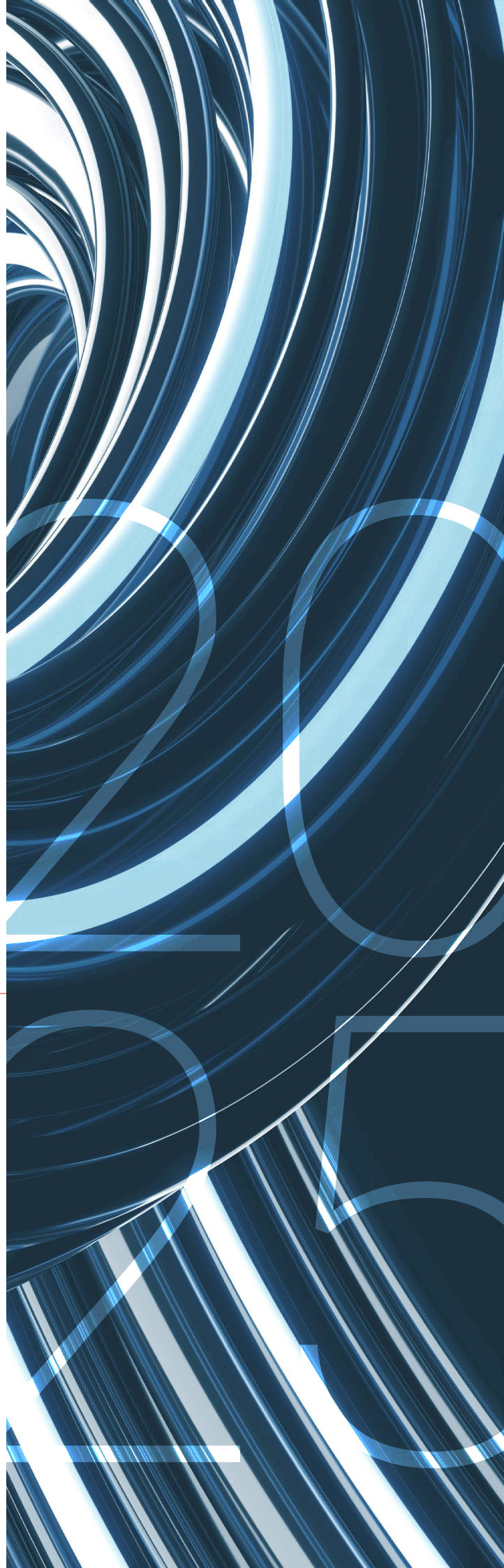


Pérez-Llorca

Newsletter  
**Laboral,  
compensación  
y beneficios**

---

MARZO 2025



# Índice

## ARTICULO DOCTRINAL

La reforma interminable de la jubilación: ahora hacia la mejor compatibilidad de trabajo y pensión como fórmula de sostenibilidad financiera y social /3

## NOVEDADES LEGISLATIVAS

Novedades Legislativas

Contrato de duración determinada en campañas agrarias y agroalimentarias /10

Restablecimiento despido nulo /10

Seguridad Social. Recaudación importe mínimo /10

Normativa en tramitación

Jubilación activa /10

Economía social /10

## NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

El Tribunal Supremo confirma la aplicabilidad de las cláusulas de revisión salarial según el IPC tras la expiración de la vigencia inicial de los convenios colectivos /11

La ilicitud de la sucesión de empresa como causa de despido colectivo: implicaciones jurídicas y consecuencias /13

La necesidad de que exista una infracción imputable a la empresa principal para que se declare la existencia de responsabilidad solidaria por parte de la misma cuando se produce un accidente de trabajo que afecta a empleados de contratistas y/o subcontratistas que prestan servicios en sus instalaciones /16

El Tribunal Superior de Justicia de Les Illes Balears contradice al Tribunal Supremo: la Audiencia Previa en los despidos disciplinarios es exigible desde antes del 18 de noviembre de 2024. /21

## La reforma interminable de la jubilación: ahora hacia la mejor compatibilidad de trabajo y pensión como fórmula de sostenibilidad financiera y social

Yolanda Valdeolivas | Of Counsel

### 1. Contexto reformador

El pasado 1 de abril entraba en vigor la reforma aprobada por Real Decreto Ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo (el “RDL 11/2024”), que culmina, por el momento, una amplia serie de reformas que se iniciaron en 2021 con la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones; norma paralela en el ámbito de la Seguridad Social a la reforma laboral pactada en igual fecha y también resultado como aquella de la concertación social. Dicho extenso catálogo de modificaciones legislativas incluye igualmente, por citar las más directamente relacionadas con el objeto de este comentario, el Real Decreto Ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, dirigido básicamente a la articulación de algunos objetivos básicos de protección financiera del sistema de Seguridad Social: (i) incremento gradual de la base de cotización máxima, con repercusión, desde luego, en la correlativa subida, también progresiva, de la pensión máxima del sistema, como deriva del principio de contributividad de nuestro modelo; (ii) la previsión de la nueva cotización de solidaridad que grava de forma gradual la cuantía salarial que exceda de la base máxima de cotización prevista anualmente, hasta ahora exenta del pago de cuotas; (iii) el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), como instrumento de estabilización financiera del sistema; y (iv) medidas para paliar las carreras más inestables de las mujeres, mejorando el complemento por brecha de género, así como de colectivos de trabajadores vulnerables, introduciendo un indicador objetivo de referencia para marcar la evolución futura de las cuantías de las diversas modalidades de pensiones con complemento de mínimos.

En este escenario normativo, el RDL 11/2024, igualmente fruto de un pacto social tras un proceso de diálogo tripartito ciertamente prolongado y en el marco de las recomendaciones del Pacto de Toledo relativas a la edad de jubilación, afronta un nuevo capítulo de modificaciones sobre la Ley General de Seguridad Social (la “LGSS”) en lo relativo a la ordenación de dicha contingencia. En esta ocasión, el propósito perseguido es fomentar la permanencia de los trabajadores en activo a través de la adaptación y mejora de los incentivos existentes a la percepción íntegra de la pensión de jubilación, profundizando en la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de acceso a la pensión. Lo anterior se concreta en una mejora del régimen de compatibilidad de esta última con los ingresos provenientes de una actividad profesional, por cuenta propia o ajena –sin olvidar que también se progresa en la protección de los trabajadores fijos discontinuos, otro importante aspecto de la norma, recuperando para el cálculo de las pensiones el coeficiente multiplicador del 1,5 para todo el período que se permaneció en alta, perdido en reformas precedentes y muy aflictivo para la cuantía de la prestación. En este sentido, se incorpora una nueva regulación de la jubilación parcial y de la jubilación activa dirigida a eliminar la estricta separación entre trabajo y pensión, de forma que los trabajadores, al momento de su jubilación, puedan abandonar el mercado de trabajo de forma más flexible, progresiva y aun demorada, adaptando su protección de jubilación a sus específicas expectativas y situaciones individuales.

Pero antes de hacer referencia a las novedades articuladas en esta normativa, y por contextualizar su alcance, conviene destacar que las reformas emprendidas en los últimos años sobre esta central materia no presuponen un diagnóstico y tratamiento acerca de nuestro modelo de jubilación puramente doméstico, sino coincidente en sus rasgos esenciales con las disposiciones y políticas implantadas en la mayoría de los países de nuestro entorno.

En efecto, en Europa, los sistemas de reconocimiento de medios materiales de vida para quienes abandonan por razones de edad el mercado de trabajo constituyen, en general, una preocupación de primera magnitud que rebasa las posibilidades técnicas de los sistemas de protección social tal y como han sido tradicionalmente concebidos. Dificultades técnicas que presenta la articulación de la protección de la vejez consecuencia de la larga carrera de seguro requerida y del complejo cálculo actuarial de determinación de su cuantía, a lo que se suman otros elementos de diverso alcance que afectan a la viabilidad de las pensiones de jubilación y que, por resultar bien conocidos, me limito a reseñar a continuación en algunos de sus aspectos principales:

- envejecimiento de la población, que provoca la reducción de los actuales y futuros cotizantes para soportar el pago de pensiones ya causadas, más numerosas y más prolongadas en el tiempo, como consecuencia de la prolongación simultánea de la esperanza de vida y la reducción de la tasa de natalidad, que impide el equilibrado intercambio generacional, solo parcialmente paliado por el incremento de la población activa inmigrante;
- factores socioeconómicos y de empleo relevantes, que pasan por reconocer el impacto de la precariedad e inestabilidad en el empleo que es resultado de ciclos económicos volátiles, que determinan salarios más bajos y carreras de seguro con mayores interrupciones o transiciones laborales que rebajan las cotizaciones, influyendo sobre los ingresos del sistema y dificultando tanto a los trabajadores el cumplimiento de los requisitos para acceder a la pensión de jubilación como al sistema asegurarse una financiación suficiente procedente de sus fuentes contributivas;
- otros componentes quizá más propios de nuestro país, como serían los efectos de la economía sumergida, que resta recursos al sistema, el fenómeno *baby-boomer*, que engrosará la nómina de las pensiones durante los próximos años en números hasta hoy desconocidos de nuevos pensionistas con largas vidas laborales o, en fin, circunstancias análogas, imponiendo en su conjunto una considerable presión sobre el gasto.

Todo lo anterior termina provocando un desajuste en la balanza de ingresos y gastos del sistema que amenaza la suficiencia y equidad de la protección de futuras generaciones de pensionistas y, lo que es también relevante, hace temer la quiebra de su confianza en el actual modelo social de protección para cuando finaliza la vida laboral.

Para responder a esos desafíos, se han venido planteando reformas que incorporan cambios radicales en esta clase de protección, a los fines de reducir la incidencia de tales factores de peligro, con medidas orientadas a garantizar el adecuado equilibrio económico, al tiempo que a preservar el consenso social sobre la necesidad y permanencia de un modelo protector justo y suficiente. En este sentido, las modificaciones emprendidas en especial a lo largo de lo que llevamos de este siglo han afectado a la concepción misma de la contingencia de jubilación, al endurecimiento de los requisitos de acceso y mantenimiento de la pensión, al cálculo y cuantía de las prestaciones ligadas al fin de la vida laboral y a las propias fórmulas organizativas o gestoras de esta contingencia. Como se avanzaba, se trata de tendencias similares a nivel interno y europeo, que se terminan concretando, de una parte, en el retraso de la edad legal de jubilación, sin perjuicio de fórmulas puntuales de retiro anticipado o anterior a la edad ordinaria; de otra, en un mayor rigor y exigencia de las condiciones de aseguramiento a efectos de protección y en una reducción más o menos intensa de la cuantía de las pensiones, mediante diversas técnicas. A lo anterior se suma, a su vez, la transferencia al sector privado de parte de la responsabilidad protectora pública, mediante la promoción de planes y fondos de pensiones, de la que da buena muestra la aprobación de la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, que modifica la regulación aprobada en 2002 sobre esta materia para facilitar el acceso a este modelo de seguridad social complementaria de empresas y trabajadores difícilmente encajables en la norma original.

Por su parte, en España, a las dificultades comunes propias de la jubilación en un contexto socioeconómico diverso del tradicional, se añaden elementos internos, como la inestabilidad de nuestra legislación reguladora, con superposición de

regímenes legales diversos, en especial, pero no solo, por la consideración del ya derogado Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI); o la aluvional regulación de cambios legislativos que, en aras de la planificación y aplicación progresiva de normas que reconocen derechos en curso de adquisición durante largos años, obliga a una sobreabundancia de normas transitorias y regímenes simultáneamente vigentes que dificultan la interpretación y aplicación de las reglas en juego.

En definitiva, la viabilidad económica y social de la protección de la población que deja el mercado de trabajo por razón de edad y requiere de prestaciones sustitutivas de sus rentas de actividad, así como la consecución de otros objetivos igualmente tutelables, como la facilitación de salidas progresivas y adaptadas a la situación personal de los trabajadores que permitan prolongar la vida activa e incrementar el número de ocupados en el mercado de trabajo, parecen razones suficientes para recibir positivamente la última de las reformas desplegadas sobre la pensión de jubilación. Juicio positivo al que no es ajeno, de un lado, su origen en un pacto social entre Gobierno, patronal y sindicatos, indicativo de una visión ampliamente compartida por los agentes sociales y, de otro, su amplio respaldo en el Congreso de los Diputados, que refrenda igualmente un reseñable consenso político.

## 2. Los objetivos de la reforma

Con carácter general, los propósitos de la modificación legal se concretan en el favorecimiento de una salida gradual del mercado de trabajo por parte de los trabajadores que alcanzan una determinada edad, prolongando las carreras profesionales que, se estima, redundan en beneficio tanto de los afectados como del sistema público y el mercado de trabajo. A tal objeto, se potencia la extensión ya iniciada del régimen de compatibilidad de trabajo y pensión a partir de la edad ordinaria de jubilación, e incluso antes en determinadas circunstancias, perseverando, igualmente, en la evitación de la salida prematura del mercado laboral que normativas anteriores impulsaron directamente y que esta última también promueve de manera indirecta, no ya penalizando sino incentivando y haciendo más asequible el mantenimiento en la vida activa. De hecho, aunque estamos lejos de hacer coincidir en España edad real y edad legal de jubilación, lo cierto es que la distancia entre ambas se ha acortado de manera significativa, en una reconocida positiva influencia de las modificaciones legales emprendidas. Además, como se verá, las medidas adoptadas aseguran el equilibrio financiero del sistema, refuerzan la calidad del empleo de los afectados por las distintas figuras diseñadas y corrigen los sesgos de género intrínsecos a estas últimas.

Pero tampoco deben obviarse los eventuales beneficios para las empresas, toda vez que las distintas modalidades de jubilación pueden permitir decisiones estratégicas de continuidad por encima de la edad ordinaria de jubilación de las relaciones laborales que resulten más valiosas y productivas al tiempo que con menor coste, ampliando el espacio de la gestión y optimización empresarial de los recursos humanos. Así, se hace más asequible para las empresas retener el talento senior que, de no existir medidas incentivadoras para mantenerse activo, podría abocar a la jubilación. Se trata de fórmulas que favorecen el dar continuidad laboral a personas con amplia experiencia y conocimiento valioso de la actividad profesional de que se trate, con frecuente y arraigada cultura corporativa, ya empleados en la empresa o de nueva incorporación y que resultan adicionalmente atractivos a la vista de la eventual reducción de su coste salarial como consecuencia de una dedicación parcial compatible con un porcentaje de la pensión. Igualmente, la combinación de esta figura senior con la contratación de trabajadores desempleados que alguna de las modalidades presupone, sobre asegurar una transferencia de conocimientos y de formación relativa al desempeño profesional a los empleados más jóvenes, permite un rejuvenecimiento más planificado de las plantillas, facilitando un relevo generacional tutelado, además, por el personal más experto, evitando la pérdida súbita de este último antes del traspaso de su conocimiento a otros trabajadores. En suma, la jubilación activa y la jubilación parcial que son objeto de la reciente regulación, bajo presupuestos y reglas específicas diversas, tienen en común su utilidad como fuente de flexibilidad para planificar la transición de los trabajadores de mayor edad hacia la jubilación y la incorporación progresiva de otros nuevos, proporcionando estabilidad organizativa, transferencia gradual del conocimiento y experiencia del personal, así como ventajas económicas añadidas en forma de reducción del coste salarial y de cotizaciones sociales. Con todo, tampoco es objetable el posible efecto

contrario, que muchas empresas pueden valorar como desventajoso, dado que estas modalidades de jubilación, sobre la base del carácter voluntario para el trabajador del acceso a la pensión y consecuente finalización del contrato de trabajo, puede estar manteniendo activos a trabajadores ya no tan adecuados o valiosos para la empresa, por su menor versatilidad en las nuevas realidades de prestación laboral o su menor adaptabilidad a la implantación tecnológica, por ejemplificar, y que, con salarios muy elevados, resultan trabajadores más caros y menos rentables que impiden fácilmente el efecto sustitución por otros más adecuados; máxime en un contexto de jubilación forzosa por edad conforme a previsiones del convenio colectivo muy restrictivo en su desenvolvimiento.

Se advierten, pues, dificultades y beneficios plurales, aunque estos últimos, no obstante, se han visto hasta ahora insatisfechos en buena medida, quedando defraudada en la práctica la amplia potencialidad de las figuras reguladas. Ello probablemente pueda deberse a la complejidad del régimen legal previsto pero también, como cabe imaginar, al hecho de que la regulación de referencia se ha mostrado adecuada especialmente en sectores industriales y en empresas de gran dimensión. Entre otras razones, ello explica sus sucesivos retoques legales, en el intento de resultar más atractivo y asequible. Retoques que aún quedan pendientes en lo relativo a la reforma de la jubilación flexible, una nueva fórmula para retener talento en el mercado de trabajo de personas jubiladas con experiencia y conocimientos y deseosas de seguir en activo, y respecto de la que el Gobierno ha comprometido con los agentes sociales su aprobación antes del próximo verano, en el marco del Acuerdo Social firmado en el Palacio de la Moncloa el 18 de septiembre de 2024 que es origen, como se anticipaba, de la reforma que aquí se comenta.

### 3. El contenido de la reforma

#### 3.1. Jubilación demorada

Como se sabe, la edad legal para acceder a la jubilación ordinaria, una vez superado el período transitorio que finaliza el 1 de enero de 2027, será la de 65 años para beneficiarios que acreditan 38 años y 6 meses o más de cotizaciones o, caso contrario, 67 años (en 2025, la edad de 65 exige al menos 38 años y 3 meses cotizados o tener cumplidos los 66 años y 10 meses). Ello significa que, cumplida la edad correspondiente, el trabajador puede acceder voluntariamente a la pensión de jubilación plena, en la cuantía que corresponda, aunque el sistema incentiva su retraso en la solicitud de la pensión, conforme a las reglas del art. 210.2 LGSS y RD 371/2023, de 16 mayo. Así, cuando se acceda a la pensión de jubilación en edad superior a la legal ya acreditado el período mínimo de cotización exigible, se reconoce al pensionista una cuantía adicional por cada año completo de retraso de la edad de jubilación, variable en función del período cotizado, equivalente a alguna de las siguientes opciones a elegir en el momento de la solicitud e inmodificable durante toda su vigencia:

- incremento del 4% por año completo cotizado (opción prevalente de no elegirse otra); la novedad es aquí el reconocimiento desde el segundo año de demora de un 2% adicional por períodos superiores a 6 meses e inferiores al año; si se supera el límite anual, se reduce hasta este y se aplica una cantidad adicional
- cantidad a tanto alzado por cada año cotizado según años totales de cotización
- una combinación de ambas opciones.

La percepción del complemento es incompatible con la jubilación activa del art. 214 LGSS, de posterior referencia.

Dado que no existe jubilación forzosa por edad, salvo la señalada previsión en convenio colectivo en las condiciones de la Disposición Adicional 10ª del ET, este régimen viene a premiar el acceso retrasado a la pensión, ahorrando al sistema público una pensión que el beneficiario podría ya disfrutar, incentivando ese retraso con una futura pensión de cuantía superior a la que hubiera correspondido de accederse a ella en la edad ordinaria.

### 3.2. Jubilación activa

Esta figura, con nueva versión legal que intenta estimular su mayor utilización, identifica la situación de compatibilidad de la pensión ya percibida con un trabajo posterior o sobrevenido lo que antes se denominaba envejecimiento activo para favorecer la prolongación de la vida laboral (art. 214 LGSS), lo que representa una excepción a la regla general de incompatibilidad trabajo-pensión. Esta regulación permite la realización de cualquier trabajo, a tiempo completo o parcial, por cuenta propia o ajena, excepto en el sector público, y excluidas igualmente las jubilaciones bonificadas o anticipadas.

Para su ejercicio, se exigen las siguientes condiciones:

- El acceso a la pensión deberá producirse al menos un año después de la edad legal de jubilación aplicable en cada momento.
- Ha de acreditarse el período mínimo de cotización para jubilación (15 años); condición esta segunda que expresa la significativa mejora incorporada en 2025, dado que hasta ahora debían acreditarse cotizaciones suficientes para aplicar a la pensión el porcentaje del 100% sobre la base reguladora, esto es, una carrera completa de cotización, lo que limitaba el disfrute con un evidente y añadido sesgo de género, debido a las vidas laborales más cortas que presentan las mujeres.

Otro atractivo de la nueva regulación es la eliminación de la compatibilidad entre la pensión y el complemento de demora que se ha referido en el apartado anterior, que antes quedaba excluido. Como también lo es el contenido protector, que mejora la cuantía de la pensión compatible con el trabajo; así, la misma equivale al 45, 55, 65, 80 o 100% según se demore la jubilación ordinaria 1, 2, 3, 4 o 5 o más años (completos) respectivamente antes, 50% en todo caso del importe resultante en su determinación inicial o el que se perciba al inicio de la compatibilidad, excluido el complemento por mínimos. Como se ve, porcentaje variable en función del tiempo de retraso de la percepción íntegra de la pensión que también estimula el mantenimiento en la vida activa y que puede llegar, alcanzado el quinto año de demora, a la percepción del 100% de la pensión. Porcentajes, a su vez, aumentados en un 5% cada 12 meses que se mantenga la situación hasta ese tope máximo del 100%, que empieza a percibirse el mes siguiente al año completo. Esto es, no habrá que esperar a consumir el segundo año de disfrute completo de la jubilación activa para pasar del 45 al 55%, sino que desde el décimo tercer mes pasa a percibirse una pensión del 50%.

Como excepción a esta cuantía de la pensión, se contempla la realización de una actividad por cuenta propia para la que se tenga contratado al menos un trabajador indefinido por cuenta ajena que cuente con un mínimo de 18 meses de antigüedad, o la contratación de uno nuevo sin vínculo anterior en los 2 años anteriores. En este caso, los autónomos parten de un porcentaje inicial de la pensión mejorado y equivalente al 75% entre el primer y tercer año de demora, pasando desde el cuarto año al porcentaje general, con idéntico incremento del 5% cada 12 meses completados en esta situación.

No se olvide, en fin, que durante la realización de estos trabajos compatibles se cotiza solo por incapacidad temporal y contingencias profesionales, lo que abarata la factura de cotizaciones sociales a cargo de la empresa, aun cuando se debe efectuar una cotización especial de solidaridad del 9% (7% a cargo de la empresa y 2% a cargo del trabajador) sobre la base de cotización por contingencias comunes.

### 3.3. Jubilación parcial

Se trata de otra de las modalidades de jubilación que permiten compatibilizar pensión con trabajo. Reconoce la situación del trabajador que, a partir de determinada edad, y reuniendo todos los requisitos para causar derecho a la pensión, simultanea un contrato de trabajo a tiempo parcial con la condición de perceptor de pensión parcial de jubilación, vinculada siempre a la suscripción de un contrato de relevo si la edad del jubilado parcial es inferior a la que le corresponda legalmente para acceder a la jubilación, pudiendo

formar parte ahora explícitamente del proceso de relevo los trabajadores fijos discontinuos. Iniciada, en cambio, tras la edad de jubilación ordinaria aplicable, la figura no requiere contratación de un desempleado. Si se advierte, el trabajador cobrará un salario a tiempo parcial y una jubilación proporcional a la reducción de jornada laboral practicada, lo que puede animar su predisposición a la figura porque su minoración de ingresos no debería ser demasiado perjudicial.

También en este contexto se han producido modificaciones que responden a la señalada intención de dar más protagonismo a esta figura, que permite un tránsito gradual y menos traumático para el trabajador desde la vida activa a la pasiva, garantizando, a su vez, a la seguridad social demorar el pleno reconocimiento de una pensión completa por la prolongación de la actividad laboral, ahorrando gasto y asegurando ingresos por mantenerse las obligaciones de cotización. En este sentido, hay que distinguir dos situaciones:

- Para los jubilados parciales con edad superior a la ordinaria para acceder a la pensión, la reforma incrementa el porcentaje de reducción de jornada hasta el 75% (hasta ahora, el 50%), aspecto donde muchos decían identificar una de las dificultades del régimen legal que impedía la mayor utilización de la figura.
- Para los jubilados anticipados o con edad inferior a la ordinaria aplicable en cada momento, la mejora afecta, de un lado, a los porcentajes de reducción de jornada, que oscilan entre un 25 y un 75% (antes el 50%, que podía alcanzar hasta el 75% si el trabajador relevista vinculado a la figura se contrataba a jornada completa y por tiempo indefinido); de otro, a la ampliación de dos a tres años de la edad de anticipo de la edad ordinaria de jubilación que permite acogerse a esta modalidad, aunque sin posibilidad de computar las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación, lo que incrementa el número de posibles beneficiarios, sin perjuicio de que el primero de esos tres años anticipados solo permita una reducción de jornada menor, de entre el 20 y el 33%; finalmente, el contrato de relevo suscrito como consecuencia de esta modalidad debe ser en todo caso de carácter indefinido y a tiempo completo y con vigencia hasta al menos dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial, siendo el empresario, en caso contrario, responsable del pago de dicha pensión parcial, quedando obligado igualmente, de extinguirse el contrato de relevo antes de agotarse la duración correspondiente, a celebrar uno nuevo en iguales términos por el tiempo restante.

Por su parte, en el supuesto de jubilación parcial anterior al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, siguen aplicándose los requisitos conocidos: (i) cotización mínima de 33 años (25 si discapacidad en grado superior al 33%), suprimiéndose la tabla de la Disposición Transitoria 10ª LGSS que aplicaba un régimen gradual en función de los periodos cotizados; (ii) antigüedad en la empresa de al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial; y (iii) correspondencia de las bases de cotización de jubilado y relevista, en el sentido de que la base de cotización del relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización de los 6 últimos meses del período de cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación parcial, lo que evita un abaratamiento excesivo de los ingresos de la Seguridad Social, asegurando una cierta equivalencia de cuotas en todo caso, no se exige trabajo igual o similar, solo esa relación de cotizaciones.

Hay que recordar que, con idéntico objetivo de preservar los ingresos de la Seguridad Social, en el caso de la jubilación parcial con contrato de relevo se mantiene una obligación de cotización del jubilado parcial según la base de cotización que correspondería a su trabajo a tiempo completo. Ello encarece el coste empresarial, solo compensable por el posible ahorro (limitado por las reglas de correspondencia de las respectivas bases de cotización) de las cotizaciones debidas por el relevista y la minoración salarial del jubilado, lo que puede ir en detrimento de la operatividad de la jubilación parcial anticipada, susceptible de atender a fines de política de empleo quizá defraudados en la práctica.



## Artículo doctrinal

Por lo demás, la compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permite la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros disfrutes durante la vigencia del contrato de relevo conforme se disponga en pacto individual o, en su caso, negociación colectiva, sin que este segunda, cualquiera que sea su ámbito, pueda limitar o impedir su uso.

Finalmente, teniendo en cuenta la situación económica del sector, se extiende hasta el 1 de enero de 2030 la regulación especial aplicable en este ámbito a la industria manufacturera que contempla la Disposición Transitoria 4<sup>a</sup>.6 LGSS, con algunos ajustes relativos al incremento progresivo de la cotización de la empresa relativa al jubilado parcial (las cotizaciones son menores que en el resto de los sectores) y a la exigencia de que el porcentaje de trabajadores con contrato indefinido en la plantilla alcance al menos el 75%.

### NOVEDADES LEGISLATIVAS

#### Novedades Legislativas

##### **Contrato de duración determinada en campañas agrarias y agroalimentarias**

**Ley 1/2025, de 1 de abril, de prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario.** Mediante la **Disposición final undécima**, modifica el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores para incluir las campañas agrarias y agroalimentarias como una circunstancia de la producción que genera un desajuste temporal entre el empleo estable y disponible y que justifican la utilización del contrato de duración determinada.

##### **Restablecimiento despido nulo**

**Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia.** Restablece, mediante la **Disposición final vigesimosexta** que modifica el Estatuto de los Trabajadores, la protección automática de los despidos en casos de solicitud de medidas de conciliación o teletrabajo, haciendo que el despido sea nulo. Mediante esta modificación, que entró en vigor el 3 de abril del 2025, se pone fin al error que se había cometido en la Ley de Paridad.

##### **Seguridad Social. Recaudación importe mínimo**

**Orden TES/293/2025, de 20 de marzo, por la que se desarrolla el artículo 33 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo, en relación con las deudas de importe mínimo recaudable.** Mediante esta orden se evita el inicio de procedimientos de reintegro cuando el importe de la deuda derivada de prestaciones o subsidios por desempleo indebidamente percibidos sea inferior a una cantidad determinada.

#### Normativa en tramitación

##### **Jubilación activa**

**Proyecto de Ley para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo (procedente del Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre).** Reforma del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y de otras normas legales, también en el marco del Pacto de Toledo, concretamente de su recomendación 12 sobre edad de jubilación, que recomienda fomentar la permanencia de los trabajadores en activo a través de la adaptación y mejora de los incentivos sociales, fiscales y laborales existentes; profundizando en la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación, siempre que dicha prolongación no esté motivada por una pensión insuficiente. El Real Decreto del que proviene se convalidó el 22 de enero del 2025 y se acordó su tramitación como Proyecto de Ley, por lo que los grupos parlamentarios podrán introducir enmiendas. Se acordó la tramitación mediante el procedimiento de urgencia.

##### **Economía social**

**Proyecto de Ley integral de impulso de la economía social.** Mediante esta ley se pretende actualizar el marco normativo del sector de la economía social y para ello se modifica la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social y la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. Actualmente se encuentra en **fase de informe** por la comisión de trabajo.

## NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

### El Tribunal Supremo confirma la aplicabilidad de las cláusulas de revisión salarial según el IPC tras la expiración de la vigencia inicial de los convenios colectivos

Blanca Nieto | Abogada

- › Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo número 53/2025, de 28 de enero (Rec.36/2023)

El uso de cláusulas de revisión salarial en los convenios colectivos ha experimentado un notable aumento en los últimos años, reflejando la creciente demanda por parte de los trabajadores de mecanismos que aseguren la actualización de sus salarios en consonancia con la evolución económica. Estas cláusulas, que ajustan los salarios conforme a diversos índices o parámetros (habitualmente conforme al Índice de Precios al Consumo o IPC), se han convertido en una herramienta que buscaría mantener el poder adquisitivo de las personas trabajadoras frente a la inflación y otros cambios económicos.

Pues bien, el Tribunal Supremo, en su reciente sentencia de 28 de enero de 2025, ha confirmado que, en un supuesto de prórroga ordinaria de un Convenio Colectivo sectorial por falta de denuncia, el incremento salarial fijado genéricamente para el caso que se produzca un incremento del IPC por encima de un determinado umbral, debe ser aplicado durante toda la vigencia -inicial o prorrogada- del Convenio Colectivo, no ocurriendo lo mismo con los incrementos lineales previstos, exclusivamente, para los años de vigencia inicial pactada del Convenio Colectivo.

El origen de este pronunciamiento es una demanda de conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, habiendo sido la misma interpuesta por el Sindicato Libre de Transportes frente a la Asociación de Empresarios de Transporte en Autocar de Madrid (“AETRAM”) y la Confederación Española de Transportes en Autobús (“CONFEBUS”).

En dicha demanda de conflicto colectivo se suplicaba que se dictase una sentencia por la que, entre otras cuestiones, se declarase la obligación de las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Especiales, Regulares Temporales y Regulares de Uso Especial de la Comunidad de Madrid (el “Convenio Colectivo”), durante la vigencia prorrogada o ultraactiva del mismo, de aplicar la cláusula de revisión salarial de IPC prevista en el artículo 36 del mencionado Convenio Colectivo.

El 16 de noviembre de 2022 el Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictó sentencia en virtud de la cual estimó la demanda presentada por el Sindicato Libre de Transporte, recogiendo como principales hechos probados los siguientes:

- El artículo 3 del Convenio Colectivo que regula la vigencia, denuncia y duración contemplaba que la vigencia sería de 4 años (esto es, de los años 2017 a 2020) y que, en caso de no ser denunciado, se prorrogaría por periodos de un año. En caso de ser denunciado, y hasta que se negociase un nuevo Convenio Colectivo, se contemplaba que las cláusulas normativas se prorrogarían de año en año por un período máximo de 3 años.
- El artículo 36 del Convenio Colectivo relativo a la revisión salarial afirmaba que:

*“Para el año 2017 todos los conceptos económicos experimentarán una subida de un 1,75 por 100 sobre la tabla salarial de 2016. - Para el año 2018 todos los conceptos económicos experimentarán una subida de un 2 por 100 sobre la tabla salarial de 2017.- Para el año 2019 todos los conceptos económicos experimentarán una subida de un 2 por 100 sobre la tabla salarial de 2018.- Para el año 2020 todos los conceptos económicos experimentarán una subida de un 2,5 por 100 sobre la tabla salarial de 2019.*”

*De superar el IPC un 5 por 100 en cada año de vigencia del convenio, se revisará el exceso sobre dicho porcentaje en todos los conceptos económicos y en todas las categorías profesionales.*

*Los conductores oficiales de la Comunidad de Madrid tendrán un incremento lineal fijo al salario base que será el siguiente: Para el año 2017 por un importe de 75 euros al mes que equivalen a 1.125 euros anuales. Para el año 2018 por un importe de 55 euros al mes que equivalen a 825 euros anuales. Para el año 2019 por un importe de 55 euros al mes que equivalen a 825 euros anuales. Para el año 2020 por un importe de 60 euros al mes que equivalen a 900 euros anuales.*

*De superar el IPC un 5 por 100 en cada año de vigencia del convenio, se revisará el exceso sobre dicho porcentaje en todos los conceptos económicos y en todas las categorías profesionales.”*

- Ante la finalización de vigencia inicial pactada del Convenio Colectivo, en noviembre de 2020, las partes firmantes celebraron una reunión en la que acordaron no denunciar el Convenio Colectivo dada la situación del sector en dicho momento, prorrogándose su contenido durante un año.
- En febrero de 2022 se celebró una reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo cuyo único punto del orden del día fue “*Actualización de las tablas salariales según indica el artículo 36 del Convenio Colectivo*”.

En dicha reunión, la parte social trasladó que se debían incrementar las tablas salariales según indicaba el artículo 36. Dicho incremento se correspondía con la diferencia del IPC real de 2021 que era un 6,5%, es decir, un 1,5%.

Por su parte, la parte empresarial indicó que no entendían que se debiese aplicar el artículo 36 porque el Convenio Colectivo estaba en prórroga, no siendo, por tanto, de aplicación dicho incremento salarial.

- Por último, el 1 de marzo de 2022 se celebró intento de Mediación ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, finalizado el mismo Sin Avenencia.

Ante la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, por parte de CONFEBUS se interpuso recurso de casación, denunciando la interpretación errónea del artículo 36 del Convenio Colectivo. En concreto, la cuestión que se planteaba en el recurso era determinar si durante la prórroga ordinaria del Convenio Colectivo seguía vigente la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 36 del mismo; o, si por el contrario, tal como sostuvo la recurrente, la cláusula de revisión salarial estaba íntimamente ligada al incremento salarial previsto específicamente para cada año de vigencia del Convenio Colectivo y, por tanto, no podía aplicarse durante la prórroga al no estar previstos incrementos salariales en dicha situación.

En este sentido, el Tribunal Supremo afirma en su sentencia que, si bien no son muchos sus pronunciamientos relacionados con la prórroga ordinaria del Convenio Colectivo, la misma supone la continuación del convenio en su totalidad, pero sin que ello implique el nacimiento de obligaciones nuevas no contenidas en el texto cuya obligatoriedad se prorroga. Respecto del otro tipo de prórroga -la ultraactiva del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores-, la Sala ha sostenido una posición similar: mantener que las cláusulas de incremento o revisión salarial se mantienen mientras dure la situación de ultraactividad, pero señalando que tal continuidad es inaplicable respecto de cláusulas de las que inequívocamente se desprenda su pactada limitación temporal.

En vista de ello, el Tribunal Supremo desestima el recurso de casación de CONFEBUS, afirmando que el precepto convencional controvertido contiene dos mandatos distintos:

- El primero, estableciendo un incremento salarial determinado para todos y cada uno de los años de vigencia inicial del Convenio Colectivo, afirmando la Sala que la prórroga de este último no permite establecer incremento de salarios del Convenio Colectivo porque los mismos habían sido previstos, exclusivamente, para los años de vigencia inicial pactada; y aplicar alguno de ellos para los años en los que el Convenio Colectivo estuvo en prórroga

ordinaria implicaría la creación de obligaciones nuevas no previstas en el mismo.

- El segundo mandato, que no tiene delimitación temporal alguna, establecía que, en caso de que el IPC superase en cada año de vigencia del convenio el 5%, se revisaría el exceso de dicho porcentaje en todos los conceptos económicos y en todas las categorías profesionales. Dado que, en este caso, la previsión no va ligada a ningún año concreto, sino que se refiere -sin distinción- a cada año de vigencia del convenio, la Sala confirma que esta previsión no está unida de manera directa a los años de vigencia inicial, sino que puede aplicarse mientras el Convenio Colectivo esté vigente.

De todo lo anteriormente expuesto consideramos oportuno destacar la importancia de que, a la hora de negociar un convenio colectivo, se determine de forma expresa y clara la vigencia respecto de cada una de las cláusulas de revisión salarial previstas, evitando de este modo que se pueda interpretar que, superada la vigencia inicial pactada, las mismas siguen vigentes.

Lo mismo se podría extrapolar a otro tipo de preceptos que puedan incluirse en los convenios colectivos, siendo altamente recomendable que los mismos se fijen con una redacción precisa y cerrada para minimizar el riesgo de interpretaciones diversas que podrían generar conflictos o malentendidos entre las partes involucradas. En el ámbito de la negociación colectiva, la claridad y precisión en la redacción de los convenios resulta esencial para asegurar que los acuerdos alcanzados reflejen fielmente las intenciones de las partes y proporcionen seguridad jurídica. Y los plazos de vigencia temporal singular de determinados mandatos convencionales no solo son posibles sino, en ocasiones, recomendables para evitar quedar a expensas de futuras extensiones del ámbito temporal de convenio colectivo, vía ultraactividad o similares.

En conclusión, la claridad y precisión en la redacción de los convenios colectivos es fundamental para garantizar que los acuerdos reflejen fielmente las intenciones de las partes, garantizando seguridad jurídica a todas ellas.

## La ilicitud de la sucesión de empresa como causa de despido colectivo: implicaciones jurídicas y consecuencias

Carlos Miró | Abogado

- › Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo número 174/2025, de 5 de marzo (Rec. núm. 4728/2023)

Las empresas que frecuentemente se enfrentan a la figura de la subrogación de plantilla, tal como está configurada en el ordenamiento español, son plenamente conscientes de que esta situación puede surgir por diversos motivos. En primer lugar, pueden encontrarse con una subrogación “ex lege”, motivada por el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (el “ET”), que se activa tras una sucesión de empresas. Sin embargo, las empresas también pueden enfrentarse a una subrogación que se haya establecido a través de la negociación colectiva, donde los convenios colectivos juegan un papel crucial en la determinación de las condiciones de subrogación. Además, es posible que se encuentren con una subrogación de plantilla prevista en algunos pliegos de contratas, donde las especificaciones contractuales determinan la transferencia de trabajadores como parte de los acuerdos comerciales. Cada una de estas modalidades de subrogación presenta sus propias complejidades y desafíos, pero todas tienen el mismo objetivo: asegurar la continuidad y estabilidad del empleo.

Es crucial que las empresas que frecuentemente enfrentan la subrogación de plantilla comprendan su finalidad para anticipar y prepararse adecuadamente para su aplicación. De lo contrario, las empresas pueden ser declaradas responsables del despido de los trabajadores no subrogados, tal como ocurrió en la sentencia del Tribunal Supremo núm. 174/2025, de 5 de marzo, analizada en este comentario.

### 1. Los Hechos

En el presente procedimiento, tres trabajadores (en adelante los “Actores”), quienes durante varios años habían estado prestando servicios para las distintas empresas adjudicatarias de la explotación de la concesión de uso del Caminito del Rey, un conjunto de pasarelas y senderos ubicados en la provincia de Málaga, se vieron afectados por un procedimiento de despido colectivo el 15 de diciembre de 2021. Este despido fue ejecutado por la empresa que en ese momento ostentaba la adjudicación de la concesión (la “Empresa Saliente”). La Empresa Saliente justificó la necesidad de proceder a un despido colectivo debido al cese definitivo de su actividad, motivado por la pérdida de la contrata.

En el marco de la nueva adjudicación de la concesión del Caminito del Rey, la nueva adjudicataria (“Empresa Entrante”) inició la explotación del servicio con un equipo de 29 trabajadores, de los cuales 14 eran antiguos empleados de la Empresa Saliente que previamente se habían visto afectados por el despido colectivo. Además, la Empresa Entrante adquirió de la Empresa Saliente diverso material utilizado en la prestación del servicio de la concesión.

Ante la situación descrita, los Actores interpusieron una demanda impugnando su despido y solicitando la nulidad del mismo, o subsidiariamente, su improcedencia. Los Actores consideraban que el despido colectivo al que se habían visto sometidos tenía como objetivo evitar la aplicación de la subrogación de plantilla a la Empresa Entrante, por lo que debían haber sido subrogados. Además, dado que toda la plantilla de la Empresa Saliente fue despedida, los Actores sostenían que la Empresa Entrante, al no subrogar a los trabajadores, debió haber iniciado un procedimiento de despido colectivo.

En primera instancia, el Juzgado de lo Social núm. 10 de Málaga declaró la improcedencia del despido de los trabajadores, condenando a la Empresa Entrante a readmitirlos o indemnizarlos, al considerar que se había producido una sucesión de empresa y que la nueva adjudicataria debía subrogarse en los contratos laborales de los Actores. Sin embargo, en el recurso de suplicación, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, revocó esta decisión al determinar que los contratos de los Actores habían sido extinguidos lícitamente antes de la fecha de transmisión de la contrata, lo que evitaba la aplicación de la figura de la subrogación. Por lo tanto, declaró la procedencia de la extinción contractual de los Actores, absolviendo a las empresas demandadas de las peticiones efectuadas en su contra.

La decisión del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía motivó un recurso de casación para la unificación de doctrina, mediante el cual los Actores reiteraban que, de acuerdo con pronunciamientos judiciales anteriores, la pérdida de una contrata en la que debe operar una subrogación de plantilla no es una causa justa de despido.

### 2. El razonamiento jurídico

El Tribunal Supremo determinó dos cuestiones a debatir: la primera consistió en establecer si la Empresa Entrante de la contrata debía subrogarse en los Actores, considerando que la Empresa Saliente, para la cual los demandantes prestaban sus servicios, había aplicado un despido colectivo por causas productivas debido a la pérdida de la contrata, afectando a toda la plantilla y concluyendo con un acuerdo suscrito con el único delegado de personal.

La segunda cuestión se centró en determinar si la Empresa Entrante debió haber tramitado un despido colectivo y, por ello, el despido de los Actores debía ser calificado como nulo.

#### 2.1. Sobre la subrogación

El Tribunal Supremo, en su sentencia, determinó que la Empresa Entrante tenía la obligación de subrogar a la plantilla de la Empresa Saliente, al haberse transmitido una unidad de producción que permitía la continuidad de la actividad económica de la Saliente. Esta conclusión se fundamentó en el hecho de que la nueva adjudicataria continuó con la misma actividad, contratando a una parte importante del personal de la Empresa Saliente y adquirió materiales e instalaciones necesarios para la prestación del servicio.

El Tribunal Supremo recordó que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (el “TJUE”) ha determinado repetidamente que en aquellos sectores donde la actividad se basa principalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores que realiza de manera continua una actividad común puede constituir una entidad económica que mantiene su identidad durante una transmisión. Esto ocurre cuando el nuevo empresario no solo continúa con la actividad, sino que también asume una parte “esencial” del personal del anterior empresario.

Por este motivo, la controversia principal giraba en torno a la validez de la extinción de los contratos de los trabajadores antes de la subrogación. Si estos contratos hubieran sido válidamente extinguidos, la nueva adjudicataria podría haber estado exenta de la responsabilidad de subrogación. Sin embargo, el Tribunal Supremo analizó esta cuestión a la luz de la Directiva 2001/23/CE, que establece que la transmisión de una empresa o unidad productiva no constituye, por sí misma, un motivo de despido ni para el cedente ni para el cesionario. Para reforzar su decisión, el tribunal hizo referencia a su jurisprudencia previa, específicamente a las sentencias del 14 de febrero de 2014 y del 21 de mayo de 2014, donde se había establecido que la transmisión de una empresa no puede ser considerada una causa válida de despido.

En el presente caso, aunque la Empresa Saliente argumentó que la causa de los despidos fue el cese definitivo de la actividad, el motivo subyacente que realmente impulsaba dicho cese era la pérdida de la contrata y la consecuente transmisión de la empresa.

Por lo tanto, el Tribunal Supremo declaró que los contratos de los Actores no habían sido válidamente extinguidos, lo que llevó a establecer que existía una obligación de subrogar a los Actores. Esta decisión se tomó a pesar de que los Actores no mantenían una relación laboral válida con la Empresa Saliente en el momento de la transmisión, pues permitir que las empresas eludieran la subrogación simplemente despidiendo a los trabajadores antes del cambio de adjudicatario generaría un mecanismo para evitar fraudulentamente la asunción de personal, lo cual contravendría la finalidad de la normativa aplicable.

### 2.2. Sobre la nulidad

En el segundo motivo del recurso, los Actores plantearon que el despido debía ser calificado como nulo porque la nueva empresa adjudicataria debería haber tramitado un despido colectivo. Sin embargo, el Tribunal Supremo determinó que no concurrían los requisitos exigidos por el artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), ya que ni los hechos eran sustancialmente iguales, ni las pretensiones eran exactamente las mismas, ni los fundamentos tenían conexión de clase alguna.

La sentencia del Tribunal Supremo, al abstenerse de evaluar la segunda pretensión de los Actores, suscita más interrogantes que respuestas, dejando sin resolver la posible nulidad de los despidos colectivos efectuados previamente a una sucesión de empresas. En situaciones como esta, donde la empresa saliente cesa completamente sus actividades, la nueva adjudicataria de la concesión podría no haber estado involucrada en las extinciones laborales, pero se ve obligada a asumir todas las consecuencias de dichas acciones.

Por ello, resulta fundamental que las empresas que se disponen a asumir una nueva contrata presten especial atención a la transición entre empresarios. Este enfoque no debe limitarse únicamente a la evaluación de sus propias acciones, sino que también debe incluir un análisis exhaustivo de las decisiones y procedimientos adoptados por la empresa saliente. Tal diligencia permitirá a la empresa entrante identificar y evaluar adecuadamente los riesgos inherentes a la sucesión, así como prepararse de manera eficaz para eventuales reclamaciones que puedan surgir.

## La necesidad de que exista una infracción imputable a la empresa principal para que se declare la existencia de responsabilidad solidaria por parte de la misma cuando se produce un accidente de trabajo que afecta a empleados de contratistas y/o subcontratistas que prestan servicios en sus instalaciones

María Olabarría Álvarez | Abogada

- › Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo número 48/2025, de 23 de enero de 2025 (Rec. 2396/2022).

En fecha 23 de enero de 2025, el Tribunal Supremo **desestimó** el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 24 de marzo de 2022, afirmando que no existía responsabilidad solidaria de la empresa principal respecto de las prestaciones económicas de Seguridad Social derivadas del accidente de trabajo, en la medida en que no se había producido ningún incumplimiento de las normas de seguridad que causara el accidente por parte de la empresa principal.

### 1. Supuesto de hecho

En el caso concreto enjuiciado, el trabajador venía prestando servicios para la empresa Donato que realizaba actividades de silvicultura y explotación forestal como peón forestal, empresa subcontratada por la empresa Central Forestal, S.A.U. quien había comprado el derecho a explotar madera de tres parcelas, para explotar estas parcelas. Concretamente, la empresa Donato era la encargada de la tala de madera en estas parcelas, prestando sus servicios a través de una cuadrilla formada por 4 trabajadores, entre ellos el que resultó accidentado.

Con carácter anterior a su contratación, el trabajador había realizado un reconocimiento médico siendo declarado apto y, posteriormente, tras su contratación, realizó un curso de prevención de riesgos donde fue informado de los riesgos específicos del sector forestal y las medidas preventivas. En dicho curso se contemplaba el riesgo de “caída de objetos por desplome” en el puesto de trabajo de “explotación forestal”.

Pues bien, el día 6 de noviembre de 2017, el trabajador, mientras estaba prestando servicios, sufrió un accidente. El accidente se produjo mientras el afectado apeaba y desramaba pinos en el monte de Txurru (Asteasu, Gipuzkoa), consecuencia de que uno de los taladores que trabajaba con él derribó un pino en cuya caída golpeó al trabajador, provocándole graves lesiones.

Como consecuencia del accidente, al trabajador se le reconoció una incapacidad permanente total para su profesión habitual en fecha 27 de mayo de 2019. Asimismo, la empresa Donato fue sancionada con un recargo del 30% de las prestaciones por la falta de adopción de determinadas medidas de seguridad, en concreto por incumplimiento del artículo 16.2 b) en relación con los artículos 14 y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (“LPRL”), que penaliza la falta de adopción de medidas preventivas cuando se han detectado determinados riesgos en un puesto de trabajo.

Concretamente, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (“ITSS”) propuso un recargo de las prestaciones del 30% que fue impugnado por el trabajador, el cual solicitaba que se reconociese el máximo recargo del 50% de las prestaciones, así como que la responsabilidad de su abono fuese solidaria para la empresa Donato y la empresa Central Forestal, S.A.U. Sin embargo, la ITSS acabó ratificándose en su propuesta de sanción y el Instituto Nacional de Seguridad Social (“INSS”) condenó exclusivamente a la empresa Donato al señalado recargo del 30% de las prestaciones.

El trabajador, disconforme con la resolución del INSS, impugnó la resolución solicitando que: (i) se reconociese un recargo del 50% de las prestaciones que le correspondiesen posteriormente modificó su demanda reduciendo este recargo



a 40% y (ii) condenasen solidariamente al abono de las mismas a las empresas Donato (contratista) y Central Forestal, S.A.U. (principal).

En fecha 14 de abril de 2021 (procedimiento 29/2020) el Juzgado de lo Social nº 5 de Donostia-San Sebastián estimó la demanda del trabajador y revocó la resolución del INSS estableciendo un recargo del 40% de las prestaciones económicas derivadas del accidente de trabajo y condenó solidariamente a ambas empresas, Donato y Central Forestal, S.A.U. al abono de dicho recargo.

Disconforme con la decisión, Central Forestal, S.A.U. interpuso recurso de suplicación. El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sentencia 595/2022, Rec. 286/2022) dictó sentencia el 24 de marzo de 2022 revocando parcialmente la sentencia de instancia. En este sentido, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco absolvió a Central Forestal S.A.U. del recargo impuesto al considerar que el accidente ocurrió en un centro de trabajo externo, sin conexión alguna con la empresa principal, circunstancias que justificaba el hecho de no requerirse de la coordinación empresarial que, en caso contrario, hubiera obligado a desenvolver la LPRL, confirmando el recargo únicamente para la empresa Donato.

Ante esta resolución, el trabajador interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, siendo impugnado el mismo por Central Forestal, S.A.U., denunciando que la sentencia había infringido el artículo 24.3 de la LPRL, sobre el deber de vigilar el cumplimiento de la normativa preventiva por las contratistas y subcontratistas, así como el artículo 42.3 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (“LISOS”), que establece que la empresa responderá solidariamente con las contratistas y subcontratistas en caso de incumplimiento del artículo 24.3 de la LPRL, argumentando que el accidente se produjo dentro de la esfera de responsabilidad de la empresa principal, debiendo ésta responder solidariamente con la empleadora del trabajador accidentado.

En este sentido, como sentencia de contraste el trabajador invocó la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 22 de junio de 2017 (Rec. 5367/2016). En dicha sentencia, el trabajador accidentado también prestaba servicios para una contrata de la empresa principal dedicada a la tala, procesado y sacado de árboles y el accidente tuvo lugar también en el monte mientras talaba árboles, sin requerir la actividad de coordinación empresarial.

Sin embargo, a diferencia de la sentencia recurrida, en esta otra sentencia el Tribunal Superior de Justicia de Galicia determinó que el monte era el centro de trabajo al que se refería el artículo 24.3 de la LPRL y que la empresa principal debía vigilar el cumplimiento por los contratistas de la normas de carácter preventivo, por lo que el accidente había tenido lugar dentro de la esfera de responsabilidad de la empresa principal, extendiéndose la a la misma dicha responsabilidad y condenándola también al recargo del 30% de las prestaciones.

Atendiendo ahora a nuestro caso particular, el Tribunal Supremo (“TS”) basa su decisión en los siguientes fundamentos de derecho, mencionando los siguientes artículos que anticipan el contexto normativo aplicable:

- i) **Artículo 17 del Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (“OIT”)** sobre seguridad y salud de los trabajadores.
- ii) **Artículo 164.1 y 2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (“LGSS”)**: Establece el recargo de prestaciones (de 30% a 50% en función de la gravedad de la falta) por accidente de trabajo o enfermedad profesional cuando la lesión se produce por falta de medidas de seguridad y prevé que la responsabilidad del pago recae directamente sobre el empresario infractor.
- iii) **Artículo 24.3 de la LPRL**: Impone a las empresas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios de su propia actividad en sus centros de trabajo el deber de vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de contratistas y subcontratistas.
- iv) **Artículo 42.3 de la LISOS**: Establece la responsabilidad solidaria de la empresa principal con los contratistas y subcontratistas en el cumplimiento de las obligaciones de la LPRL en relación con los trabajadores de estos últimos en

los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en dicho centro.

- v) **Artículo 10 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariales (“RD 171/2004”):** Establece el deber de vigilancia del empresario principal sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas y subcontratistas que realicen obras o servicios correspondientes a su propia actividad en su centro de trabajo.
- vi) Del mismo modo, el TS hace un repaso de la jurisprudencia previa sobre la materia de la responsabilidad solidaria de la empresa principal en casos de accidentes de trabajo de trabajadores de empresas contratistas, citando, entre otras, las siguientes sentencias:

**Para la Responsabilidad Solidaria en Casos de Actividad Propia de la Empresa Principal:**

- i) **Sentencia del TS de 18 de abril de 1992 (Rec. 1178/1991):** se declaró la responsabilidad de Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S.A. respecto de un recargo de las prestaciones porque la reparación y mantenimiento de las líneas de tendido eléctrico constituía propia actividad de la empresa principal y porque, aunque esas líneas se encontrasen en el campo y el aire libre, se entendía que las mismas eran instalaciones propias de la empresa.
- ii) **Sentencia del TS de 22 de noviembre de 2002 (Rec. 3904/2001):** se declaró que la colocación de postes del tendido aéreo de líneas telefónicas formaba parte de la actividad propia de la empresa que iba a prestar sus servicios de telefonía por medio de esa estructura o red y que, por ende, el lugar donde se estaban realizando esas tareas de colocación de los elementos materiales que la soportaban, aunque fuese en despoblado o en el campo, constituían un centro de trabajo de la empresa principal, extendiendo la responsabilidad por el accidente a la misma.
- iii) **Sentencia del TS de 11 de mayo de 2005 (Rec. 2291/2004):** el tribunal establecía los siguientes requisitos a la hora de determinar si existía responsabilidad por parte de la empresa principal:
- Si las obras o servicios contratados respondían a la propia actividad de la empresa principal. En el caso particular, el tribunal consideró propia actividad de Unión Fenosa Distribución S.A. el montaje e instalación de acometidas y nuevos suministros o ampliación de los existentes, modificaciones de la red de baja y media tensión y obras de desarrollo, así como los trabajos para el mantenimiento y operación de instalaciones.
  - Si esas obras o servicios se llevaban a cabo en un centro de trabajo de la empresa principal. En el caso particular, el accidente laboral enjuiciado se produjo cuando los trabajadores se disponían a desmontar los conductores y postes de madera de una línea de baja tensión descargada de corriente.

A la vista de lo anterior el tribunal concluyó que ambos requisitos concurrían y declaró la responsabilidad solidaria de la empresa principal respecto del recargo.

- iv) **Sentencia del TS de 26 de mayo de 2005 (Rec. 3726/2004):** el tribunal aplicó un concepto amplio de centro de trabajo y declaró la responsabilidad solidaria de la empresa principal respecto del recargo prestacional.
- v) **Sentencia del TS de 10 de diciembre de 2007 (Rec. 576/2007):** se declaró la responsabilidad solidaria de la empresa principal respecto del recargo prestacional. La empresa contratista tenía como objeto social la promoción, compra, construcción y venta de toda clase de edificaciones y contrató la realización de trabajos de albañilería en un edificio de su propiedad. El TS aplicó el art. 24.2 de la LPRL y declaró la responsabilidad solidaria de la empresa principal.

Para la Culpa in Vigilando y cómo esta puede implicar el recargo prestacional:

- i) **Sentencia del TS de 20 de marzo de 2012 (Rec. 1470/2011):** explicaba que la empresa principal tenía una obligación específica de vigilancia en el cumplimiento de las obligaciones de la empresa empleadora en dos casos:
- Cuando se trate de la misma actividad (art. 24.3 de la LPRL).
  - Cuando las labores se realicen en su centro de trabajo o en un centro sobre el que la principal extiende su esfera de control (art. 24. 1 y 2 de la LPRL).

En ese litigio, el trabajador había sufrido un accidente laboral cuando conducía una carretilla y las empresas principal y subcontratada se dedicaban a la misma actividad.

Esta Sala argumentó que: *“la existencia de una situación de subcontratación establece deberes de prevención para la empresa principal de características y alcance análogos a los de la empleadora directa del trabajador [...] De ahí que también para aquella la formación e información del trabajador en materia de riesgos constituye una exigencia previa, para cuya exoneración no resulta suficiente la mera diferenciación de vínculo jurídico con el trabajador de que se trate.”* Así pues, la Sala entendía que para excluir la responsabilidad de la empresa principal era necesario que sólo la actuación de la empresa contratista constituyera la causa de la ineficacia de las medidas adoptadas por la empresa principal.

- ii) **Sentencia del TS 149/2019, de 28 de febrero (Rec. 508/2017):** esta sentencia diferenciaba entre la culpa *in vigilando* para (i) la responsabilidad civil por los daños y perjuicios causados y (ii) aquella necesaria para el recargo prestacional (de naturaleza sancionadora). Así pues, entendía que una cosa era la responsabilidad civil y otra diferente la responsabilidad penal y la administrativa por la comisión de infracciones penales o administrativas, cuya sanción requería la culpa del infractor, lo cual sucedía con el recargo de prestaciones de naturaleza sancionadora, lo que obligaba a interpretar esa responsabilidad de forma estricta, exigiendo la culpa de la empresa de forma más rigurosa que cuando respondía civilmente.

En el caso enjuiciado, el accidente de trabajo se había producido cuando se sustituía una torre de un tendido eléctrico. En este sentido, la Sala argumentaba que no era razonable ni factible que el empresario estuviese allí controlando la operación, al igual que en otros lugares donde se estuvieran realizando actividades peligrosas y que bastaba con haber enviado a realizar esa misión a personal formado y suficientemente cualificado con un jefe de servicio igualmente cualificado y con un protocolo de actuación conocido por todos: *“sería diabólico exigir al titular de la empresa el don de la ubicuidad para estar presente en todos los lugares en que se desarrollan actividades de peligro.”*

No obstante, esta doctrina chocaba con la precedente deducible de sentencias anteriores dictadas sobre recargos de prestaciones donde el nexo causal entre el incumplimiento empresarial y el resultado dañoso se exigía en los mismos términos en el recargo prestacional y en la responsabilidad civil derivada del accidente de trabajo.

Para la Doctrina General sobre el Recargo Prestacional:

- i) **Sentencia del TS 842/2018, de 18 de septiembre (Rcud. 144/2017):** la misma hacía un compendio de la doctrina existente en materia del recargo prestacional:
- La encomienda por la empresa principal a una tercera empresa de tareas que pertenecen a su ámbito de actividad **genera deberes específicos y reforzados de seguridad laboral, pero no comporta un automatismo** en la responsabilidad del recargo de prestaciones.

- La encomienda de **tareas correspondientes a actividad ajena** a la propia es un **elemento que debe valorarse**, junto con otros, **de cara a la exención de responsabilidad** de la empresa principal.
- La **empresa principal puede resultar responsable del recargo de prestaciones** aunque las tareas encomendadas a la empresa auxiliar del trabajador accidentado **no correspondan a su propia actividad**.
- **Lo decisivo para determinar si la empresa principal asume responsabilidad en materia de recargo de prestaciones es comprobar si el accidente se ha producido por una infracción imputable a la empresa principal y dentro de su esfera de responsabilidad**.
- El hecho de que las **tareas encomendadas sean ajenas a la propia actividad no comporta la imposibilidad de que se imponga el recargo de prestaciones**.
- Es **errónea la doctrina extensiva de la responsabilidad por el recargo de prestaciones al empresario principal en todo caso**, incondicionalmente y sin apreciar la existencia de infracciones que le sean imputables.

**ii) Sentencia del TS 497/2021, de 6 de mayo (Rcud. 2611/2018):** declara que si varios empresarios son infractores se tratará de una responsabilidad impropia, esto es, aquella que se origina y delimita en la propia sentencia condenatoria, sin que exista tal figura con anterioridad de la misma (i.e., una suerte de responsabilidad procesal).

### 2. Fundamentos de Derecho

Pues bien, teniendo en consideración todo lo anterior, el TS entraba a analizar si la empresa principal en el caso comentado debía responder solidariamente del recargo de prestaciones impuesto a la empresa contratista, debiéndose pronunciar en torno a las distintas posiciones defendidas por todas las partes implicadas:

- Por un lado la empresa principal, Central Forestal S.A.U. se defendía argumentando que no tenía una relación laboral directa con el trabajador accidentado y alegaba que el trabajo de tala fue subcontratado legítimamente a Donato. Asimismo, la misma negaba cualquier incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales que pudiese generar responsabilidad en el accidente.
- Por otro lado, la empresa contratista, Donato, argumentaba que había cumplido con las medidas de seguridad necesarias y que el accidente pudo deberse a una conducta imprevisible del trabajador (peón forestal), quien intentaba mitigar su responsabilidad en el suceso.
- Por último, por parte del trabajador se argumentaba que estaba bajo las órdenes de la empresa Donato y que no había adoptado las medidas de seguridad adecuadas para realizar el trabajo. Argumentaba que el accidente fue consecuencia de falta de supervisión y prevención de riesgos laborales y reclamaba una indemnización por los daños sufridos en el accidente.

Pues bien, el TS desestima el recurso de casación interpuesto por el trabajador y confirma la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, absolviendo a Central Forestal SAU del recargo de prestaciones, lo que realiza con base en los siguientes argumentos:

- Que el accidente se produjo en el bosque, donde no había ningún trabajador de la empresa principal, estando únicamente la cuadrilla de trabajadores de la empresa contratista, Donato. Es decir, el accidente ocurre en un campo donde la empresa principal no tiene ningún medio personal ni humano.
- Que la prestación de servicios por parte de la empresa Donato no requería de coordinación empresarial.

- iii) Que no se produjo un incumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo por parte de la empresa principal que pudiera considerarse causa del accidente.

Así pues, el TS concluye que el artículo 24.3 de la LPRL atribuye el deber de vigilancia a la empresa principal cuando la actividad se desarrolle en uno de sus centros de trabajo. Pero ello no significa que todo accidente laboral ocurrido en el centro de trabajo de la empresa principal y en el desarrollo de su propia actividad externalizada necesariamente conlleve la responsabilidad de la empresa principal respecto del recargo de prestaciones, sino que será necesario que el empresario infractor haya vulnerado una norma sobre seguridad en el trabajo que haya causado el accidente laboral.

En definitiva, del fallo emitido cabe extraer que será especialmente relevante para las empresas, a la hora de valorar si existe responsabilidad solidaria en caso de accidentes de trabajo, atender a las siguientes consideraciones:

- i) Si la empresa principal ha infringido alguna norma de seguridad o preventiva derivada de la LPRL y normas concordantes causante del accidente.
- ii) Si existe un deber de coordinación empresarial entre la empresa principal y los contratistas y subcontratistas.
- iii) Que se encuentra englobado en el concepto de centro de trabajo de la empresa principal, especialmente en actividades que se hacen en lugares y/o espacios abiertos como un bosque, monte o similar y no están propiamente delimitados como pertenecientes a la empresa principal.

De acuerdo con lo expuesto, el valor de la STS comentada se explica por la más clara delimitación entre las responsabilidades laborales exigibles a cada empresa en los supuestos de relaciones triangulares, donde existe un único empleador del trabajador que, no obstante, puede comprometer en materia preventiva obligaciones y responsabilidades aplicables a la empresa tercera para la que presta servicios como consecuencia de la relación interempresarial. Ni es automática la exclusión de deberes y responsabilidades preventivas de esta última, ni cabe aplicar en todo caso su desenvolvimiento en los mismos términos aplicables a la entidad efectivamente empleadora.

## El Tribunal Superior de Justicia de Les Illes Balears contradice al Tribunal Supremo: la Audiencia Previa en los despidos disciplinarios es exigible desde antes del 18 de noviembre de 2024

Josep Joan Munar | En formación

- › Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de les Illes Balears, de 12 de febrero de 2025, número 82/2025, rec. 537/2024

Como ya recogimos en nuestra [Newsletter de noviembre de 2024](#), la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 2024, núm. 1250/2024, rec. 4735/2023 (“**STS de 18 de noviembre de 2024**”), implicó una modificación sustancial en las formalidades exigidas para el despido disciplinario. A partir de esta sentencia, se establece la aplicación directa del artículo 7 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, que exige la realización de un procedimiento de audiencia previa al trabajador que va a ser despedido por motivos disciplinarios.

A pesar de la claridad con la que el Tribunal Supremo indicó que la exigencia de audiencia previa solo sería aplicable a los despidos ocurridos después de la publicación de la mencionada sentencia, el Tribunal Superior de Justicia de les Illes Balears (“**TSJIB**”) se aparta de dicha decisión, considerando necesario el trámite de audiencia previa en un caso de despido disciplinario que tuvo lugar el 22 de julio de 2023.

### 1. Supuesto de hecho

La sentencia que presentamos hoy se origina en el despido disciplinario de una trabajadora de unos grandes almacenes, debido a la sustracción de un tester de

100 ml de la marca Chanel que fue registrado por las cámaras del circuito cerrado de televisión del establecimiento.

El despido se realizó en fecha 22 de febrero de 2023 y de forma anterior, en fecha 19 de febrero de 2023 se puso en conocimiento del delegado sindical escrito comunicando los hechos acaecidos.

Posteriormente el despido fue impugnado por parte de la trabajadora ante el Juzgado de lo Social nº 1 de Palma de Mallorca, que declaró la procedencia del despido.

La sentencia recurrida en suplicación, apartándose del criterio que en su momento sostenía la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, consideró que la audiencia previa solicitada por la demandante no era exigida por el marco normativo vigente en la fecha del despido, ni tampoco por la doctrina del Tribunal Supremo. Así, la sentencia se pronunció remitiéndose a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 4 de julio de 2023.

Añade la Magistrada del Juzgado de lo Social, que, en el presente caso, la entidad demandada confirió traslado de los hechos, con anterioridad al despido, a la delegación sindical del sindicato del cual es afiliada la demandante, de forma que, a opinión de la juzgadora, la mercantil evacuó el trámite de audiencia en el sentido que tuvo por conveniente.

Es necesario mencionar, puesto que así también lo hace el TSJIB, que la Empresa al contestar a la demanda no se opuso a la exigibilidad de la audiencia previa, sino que manifestó que había cumplido con la exigencia del artículo 7 del Convenio 158 mediante la anticipada audiencia previa al delegado sindical.

A la hora de recurrir en suplicación, la Empresa se suma al criterio defendido por la Magistrada de Instancia, respecto a la falta de exigibilidad de la audiencia previa, al tiempo que mantiene la tesis subsidiaria del cumplimiento de esta por la vía de la audiencia sindical.

Planteados así los términos del debate, la Sala de lo Social del TSJIB entiende que son tres las cuestiones que deben plantearse y resolver a la luz de la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 2024:

- i) El supuesto excepcional de inexigibilidad de la audiencia previa.
- ii) La exigibilidad de la audiencia previa en el presente caso.
- iii) Incumplimiento de la exigencia de audiencia previa.

## 2. Fundamentación Jurídica

### 2.1. El supuesto excepcional de inexigibilidad de la Audiencia Previa

En primer lugar, respecto a la exigibilidad de la audiencia previa al despido disciplinario establecido por la STS de 18 de noviembre de 2024, el TSJIB aborda la cuestión relativa al criterio temporal de excepcionalidad respecto a los despidos disciplinarios con anterioridad a la Sentencia del Tribunal Supremo. En concreto, el alto tribunal insular afirma que, por el principio de seguridad jurídica con respecto a los despidos disciplinarios producidos previamente al 18 de noviembre de 2024, las empresas pueden acogerse a la excepción de exigibilidad de la audiencia previa a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda tal posibilidad al despido.

Sin perjuicio de lo anterior, el órgano juzgador reconoce la necesidad de clarificar ese criterio. Para el TSJIB, el Tribunal Supremo no está estableciendo un criterio absoluto sin excepciones de inexigibilidad retroactiva de la exigencia de audiencia previa, ya que con ello sí que se incurriría en el canon propio de irretroactividad de las leyes que el propio Tribunal Supremo quiere evitar, sino exclusivamente, establecer la regla o criterio general, en aras a la seguridad jurídica, que mientras su doctrina anterior, ahora rectificadora, fue incontrovertida y pacífica, no podía razonablemente exigirse a todo empleador el cumplimiento de tal exigencia.

Todo ello se desprende de la propia STS de 18 de noviembre de 2024, que en el apartado 3º del Fundamento Jurídico III anticipaba *“el criterio de razonabilidad de la negativa empresarial a dar la audiencia que, como excepción que*

*es, vendrá determinada por las concretas circunstancias que rodeen cada caso y que permitan justificar que el empleador no podía o tenía que conceder esa posibilidad que no es lo mismo que eludirlo”.*

Una vez analizado este primer elemento, el TSJIB concluye que la excepción de inexigibilidad de la audiencia previa no es aplicable al caso en cuestión.

### 2.2. La exigibilidad de la Audiencia Previa en el presente caso

En segundo lugar, se procede a examinar la aplicabilidad de la audiencia previa, concluyendo finalmente que el despido es improcedente, fundamentando su decisión en los siguientes argumentos.

El primer argumento, mencionado en la introducción, es que la empresa demandada no planteó en la contestación a la demanda, que era el momento procesal oportuno para ello, que no podía cumplir razonablemente con la exigencia de Audiencia Previa. En cambio, la demandada sostuvo que sí había otorgado trámite de Audiencia Previa, refiriéndose a la audiencia con el delegado sindical.

En base a dicho hecho, el Magistrado ponente consideró que había existido un consenso entre las partes respecto a la exigibilidad de la garantía de audiencia previa, lo que desplazaba el supuesto de excepcionalidad a la exigibilidad de esta garantía que, por el principio de seguridad jurídica de la STS de 18 de noviembre de 2024, determinaba la plena exigibilidad en el caso enjuiciado.

Añade, además, que en la fecha en que se produjo el despido disciplinario, 22 de julio de 2023, era sobradamente conocida la doctrina de esa Sala sentada en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de les Illes Balears de 12 de febrero de 2023, que estableció el criterio de exigibilidad directa de la audiencia previa al despido disciplinario, la cual fue posteriormente asumida por la STS de 18 de noviembre de 2024 en unificación de doctrina.

Con respecto a este último argumento, el TSJIB considera que la Sentencia de 12 de febrero de 2023 tuvo una gran repercusión y generó un inmediato debate doctrinal y jurisprudencial del cual con toda seguridad tenía perfecto conocimiento una empresa de las dimensiones de la demandada. De forma que, en la fecha del despido la empleadora no podía tener la legítima confianza ni la seguridad jurídica de que tal exigencia de audiencia previa no le resultara aplicable, ni que su incumplimiento no le fuera invocado en la impugnación, como finalmente ha ocurrido.

En ese sentido, el TSJIB recuerda que la evolución jurisprudencial no es competencia exclusiva del Tribunal Supremo, sino solo su unificación y que la doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de les Illes Balears, como cúspide de la jurisdicción social balear en virtud del artículo 70 de la Ley Orgánica 6/1985 del Poder Judicial, debía considerarse ya aplicable en dicho territorio en la fecha del despido impugnado sin esperar el refrendo del Tribunal Supremo.

### 2.3. Incumplimiento de la exigencia de Audiencia Previa

En último lugar, la Sentencia entra a determinar si en tal caso se habría cumplido con la audiencia previa mediante la audiencia sindical.

El TSJIB establece que la exigencia de audiencia previa es un derecho que corresponde a la demandante y no a su delegado sindical, salvo que la persona trabajadora decidiera delegar el ejercicio de ese derecho, delegación que no consta en la sentencia de instancia.

Posteriormente, acude al Informe de la Comisión de Expertos en la Aplicación de los Convenios y Recomendaciones de la OIT, del cual se infiere que la audiencia al delegado sindical no puede sustituir en ningún caso a la audiencia de la persona trabajadora, única titular del derecho a defenderse antes del despido, salvo que conste expresamente delegación en tal sentido.

Acaba añadiendo el Tribunal, en fin, que las sucintas y genéricas alegaciones del delegado sindical limitadas a negar la voluntad de apropiación del frasco de perfume no se corresponden con el extenso argumentario que la demandante

ha presentado en el recurso de suplicación en el que se niega la realidad de la pretendida sustracción, de lo que deduce el Tribunal que probablemente tales extremos podrían haberse esclarecido de haber dado la empresa a la trabajadora la audiencia prevista en el Convenio Colectivo 158 de la OIT.

En consecuencia, se estima el recurso de suplicación de la trabajadora y se acaba reconociendo la improcedencia del despido.

### 3. Voto particular

En el seno de la discusión jurídica llevada a cabo por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de les Illes Balears, no existió unanimidad entre los Magistrados con respecto al veredicto recogido en la Sentencia analizada, lo que llevo al Magistrado Alejandro Roa Nonide a la emisión de un voto particular.

El Magistrado discrepa, ya que considera que se ha cumplido el requisito de la Audiencia previa establecido en el artículo 7 del Convenio 158, dado que la relación laboral no fue terminada por motivos disciplinarios sin haberse ofrecido al trabajador la posibilidad de defenderse de los cargos formulados en su contra. En su opinión, la audiencia previa celebrada con el delegado sindical el 19 de julio de 2023 cumplió el propósito de permitir al trabajador defenderse de las imputaciones disciplinarias.

De los hechos probados, extrae la consideración de que la Empresa demandada ha conferido una garantía entendida incluso mayor a la unificación de doctrina realizada por el Tribunal Supremo por cuanto confirió un permiso retribuido desde el 19 de julio de 2023, dando traslado de forma previa al delegado sindical de los hechos disciplinarios atribuidos, lo que conlleva una equivalencia en la finalidad de una efectiva defensa con anterioridad al despido que implica tener por cumplido el trámite de audiencia previa.

Además, manifiesta el Magistrado que no puede razonablemente exigirse a la empresa que deba de establecerse un requisito añadido de audiencia previa cuando el despido tuvo lugar el 22 de julio de 2023, previa firmeza de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en fecha de 18 de noviembre de 2024, ya que, en el momento del despido, antes de la referida firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social reiterada, venían dictándose sentencias de Tribunales Superiores de Justicia y Juzgados de lo Social en sentido contrario, siendo en suma la jurisprudencia del Tribunal Supremo distinta, por lo que concluye que la exigencia del trámite previo de audiencia previa no debería ser estricta.

### 4. Conclusión

No dejamos de estar, sin lugar a duda, frente a una sentencia relevante y disruptiva por la colisión frontal con el criterio mantenido por el Tribunal Supremo en su sentencia 18 de noviembre de 2024 en cuanto al alcance temporal de la exigibilidad del trámite de audiencia previa, que con toda seguridad va a acabar necesitando de una casación doctrinal por parte de la más alta instancia judicial.

Resultan arriesgadas e inoportunas aquellas argumentaciones que relativizan los criterios formalistas en la ejecución de actos extintivos contractuales en función de la dimensión de la empleadora, ya que suponen una quiebra del principio fundamental de igualdad ante la ley, consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española. Si bien este principio permite un trato diferenciado en función de criterios justificados y razonables, ni la dimensión de la empresa ni el revuelo doctrinal y jurisprudencial de una resolución de un Tribunal de suplicación pueden ser considerados como tales, especialmente cuando el criterio seguido por la Sala de suplicación para determinar la improcedencia del despido era controvertido por otras Salas de suplicación y aún estaba pendiente de refrendo por parte del Tribunal Supremo.

Por último, en relación con la cuestión de fondo, aunque ya se conocen las situaciones en las que se exige al empleador el trámite de audiencia previa, aún falta por determinar en qué supuestos resulta irrazonable exigirlo, a tenor de las previsiones de la norma internacional y de la interpretación judicial misma. En efecto, es necesario establecer con claridad en qué casos no debe pedirse al empresario este trámite, a fin de cerrar la válvula de inseguridad jurídica que el propio Tribunal Supremo dejó abierta al afirmar: *“a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”*.



# 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, 8<sup>ª</sup>A**  
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](http://www.perezllorca.com)**

