores afectados no alcanzaba los umbrales numéricos exigidos por la normativa.

Fallo y fundamentación jurídica

El Tribunal Supremo, al abordar el recurso de casación interpuesto por CC.OO., se centra en determinar si el TSJ Madrid tiene o no competencia objetiva para conocer de la demanda de despido colectivo. Para ello, la cuestión principal radica en determinar si la extinción de los contratos de trabajo, debido a la resolución de la contrata, es constitutiva de un despido colectivo al amparo del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores y de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (en adelante, la “Directiva 98/59”).

Pues bien, el TS manifiesta que esta cuestión ha sido ya resuelta en reiteradas ocasiones por sentencias de la misma Sala Cuarta, entre otras, la STS núm. 669/2019, de 26 de septiembre (rec. 143/2018), o la núm. 923/2024, de 12 de junio (rec. 19/2024), confirmando las siguientes premisas:

“A) No se puede acordar un despido colectivo cuando las extinciones contractuales quedan por debajo de los umbrales del art. 51.1 del ET.

B) La extinción de todos los contratos laborales de un centro de trabajo no supone que se esté en presencia de un despido colectivo puesto que el art. 51.1 del ET y el art. 1.3 del Real Decreto 1483/2012 se refieren a la cesación total de la «actividad empresarial», no del centro de trabajo».

Dicho lo anterior, en este caso, la empresa Gemep continuaba inscrita como empleadora en la Seguridad Social y tenía otros trabajadores en activo, lo que es indicativo de que no había cesado totalmente su actividad empresarial.

Por otro lado, el Tribunal Supremo afirma que la referencia al centro de trabajo, aisladamente considerado, como unidad de cómputo al amparo de la Directiva 98/59, sólo es posible cuando (i) el centro de trabajo emplea a más de 20 trabajadores y (ii) los despidos realizados respecto de empleados de un mismo centro de trabajo exceden los umbrales del art. 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.

No encontrándonos en modo alguno en este supuesto, la unidad de cómputo sería en todo caso la empresa en su integridad, resultando que tampoco tomando esta referencia se superaban los umbrales legalmente establecidos, por lo que de ninguna manera es posible inferir la aplicabilidad de la figura del despido colectivo.

Por todo ello, el Tribunal Supremo desestima el recurso planteado, confirmando la falta de competencia objetiva del TSJ Madrid, obligando por tanto a que las extinciones se impugnen, en su caso, mediante procedimientos individuales de despido.

Conclusión

Esta decisión subraya la importancia de los umbrales numéricos y la unidad de cómputo –especialmente a efectos de interpretar el requisito de “cesación total de la actividad empresarial”– en la determinación de los despidos colectivos, conforme a la normativa española y europea. Además, reafirma la necesidad de seguir procedimientos legales específicos cuando se trata de despidos que podrían afectar significativamente a la plantilla de una empresa y, en contrapartida, la imperatividad de que las extinciones contractuales que no cumplan estos criterios se tramiten como despidos individuales.

A mayor abundamiento, se subraya que la elección entre la tramitación de unas extinciones como un despido individual o como un despido colectivo no es discrecional para el empleador, sino que debe basarse en los criterios establecidos por la normativa vigente. Esto asegura que los derechos de los trabajadores estén protegidos y que se mantenga la equidad en el proceso de despido. En este sentido, la interpretación de que el centro de trabajo puede ser la unidad de cómputo adecuada, cuando se superan ciertos umbrales, proporciona una guía clara para las empresas y los tribunales al evaluar casos de despido.

Las sentencias referenciadas enfatizan también la alineación de la legislación española con las directivas europeas, particularmente la Directiva 98/59 de la UE. Esta armonización es crucial para garantizar que los procedimientos de despido colectivo se lleven a cabo de manera coherente y justa en toda la Unión Europea. A estos efectos, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha jugado un papel esencial en la clarificación acerca de cómo deben aplicarse estas directivas en el contexto español.

Por otro lado, las decisiones judiciales reflejan un compromiso con la protección de los intereses públicos y de los trabajadores, asegurando que los procedimientos de despido colectivo se realicen de manera transparente y conforme a la ley. Esto no solo protege a los trabajadores afectados, sino que también proporciona seguridad jurídica a las empresas al definir claramente sus obligaciones y responsabilidades.

En resumen, las sentencias citadas proporcionan una base sólida para la interpretación y aplicación de la normativa sobre despidos colectivos en España. Estos pronunciamientos refuerzan la importancia de seguir procedimientos legales adecuados y de considerar cuidadosamente los umbrales numéricos y la unidad de cómputo al evaluar la naturaleza de los despidos.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid confirma la procedencia del despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual por uso fraudulento del canal de denuncias y el protocolo de acoso

Elena González Rodríguez | Abogada

- › Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, n.º 713/2024, del 18 de noviembre de 2024, núm. rec. 516/2024

1. Antecedentes de Hecho

El presente litigio se origina a partir de los siguientes hechos, acreditados en la sentencia de instancia recurrida ante el Tribunal de Justicia de Madrid. D. Baltasar (en adelante, el "Trabajador") comenzó a prestar servicios para la empresa Financiere Des Paiements Electroniques (en adelante, la "Demandada") el 7 de noviembre de 2022, con la categoría profesional de técnico administrativo. Su contrato de trabajo establecía un período de prueba de seis meses.

El 5 de marzo de 2023, casi dos meses antes del vencimiento del período de prueba, el superior jerárquico del Trabajador remitió un correo a Recursos Humanos manifestando su intención de extinguir la relación laboral debido a un rendimiento deficiente del Trabajador.

Semanas después, el Trabajador comunicó a Recursos Humanos una situación de acoso por parte de su superior jerárquico e interpuso una denuncia penal contra él. Posteriormente, el 30 de marzo de 2023, antes de la finalización del período de prueba, Recursos Humanos notificó la alerta al canal de conducta de la empresa, informando que el Trabajador había denunciado posibles conductas inapropiadas de su superior jerárquico, así como irregularidades operativas en su área de actuación.

En respuesta a esta alerta, la Demandada inició un procedimiento de investigación, concluyendo que no existía una situación de acoso laboral. En particular, se determinó que:

- i) No se acreditó una conducta inapropiada continuada o frecuente por parte del superior jerárquico hacia el Trabajador o el equipo.
- ii) El Trabajador no cumplió con la planificación semanal en los meses de enero y febrero de 2023.
- iii) En abril de 2023, no registró su jornada laboral en el portal correspondiente, a pesar de ser obligatorio y de existir recordatorios internos.
- iv) Su rendimiento en el primer trimestre de 2023 fue inferior al de compañeros con antigüedad similar o inferior.

Concluida la investigación y finalizado el período de prueba, el 10 de julio de 2023, la CEO de la Demandada trasladó a Recursos Humanos una información recibida sobre el Trabajador en relación con la confidencialidad exigible en un procedimiento interno en curso. Ante esta alerta, se llevó a cabo una nueva investigación los días 13 y 14 de julio de 2023, en la que participaron diversos testigos, compañeros del Trabajador. Como resultado, se constató lo siguiente:

- i) Antes de interponer la denuncia contra su superior jerárquico, el Trabajador preguntó reiteradamente a compañeros sobre el funcionamiento del período de prueba en la empresa.
- ii) Manifestó ante varios compañeros que había provocado situaciones similares en anteriores empleos y que había denunciado a su anterior empresa por las mismas causas.
- iii) A raíz de la denuncia, alegaron sus compañeros que su comportamiento cambió, dejando de asistir a reuniones obligatorias de equipo.
- iv) Se acreditó que la denuncia contra su superior jerárquico fue fraudulenta e intencionada, con el objetivo de blindarse ante la sospecha de una posible extinción de su contrato por no superar el período de prueba.

- v) El 14 de julio de 2023, el Trabajador inició un período de incapacidad temporal por enfermedad común, con diagnóstico de trastorno de ansiedad generalizada, tras ser informado de su bajo rendimiento. Se concluyó que la crisis de ansiedad sufrida en marzo de 2023 estaba relacionada con su percepción de bajo rendimiento y la posibilidad de no superar el período de prueba. Asimismo, la baja por ansiedad se desencadenó tras ser informado sobre su bajo rendimiento.

Finalmente, el 18 de julio de 2023, la Demandada entregó al Trabajador la carta de despido por transgresión de la buena fe contractual, deslealtad y falta de respeto a la confianza depositada en su desempeño, al amparo del artículo 54.2b) y 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores.

2. El razonamiento jurídico del Tribunal Superior de Justicia de Madrid

En cuanto a los motivos de suplicación aducidos por el Trabajador, tras la desestimación de la demanda en instancia, el Tribunal aborda y desestima los tres primeros motivos, siendo los dos primeros modificación y sustitución de hechos probados al amparo del artículo 193.b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, quedando inalterado, por lo tanto, el relato de hechos probados de la sentencia de instancia. Asimismo, el tercer motivo de suplicación se desestima por ser una nueva alegación no debatida en instancia.

En consecuencia, el núcleo del análisis jurídico de la Sentencia se centra en el cuarto motivo de suplicación, formulado al amparo del artículo 193.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en el que el Trabajador alega la infracción del artículo 54.2.6 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 7 del Convenio n.º 158 de la OIT, argumentando que los hechos imputados en la carta de despido no han quedado acreditados.

La Sentencia examina en primer lugar las causas del despido disciplinario objeto de controversia, particularmente la indisciplina y desobediencia, así como la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza, recogidos en los apartados b) y d) del artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, el Tribunal recuerda la importancia de la buena fe contractual en la relación laboral y el derecho del empresario a adoptar medidas de control para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales, conforme a los artículos 5 y 20.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Sobre estos fundamentos, el Tribunal concluye que el Trabajador activó de manera injustificada el protocolo interno de acoso contra su superior jerárquico con la finalidad de evitar la extinción de su contrato, motivada por su bajo rendimiento en el primer trimestre de 2023. No se acreditó ninguna situación de acoso, sino más bien lo contrario: el Trabajador tenía pleno conocimiento de su insuficiente desempeño y de la posibilidad de que su relación laboral finalizara por esta razón. Además, el Tribunal subraya que el proceso de evaluación del desempeño se inició con anterioridad a la incapacidad temporal del Trabajador, que comenzó el 14 de julio de 2023. Bajo estas premisas, concluye el Tribunal que la conducta del Trabajador constituye efectivamente un incumplimiento grave y culpable, según se relata en la carta de despido, habiéndose incurrido en indisciplina, transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, al haber quedado acreditado que utilizó el canal de denuncias como un mecanismo de autoprotección frente a su posible despido; siendo la buena fe contractual un pilar fundamental en la relación laboral, su vulneración, entiende el Tribunal, justifica una sanción de la máxima gravedad, como el despido disciplinario.

En consecuencia, la Sentencia confirma la procedencia del despido, al considerar que la conducta del Trabajador constituyó un incumplimiento grave y culpable, caracterizado por indisciplina, transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza. El Tribunal destaca que el uso fraudulento del canal de denuncias con un propósito meramente defensivo distorsiona la finalidad de este mecanismo y atenta contra la confianza esencial en la relación laboral.

En esta consideración resulta coherente la aplicación de la sanción máxima, el despido disciplinario, sin que resulte procedente en el caso la aplicación de la teoría gradualista dada la gravedad de los hechos. La teoría gradualista es, como se sabe, una corriente jurisprudencial que determina que, para considerar que la gravedad del incumplimiento contractual justifica la decisión extintiva del

empresario, debe atenderse no solo al dato objetivo del incumplimiento producido, sino también a las circunstancias en que se produzca, el ámbito o medio de trabajo, el puesto de trabajo y la cualificación, profesión u oficio del afectado, conforme a la teoría gradualista. No obstante, cuando la infracción reviste una especial gravedad, como la analizada, no cabe aplicar la teoría gradualista.

Otro aspecto de interés en el caso es la desvinculación entre la baja por ansiedad y el despido. El Tribunal concluye que la incapacidad temporal del Trabajador no fue consecuencia de un entorno laboral hostil, sino de su propia percepción de inseguridad respecto a la continuidad en la empresa. Así, se descarta que el despido se base en la enfermedad del Trabajador, reforzando la aplicación del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, que impide la extinción del contrato por motivos de salud salvo en circunstancias excepcionales.

Además, es importante resaltar en esta Sentencia la relevancia del canal de denuncias y la activación de protocolos de acoso, destacando la importancia de garantizar su correcto uso. La investigación interna evidenció que la denuncia formulada carecía de veracidad y respondía a una estrategia personal para evitar el despido. El Tribunal establece, pues, un vínculo claro entre la instrumentalización fraudulenta de estos protocolos y la necesidad de preservar su integridad, reafirmando que la buena fe contractual es un pilar esencial en la relación laboral.

En conclusión, la Sentencia avala la procedencia del despido disciplinario y establece un precedente de interés en relación con el uso fraudulento y desviado del canal de denuncias y la viabilidad de interpretar esta conducta como una causa justificativa del despido disciplinario en base a la transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza.

3. Conclusiones

La Sentencia sienta un precedente relevante en la gestión de los canales de denuncia o de información internos, así como de los protocolos de acoso dentro del ámbito empresarial. Su fallo refuerza la necesidad de establecer mecanismos de control más rigurosos para garantizar que estos instrumentos sean utilizados de manera legítima, evitando su uso como una mera estrategia de autoprotección o blindaje frente a decisiones empresariales legítimas. Por ello, a raíz de este pronunciamiento, se abre la puerta a una mayor supervisión sobre la activación y correcta utilización de estos protocolos, evitando que su instrumentalización con el propósito de mostrar un escenario de inmunidad desvirtúe su finalidad real: la protección efectiva frente a situaciones de acoso o irregularidades laborales.

Asimismo, el fallo del Tribunal consolida la consideración del uso fraudulento de estos mecanismos como una causa válida de despido disciplinario bajo el supuesto de la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza que son infracciones laborales muy graves. Al confirmar la procedencia de la extinción contractual en este supuesto, la Sentencia proporciona una vía clara para que las empresas puedan reaccionar ante este tipo de conductas abusivas, respaldando la aplicación de sanciones cuando existan pruebas suficientes que acrediten su naturaleza fraudulenta.

El Tribunal Supremo avala el plus anti absentismo

Carlos Llorente Llach | En formación

- › Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 40/2025 de 20 de Ene. 2025, Rec. 99/2024.

1. Antecedentes de hecho

La sentencia objeto de comentario valora la legalidad del artículo 49 del Convenio Colectivo de Verallia Spain S.A. que establece un plus salarial en función de la productividad, calidad y asistencia al trabajo. Este complemento salarial tiene carácter mensual e individual, y para determinar cuál es la cuantía que debe percibir cada trabajador en concepto de tal se calcula el rendimiento de cada centro de trabajo. En función de los resultados del centro de trabajo sus trabajadores reciben el oportuno complemento salarial, pero el importe de este se ve ponderado en función del número de ausencias mensuales de cada trabajador. Si el trabajador tiene menos de 8 horas de ausencia tiene derecho al 100% de la

cuantía que le corresponda. Sin embargo, esta cuantía va disminuyendo progresivamente hasta el punto de que el trabajador no tiene derecho a percibir el incentivo si acumula 24 horas de ausencia o más. El Convenio Colectivo establece que no computan como ausencias aquellas derivadas de vacaciones, diferencias horarias, licencias sindicales y ejercicio de los permisos retribuidos que obedecen al fallecimiento de cónyuge, padre-madre y/o hijas e hijos de la persona trabajadora.

Ante este escenario, la Confederación General del Trabajo (CGT) presentó una demanda de impugnación del Convenio Colectivo, a la que se adhirieron UGT y CCOO. La demanda pretendía la nulidad parcial del incentivo de mejora previsto en el artículo 49 del Convenio Colectivo de Verallia Spain S.A. por considerarlo discriminatorio por enfermedad, por razón de sexo y por asociación por razón de enfermedad. El motivo de la impugnación radicaba en que las ausencias derivadas de una enfermedad, del uso de un mecanismo legal para la conciliación de la vida familiar y laboral y del disfrute de un permiso para el cuidado de un enfermo computaban a efectos de ponderar la cuantía a percibir del complemento salarial regulado en el referido artículo 49 del Convenio Colectivo.

La nulidad parcial en los términos que pretendía la parte actora implicaba mantener el incentivo de mejora, pero evitando que su cuantía se viera afectada por las ausencias de los trabajadores. Por su parte, la empresa Verallia Spain S.A. se opuso a la demanda.

La Audiencia Nacional conoció del asunto en primera instancia y, en su [sentencia del 22 de enero de 2024](#), estimó la demanda interpuesta y declaró la nulidad parcial del artículo 49 del Convenio Colectivo. De este modo, se mantenía el complemento salarial, pero su cuantía dejaba de depender de la asistencia, considerándose únicamente, a efectos de cálculo, la productividad y la calidad de cada centro de trabajo.

2. Fundamentos jurídicos

Contra la sentencia de la Audiencia Nacional 4/2024, de 22 de enero, la empresa Verallia Spain S.A. recurre en casación en base a tres motivos:

(i) “El primero, amparado en el art. 207.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS), denuncia la infracción del art. 49 del Convenio Colectivo de Verallia, del art. 14 de la Constitución y del art. 1.3 de la Ley 15/2022. Argumenta que la regulación de ese incentivo no es discriminatoria.

(ii) El segundo motivo, formulado con el mismo amparo procesal, denuncia la infracción del art. 37.1 de la Constitución en relación con el art. 1275 del Código Civil y de los arts. 26, 163 y 164 de la LRJS. Alega que la estimación de la demanda desvirtúa la naturaleza del incentivo de mejora. Por ello, considera que, si se estima la demanda, debería anularse todo el art. 49 del convenio de empresa, que regula ese incentivo. Ello conduciría a la supresión de este plus.

(iii) El tercer motivo, sustentado en el art. 20.7.b) de la LRJS, denuncia la vulneración del art. 163 y siguientes de la LRJS. Sostiene que concurre la excepción de inadecuación del procedimiento de impugnación de convenios colectivos”.

El Tribunal Supremo, en primer lugar, examina el tercer motivo del recurso de casación. En cuanto a la excepción de inadecuación del procedimiento de impugnación de convenios colectivos, el alto tribunal concluye que no concurre, ya que la pretensión ejercitada por la parte actora busca la nulidad parcial de un convenio colectivo, lo que encaja dentro de la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos, regulada en los artículos 163 y siguientes de la LRJS.

En segundo lugar, el Tribunal Supremo examina el primero de los motivos del recurso de casación. En este caso, estima el recurso y, en consecuencia, mantiene el redactado del artículo 49 del Convenio Colectivo.

En relación con este aspecto, el Tribunal Supremo no niega que, si la cuantía del incentivo de mejora se calculase teniendo en cuenta las ausencias individuales motivadas por una enfermedad, se incurriría en una discriminación por razón de enfermedad, conforme a la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad

de trato y la no discriminación. Esto se debe a que el artículo 2.3 de la citada ley establece que la enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública.

Tampoco cuestiona que los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar sean ejercidos mayoritariamente por mujeres trabajadoras. Para llegar a esta conclusión, el Tribunal Supremo se apoya en la Sentencia del Tribunal Constitucional 153/2021, de 13 de setiembre, que, tras analizar las estadísticas en materia de reducción de jornada, concluyó que son mayoritariamente las trabajadoras quienes recurren a estas medidas. Por ello, si las ausencias derivadas del ejercicio de estos derechos se tuvieran en cuenta para determinar la cuantía del incentivo de mejora, se incurriría en una discriminación por razón de sexo, prohibida por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por último, también señala que, si un trabajador disfruta de un permiso para cuidar a un familiar con una enfermedad grave y, como consecuencia, ve reducida la cuantía del incentivo de mejora, se incurriría en un caso de discriminación por asociación, a los efectos del artículo 6.2.a) de la Ley 15/2022, que determina que existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de la citada ley, es objeto de un trato discriminatorio.

Hasta este punto, el Tribunal Supremo se había pronunciado en los mismos términos que la [sentencia de la Audiencia Nacional 4/2024, de 22 de enero](#), pero es justo en el fundamento jurídico sexto donde se diferencia de la sentencia dictada en primera instancia procesal y argumenta la razón por la cual el artículo 49 del convenio colectivo de Verailia es válido. El Tribunal Supremo razona que el incentivo de mejora previsto en el Convenio Colectivo es un complemento de productividad, calidad y asistencia al trabajo, de modo que si se suprimiera la ponderación del incentivo en función de las ausencias, este pasaría a ser únicamente un complemento de productividad y calidad. A este respecto, el Tribunal Supremo cita la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de enero de 2018, C-270/2016, que afirmó que establecer medidas que incentiven a reducir el absentismo en el puesto de trabajo es una finalidad legítima del empresario.

En este sentido, es perfectamente válido que se establezca un plus salarial que tenga en cuenta las ausencias individuales de los trabajadores. Y ello porque si se anulara parcialmente el artículo 49 del Convenio Colectivo se desvirtuaría la finalidad perseguida por este complemento salarial pactado entre el empresario y los representantes de los trabajadores, ya que su objetivo principal es reducir el absentismo de los trabajadores. Por ello, el Tribunal Supremo determina que no procede su anulación parcial, sino que se debe hacer una interpretación integradora del incentivo conforme al artículo 14 de la CE (derecho a la igualdad y prohibición de discriminación) y las leyes que lo desarrollan. Así, la regulación del incentivo de mejora sigue siendo válida cuando considera ausencias al trabajo que no están justificadas o que obedecen a razones no discriminatorias. No obstante, las ausencias no justificadas o que no constituyan un factor de discriminación prohibida sí se tendrán en cuenta para calcular la cuantía que debe percibir el trabajador en concepto del incentivo de mejora.

Por todo lo expuesto, el Tribunal Supremo falla entendiendo que la redacción del artículo 49 del Convenio Colectivo de Verailia Spain S.A. es íntegramente válida, pero debe interpretarse de tal modo que no implique una discriminación prohibida por nuestro ordenamiento jurídico. Esto es, no computarán las ausencias causadas por las razones previstas expresamente por el Convenio Colectivo, ni tampoco aquellas que pudieran resultar discriminatorias.

No entra a valorar el segundo motivo de casación, pues la estimación del primer motivo hace que sea irrelevante el estudio del segundo motivo.

3. Valoración jurídica

En conclusión, el Tribunal Supremo avala el plus anti absentismo, lo cual es una decisión lógica a efectos de la Directiva 2000/78 y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sin embargo, en la práctica, a raíz de

esta sentencia, dicho plus queda muy limitado en su legítimo desenvolvimiento, y son pocas las causas efectivas que pueden justificar la reducción de la cuantía de un complemento debido a la ausencia del trabajador en su puesto de trabajo. Esto se debe a que todas las ausencias vinculadas a la salud y la conciliación ya no serán computables, por mucho que las cláusulas establezcan expresamente lo contrario. Como consecuencia, las numerosas disposiciones sobre absentismo presentes en los convenios colectivos serán, en la práctica, inoperativas en buena medida, lo que dará derecho a los trabajadores a percibir el complemento previsto en el convenio en su totalidad.

Concretamente, entre otros posibles aspectos o razones de la inasistencia al trabajo que pudieran considerarse, la sentencia menciona dos situaciones en las que la parte laboral podría ver reducida la cuantía del complemento salarial que regula: las ausencias por cambio de domicilio habitual (artículo 37.3.c ET) y la realización de exámenes (artículo 23.1.a ET). Otro ejemplo en el que estaría justificada la reducción de la cuantía del incentivo es cuando el trabajador no asiste a su puesto de trabajo por disfrutar del permiso de quince días naturales por matrimonio o registro de pareja de hecho (artículo 37.3.a ET).

En conclusión, a raíz de esta sentencia, debemos preguntarnos en qué situación queda realmente el plus anti absentismo, cuál puede ser su eficacia práctica y si sería más aconsejable recurrir a otros mecanismos para motivar la asistencia de los trabajadores a su puesto de trabajo.

Como ya apuntábamos en el comentario de la Sentencia de la Audiencia Nacional de 22 de enero de 2024 ([Newsletter Laboral, compensación y beneficios – Marzo 2024](#)), los índices de absentismo laboral son cada vez más elevados. En el último trimestre de 2024, alcanzaron el 7,5%, un máximo histórico que supera incluso el absentismo registrado en 2020, en plena pandemia. Esto ha generado una legítima preocupación generalizada entre las empresas, que recurren a mecanismos para premiar la asistencia al trabajo que no terminan de desplegar todo su potencial por las limitaciones referidas.

En este contexto, creemos que la sentencia que acabamos de comentar aporta algo de luz sobre la incertidumbre generada por la recién aludida [Sentencia de la Audiencia Nacional de 22 de enero de 2024](#). Esta sentencia posterior del Tribunal Supremo avala la legalidad del plus anti absentismo, permitiendo a las empresas seguir utilizándolo, no obstante lo cual tales empresas deben ser conscientes de los límites que impone la sentencia.

En efecto, esta resolución hace referencia explícita a la prohibición de discriminación por razón de salud, sexo y asociación por enfermedad, pero resulta fácilmente deducible de su doctrina que existen muchas otras circunstancias protegidas por el legislador que también quedan excluidas de su consideración como ausencias que penalicen el percibo del complemento. Por ejemplo, computar a efectos del complemento salarial las ausencias motivadas por razones de religión o edad también sería discriminatorio y, por lo tanto, prohibido. Además, la discriminación puede manifestarse de múltiples formas, ya sea de manera directa, indirecta o por asociación, como señala la propia sentencia. Este marco limitativo que establece la sentencia debe ser, pues, tenido en cuenta a la hora de prever un complemento salarial basado en el número de ausencias del trabajador.

Por el contrario, la sentencia deja abierta la posibilidad de que el plus dirigido a combatir el absentismo contemple otro tipo de ausencias, incluso aquellas derivadas del ejercicio de un derecho reconocido, que no implique discriminación, como los que ya se ha apuntado al inicio de este apartado, así como aquellas que no estén justificadas. Todo ello sin perjuicio de las acciones que la empresa pueda adoptar en ejercicio de su poder disciplinario.

Para finalizar, es oportuno comentar que la resolución reseñada sienta un criterio de indudable relevancia, aun cuando hay que tener presente que resuelve un recurso de casación ordinario y, en consecuencia, el criterio establecido no podrá considerarse propiamente jurisprudencia hasta que no se reitere en futuras decisiones.

Coordinadora de la Newsletter

Copyright © 2025 Pérez-Llorca.
Todos los derechos reservados.
Esta comunicación es una selección de doctrina y normativa que se ha considerado relevante sobre los temas de referencia durante el período especificado. La información de esta página no constituye asesoramiento jurídico en ningún campo de nuestra actuación profesional.

YA DISPONIBLE | Nueva App Pérez-Llorca



DISPONIBLE EN
App Store



DISPONIBLE EN
Google Play

Pérez-Llorca

Diagonal 640, 8ªA
08017 – Barcelona

—
Rue Belliard 9
1040 – Brussels

—
Rua Barata Salgueiro, 21
1250-141 – Lisbon

—
17 Hill Street
W1J 5LJ – London

—
Castellana 50
28006 – Madrid

—
Castellana 259 A
28046 – Madrid

—
Montes Urales 632
1100 – Mexico City

—
Av. Ricardo Margain 440, Suite-904,
66265 – Monterrey

—
375 Park Avenue 38th floor
10152 – New York

—
8 Marina Blvd
018981 – Singapore
www.perezllorca.com

