

**TRIBUNAL SUPREMO****TS. El plazo de caducidad de 20 días para el ejercicio de acciones en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo se aplica igualmente cuando se impugna una decisión empresarial de carácter colectivo**

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo. Empresa que procede a minorar el complemento al 100 % del salario durante la IT, aduciendo que por error ha venido abonándolo sobre conceptos que el convenio no incluye. Impugnación. Plazo de caducidad.

Aunque la modalidad procesal por la que han de impugnarse las modificaciones colectivas es la de conflicto colectivo, el plazo de caducidad de 20 días de los artículos 59.4 del ET y 138.1 de la LRJS no solo se aplica a la impugnación de las modificaciones individuales, sino también a las modificaciones colectivas, y ello por las dos siguientes razones: a) porque la caducidad se predica de la acción y esta se ejerce con el mismo contenido, aunque con distinto ámbito en los dos tipos de procesos; b) porque la finalidad de la caducidad es evitar la indefinición en situaciones que afectan gravemente a ambas partes, y esta finalidad quedaría burlada si solo se aplicara a los conflictos individuales. Hay que tener en cuenta que la fijación de un plazo de caducidad perentorio constituye una garantía de la seguridad jurídica que para las partes se ha de derivar de la consolidación de una decisión no impugnada, de suerte que el transcurso de este actúa como ratificación de la aceptación de la parte social. De igual forma, no hay que olvidar que los propios artículos 59.4 del ET y 138.1 de la LRJS dan suficientes pistas al respecto. El artículo 59.4 del ET establece que el plazo de caducidad se computará «desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del periodo de consultas». Hay que subrayar esta referencia al periodo de consultas, que, como se sabe, solo se requiere en las modificaciones colectivas (art. 41.4 ET). De ahí que la referencia expresa que el precepto hace a dicho periodo de consultas indica que aquel parte claramente de que el plazo de caducidad se aplica a la impugnación tanto de las modificaciones individuales como de las colectivas. En una línea similar, el artículo 138.1 de la LRJS se refiere a que la demanda se ha de presentar en el plazo de caducidad de los 20 días siguientes a la notificación por escrito de la decisión empresarial a los trabajadores «o a sus representantes». (Vid. STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 15 de junio de 2022, rec. núm. 361/2022, casada y anulada por esta sentencia).

([STS, Sala de lo Social, de 30 de enero de 2025, rec. núm. 4138/2022](#))

**TS. El Tribunal Supremo confirma que no cabe el voto telemático en las elecciones a delegados de personal y miembros del comité de empresa, aunque medie acuerdo entre entidad empleadora y sindicatos**

Grupo Iberdrola. Acuerdo firmado entre sindicatos y empresas en el que se contempla el voto telemático en las elecciones sindicales.

El artículo 75 del ET solo permite el voto presencial o el realizado por correo conforme a las normas que lo regulan de acuerdo con el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa, sin admitir la posibilidad de cualquier otro sistema de votación diferente. Esta regulación legal no es algo arcaico y trasnochado, alejada en el tiempo de la realidad social actual, sino que data del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Esto es, ha sido promulgada en un momento en el que el estado de desarrollo de los sistemas informáticos y de las comunicaciones telemáticas se encuentra ya en una fase tecnológica muy avanzada, y era perfectamente conocida por el legislador la posibilidad de implementar sistemas de votación de tal naturaleza. Así lo evidencia el hecho de que en una norma legal coetánea como es el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, haya incluido por el contrario esta previsión en su artículo 44 a). Además, el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, ha sido objeto de una posterior modificación operada por el Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sin tampoco incorporar en esa fecha la previsión del voto telemático, que estaba sin embargo regulada en otros ámbitos. En sentido contrario, la más reciente Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, desarrolla en su artículo 19 los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia, imponiendo a las empresas la obligación de facilitar los elementos precisos para garantizar su ejercicio, y de forma expresa indica en su apartado 3, «en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales», sin considerar siquiera la posibilidad del voto telemático. En definitiva, y siendo cierto que tampoco lo prohíben, la realidad es que ninguna de las normas legales de aplicación contempla el voto telemático, pese a resultar evidente que en normativas anteriores y coetáneas al texto vigente del ET ha sido aceptado sin embargo en otros ámbitos electorales diferentes. Hay que recordar también que estamos en una materia de orden público, derecho necesario y naturaleza jurídica indisponible, en la que se ha de ser especialmente cauteloso a la hora de admitir que la negociación colectiva pudiese alterar las reglas legales en aquellos aspectos del procedimiento electoral en los que no existe una específica previsión que de forma expresa contemple una remisión a los convenios y acuerdos colectivos para atribuirles la posibilidad de establecer reglas especiales en cuestiones atinentes al desarrollo de las elecciones sindicales. Lo que conduce a entender que corresponde al legislador fijar el marco en el que la negociación colectiva puede afectar a una cuestión tan relevante como es la de introducir reglas que modulen la normativa legal en el desarrollo del procedimiento electoral. Tanto en lo que se refiere a cuáles hayan de ser los concretos aspectos y materias electorales que puedan ser objeto de regulación en la negociación colectiva, como en la definición del rango, la clase y naturaleza jurídica de los acuerdos y convenios colectivos habilitados a tal efecto. La traslación de todas estas consideraciones a una materia tan singular como es la del voto telemático, en orden a admitir la posibilidad de que la negociación colectiva pueda introducir un sistema de votación distinto al presencial y al voto por correo previstos en el artículo 75.1 del ET, lleva necesariamente a concluir que en ningún caso puede realizarse mediante un pacto firmado entre la empresa y una parte de los sindicatos con implantación en la misma, como el que es objeto de este litigio, cuando no existe una habilitación legal que así lo establezca y el acuerdo colectivo en cuestión no es de los regulados en el título III del ET.

(STS, Sala de lo Social, de 5 de febrero de 2025, rec. núm. 76/2023)

**TS. Empresa contratista inmersa en un despido colectivo. Puede pagar indemnizaciones en virtud de los salarios (inferiores) recogidos en su propio convenio si este es más antiguo que el de sector de referencia**

Despido colectivo. Delcom Operador Logístico, SA. Posibilidad de que la sentencia se pronuncie acerca de cuál es el convenio colectivo aplicable para calcular el salario regulador de las indemnizaciones extintivas.

La determinación de cuál es el convenio colectivo aplicable a efectos de la cuantificación de las indemnizaciones extintivas de todos los trabajadores despedidos no es una cuestión de carácter individual que afecte a cada empleado de modo singular, sino que es una controversia colectiva que puede examinarse en el procedimiento colectivo, con efectos vinculantes para los ulteriores procedimientos individuales de despido, evitando así que se produzcan pronunciamientos judiciales contradictorios sobre esta materia, disminuyendo la litigiosidad y facilitando el control casacional del acierto de instancia. La igualdad en la aplicación de la ley y el principio procesal de celeridad, que orienta la interpretación y aplicación de las normas procesales propias de las modalidades procesales reguladas en la LRJS (art. 74 LRJS) respaldan esta conclusión, porque esta controversia litigiosa se ventila en un único procedimiento y vincula en los ulteriores procedimientos de despido individuales de los trabajadores afectados, proporcionando una respuesta judicial uniforme a todos ellos. **Contratas y subcontratas. Prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el sectorial.** La aplicación del artículo 42.6 en relación con el artículo 84 del ET supone que el convenio colectivo de empresa tiene prioridad aplicativa sobre el convenio sectorial cuando sea anterior en el tiempo a la norma colectiva posterior concurrente. En este litigio, la empresa contratista cuenta con su propio convenio colectivo anterior en el tiempo al convenio colectivo para las empresas de transportes por carretera y actividades auxiliares y complementarias del transporte para los años 2021 a 2024 en la provincia de Bizkaia. Por ello, deberá aplicarse el salario previsto en el convenio colectivo de empresa. No hay que olvidar que el 31 de diciembre de 2020 finalizó la vigencia pactada del convenio colectivo sectorial, no suscribiéndose uno nuevo hasta el 20 de junio de 2022, por lo que no se mantuvo viva la unidad de negociación, lo que permite la aplicación del convenio colectivo de empresa, que estaba vigente en esta fecha. En efecto, el artículo 84.2 del ET supone que, durante la vigencia de un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, puede negociarse un convenio de empresa con prioridad aplicativa respecto de las materias reseñadas en ese precepto: abono o compensación de horas extras, retribución específica del trabajo a turnos, horario y distribución del tiempo de trabajo, etc. Se trata de una excepción a la regla de prioridad en el tiempo del artículo 84.1 del ET, limitada a unas materias concretas: aunque haya un convenio colectivo vigente de ámbito superior, puede negociarse un convenio colectivo empresarial. Pero el artículo 84.2 del ET no impide que, cuando no haya un convenio colectivo sectorial o cuando no se mantenga viva la unidad de negociación sectorial, pueda negociarse un convenio colectivo de empresa, en cuyo caso el salario previsto en dicha norma colectiva se aplicará a los trabajadores, aunque posteriormente se acuerde un convenio colectivo sectorial, porque debe aplicarse la regla *prior in tempore potior in iure*. Esa es la interpretación

adecuada, según las reglas generales de la hermenéutica de las normas jurídicas del artículo 3 del Código Civil, de forma que, si el convenio de empresa –como ocurre en este caso– es el aplicable ordinariamente según se desprende del artículo 84.1 del ET, no estamos ante el supuesto de preferencia aplicativa del párrafo segundo del indicado precepto, cuya aplicación requiere, necesariamente, la aplicación ordinaria de un convenio sectorial sobre el que se impone la regulación del convenio de empresa en las limitadas materias que allí se establecen. En los supuestos de subcontratación, en los que la unidad de negociación empresarial está protegida por el artículo 84.1 del ET, la aplicación del convenio de empresa de la contratista no está sujeta a condición alguna, sea cual sea la regulación que contenga, incluso aunque algunas de sus condiciones resulten inferiores a las del convenio sectorial de referencia, como sucede en el caso enjuiciado. Pleno. (Vid. STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 9 de febrero de 2024, rec. núm. 2189/2023, casada y anulada en parte por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 29 de enero de 2025, rec. núm. 202/2024)

### **TS. No es accidente de trabajo el infarto de miocardio sufrido en lugar y tiempo de trabajo, sin realizar ningún esfuerzo excepcional, cuando el trabajador tuvo molestias el día anterior y desoyó la recomendación del centro de salud de ir al hospital**

Incapacidad temporal. Albañil. Determinación de la contingencia. Infarto de miocardio sufrido en tiempo y lugar de trabajo, sin realizar ningún esfuerzo excepcional, habiendo tenido el trabajador el día anterior molestias centro-torácicas por las que acudió al centro de salud, indicándosele allí que debía acudir al hospital, lo que no hizo.

Para que en el supuesto de infarto de miocardio iniciado con anterioridad a la prestación de servicios opere la presunción de accidente de trabajo del artículo 156.3 de la LGSS, se requiere que durante el tiempo y el lugar de trabajo los síntomas se agraven o intensifiquen, de manera que pueda concluirse que el trabajo es el factor determinante o desencadenante de la crisis. En el caso analizado consta que las tareas que estaba realizando el trabajador eran «las de preparación de material, así como el apoyo al oficial albañil en las tareas de alicatado y revestimiento de mortero en la obra». Y, con base en ello, la sentencia del juzgado de lo social concluyó que el trabajador estaba realizando «faenas ordinarias» y no un «trabajo más fuerte de lo normal» ni un «exceso de esfuerzo». Si a lo anterior se añade que el trabajador acudió el día anterior al centro de salud y allí se le indicó que debía ir en ese momento al hospital acompañado de personal sanitario, lo que no hizo, la consecuencia de todo ello es que en el presente supuesto no puede operar la presunción de accidente de trabajo del artículo 156.3 de la LGSS. No es razonable concluir que el trabajo haya sido el «factor determinante o desencadenante» de la crisis cardíaca, como sin embargo exige nuestra jurisprudencia. El artículo 156.4 b) de la LGSS descarta que pueda considerarse como accidente laboral el que acaezca mediando imprudencia temeraria de la persona accidentada. La proximidad temporal entre la prescripción del Servicio Público de Salud y el momento en que se manifiesta el infarto, la ausencia de periodos de esfuerzo laboral entre una recomendación tan seria como la del caso (que acuda al hospital, acompañado de personal sanitario) y el momento en que sobreviene

la crisis cardiovascular (pocas horas después, al iniciar la actividad laboral) entroncan también con esa previsión. Quien se desentiende de la indicación médica y acude a su trabajo está poniendo en grave riesgo su propia salud. Desde luego, con ese modo de proceder aparece un hecho que, en unión de lo reseñado, contribuye a desvirtuar la presunción del artículo 156.3 de la LGSS. Pleno.

(STS, Sala de lo Social, de 3 de febrero de 2025, rec. núm. 2707/2022)

### **TS. Competencia territorial de los órganos del orden social. Demanda de despido interpuesta por trabajador que presta servicios como transportista. ¿Cuándo puede elegir la circunscripción del domicilio propio?**

Competencia territorial de los órganos del orden social. Demanda de despido interpuesta por un trabajador que presta servicios como transportista y tiene su centro base en Alicante.

El artículo 10 de la LRJS, tras establecer la regla ordinaria según la que, con carácter general será juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado, a elección del demandante, añade unas previsiones especiales para el supuesto de que los servicios se prestaran en lugares de distintas circunscripciones territoriales. En estos casos de prestación de servicios en diferentes circunscripciones, la norma permite al trabajador elegir entre tres posibilidades distintas: la primera implica la elección «entre aquel de ellos en que tenga su domicilio»; la segunda, que elija «el del contrato, si hallándose en él el demandado pudiera ser citado»; y la tercera posibilidad es que el trabajador elija «el del domicilio del demandado». Hay que tener en cuenta que el artículo 10 de la LRJS, cuando establece la posibilidad de optar por el fuero territorial del domicilio del trabajador, se refiere a que, entre los diferentes lugares donde presta servicios el trabajador, este podrá elegir aquel de ellos en que se encuentre su domicilio. De esta forma, son dos los requisitos simultáneos que debe cumplir la elección del trabajador: el primero que en el territorio elegido haya efectiva prestación de servicios y, el segundo, que en la circunscripción elegida tenga su domicilio el trabajador. Por tanto, no se reconoce como criterio de fijación de la competencia territorial el del domicilio del trabajador con independencia de ningún otro criterio. Cuestión distinta es la que acontece en el caso analizado, donde un trabajador, conductor sujeto al convenio colectivo de transporte de mercancías por carretera, no encaja en el supuesto de «prestación de servicios en lugares de diferentes circunscripciones territoriales», ya que, con independencia de los desplazamientos que como conductor tenga que hacer a diferentes lugares de España o de Europa, en el ejercicio de la profesión objeto de su contrato, su único centro de trabajo se encuentra en Alicante, que es donde radica la base y desde donde se inician y finalizan todos sus desplazamientos. La previsión especial del párrafo segundo del artículo 10.1 de la LRJS no se refiere a empresas de transporte cuyos trabajadores se desplazan a lo largo de la geografía española o europea conduciendo un camión de la empresa llevando mercancías a distintos puntos. El precepto en cuestión está referido a los supuestos en los que un trabajador presta servicios, con cierta estabilidad y permanencia, en distintos lugares que pertenecen a circunscripciones territoriales distintas. Para que pueda elegirse el fuero del domicilio resulta menester que se presten servicios de forma simultánea en distintas



circunscripciones y no de forma sucesiva, así como que la prestación de servicios en circunscripciones diversas reúna la nota de permanencia o continuidad y no se trate de trabajos que se prestan, de manera esporádica o puntual, en un centro de trabajo distinto del habitual. Ello implica que, en el caso examinado, en materia de competencia territorial rija la regla establecida en el párrafo primero del artículo 10.1 de la LRJS según la que con carácter general será juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado, a elección del demandante. Ello implica que los juzgados competentes sean los de Alicante, salvo que el actor eligiese los de la circunscripción de la empresa demandada, tal como estableció la sentencia de instancia y confirmó la sentencia aquí recurrida.

(STS, Sala de lo Social, de 5 de febrero de 2025, rec. núm. 109/2024)

### **TS. Sucesión de empresa. Intereses de mora procesal. ¿Desde cuándo se aplica a la empresa sucesora ex artículo 44 del ET el incremento de 2 puntos que establece el artículo 576.1 de la LEC?**

Sucesión de empresa. Intereses de mora procesal. Determinación de si el incremento de 2 puntos que establece el artículo 576.1 de la LEC se aplica a la empresa sucesora ex artículo 44 del ET desde el auto que amplió la ejecución contra dicha empresa o desde la sentencia que condenó al abono de la correspondiente cantidad.

Para resolver la cuestión planteada hay que comenzar determinando la naturaleza de los intereses cuya aplicación prevé el artículo 921 de la LEC. Este precepto establece que cuando la resolución judicial «condene al pago de una cantidad líquida, esta devengará, en favor del acreedor, desde que aquella fuera dictada en primera instancia hasta que sea totalmente ejecutada, un interés anual igual al del interés legal del dinero incrementado en dos puntos...». Para determinar la naturaleza de estos intereses es necesario distinguir entre el interés legal del dinero, que tiene un carácter indemnizatorio, como se desprende de la regla general que en esta materia contiene el artículo 1.108 del Código Civil, a tenor del cual «si la obligación consistiere en el pago de una cantidad de dinero, y el deudor incurriere en mora, la indemnización de daños y perjuicios, no habiendo pacto en contrario, consistirá en el pago de los intereses convenidos, y a falta de convenio, en el interés legal», y el recargo de 2 puntos, que tiene un carácter punitivo con el que se trata de disuadir cualquier conducta dilatoria por parte del deudor. Si trasladamos esta distinción al ámbito de la responsabilidad solidaria del artículo 44 del ET, hay que llegar a conclusiones diferentes en función de las distintas partidas debatidas. El interés legal del dinero debe aplicarse al sucesor, porque la atribución de la responsabilidad solidaria a este no tiene en cuenta la valoración de su conducta en orden al cumplimiento de la correspondiente obligación, sino que opera como una garantía objetiva del crédito de los trabajadores existente frente al primer empresario. Por el contrario, el recargo de los 2 puntos tiene una finalidad punitiva o preventiva, que está vinculada a la conducta del deudor en el proceso, tanto en la utilización de recursos dilatorios, como en lo relativo al cumplimiento de la condena. Por ello, el interés legal del dinero debe abonarse por el sucesor desde que la obligación fue reconocida judicialmente con independencia de que en ese momento aquel hubiera tenido o no entrada en el proceso, pues aquí juega plenamente la garantía sustantiva del artículo 44 del ET,

dado que el interés es solo la actualización del valor económico del crédito reconocido a favor del trabajador. Pero no sucede lo mismo en relación con el recargo, pues la función punitiva de este opera al margen de cualquier garantía material de reparación del daño, lo que implica que el incremento de 2 puntos que establece el artículo 576.1 de la LEC, sobre intereses de la mora procesal, se aplique a la empresa sucesora ex artículo 44 del ET desde el auto que amplió la ejecución contra dicha empresa. (Vid. STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 27 de enero de 2023, rec. núm. 1182/2022, casada y anulada en parte por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 5 de febrero de 2025, rec. núm. 2122/2023)

## TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

### TSJ. Desistimiento empresarial en periodo de prueba de trabajadora en IT: la imperante necesidad de desvirtuar los indicios de discriminación

Periodo de prueba. Desistimiento empresarial. Trabajadora en IT. Nulidad. Inversión de la carga de la prueba. Alegación empresarial de desconocimiento de la baja médica al tiempo de tomar la decisión de desistimiento, ante la falta de comunicación de la misma por el trabajador. Remisión automática por el INSS de la baja médica, sin obligación de remisión directa por parte del trabajador, tras la reforma operada por el RD 1060/2022.

La sentencia de instancia ha convalidado el desistimiento del contrato por la no superación del periodo de prueba, entendiendo que estaba justificada objetiva y razonablemente tal decisión por la ausencia de la trabajadora a su puesto sin comunicarla, de lo que se infiere, además, que la empresa desconocía la situación de enfermedad al tiempo de tomar la decisión. La Sala, sin embargo, no acoge esta tesis. Siendo el hecho en el que basa la trabajadora su pretensión, la repetida baja, a la empresa, en este trance de despido, en el que se le reprocha un comportamiento discriminatorio, le correspondía poner de manifiesto en qué momento supo que la trabajadora había sido dada de baja por aquella enfermedad. De esta manera, esa ausencia al puesto de trabajo, no comunicada, habría podido justificar esa no superación del periodo de prueba. La empresa se enfrentaba al reproche de que había actuado precisamente al conocer aquella baja. Por tanto, acreditando que nada supo, cobraría toda la fuerza resolutoria la no superación del periodo de prueba. Pero nada de esto se ha proporcionado por la empresa demandada, que insiste que desconocía la ausencia de la trabajadora, pero nada más. Por todo lo anterior, se está en presencia de indicios, la proximidad temporal entre la baja y el desistimiento, que no han sido desvirtuados, lo que lleva a concluir que la decisión extintiva de la empresa tuvo un móvil discriminatorio por razón de la enfermedad o condición de salud de la trabajadora, decisión que debe ser calificada nula. **Indemnización por daños morales.** Al abordar la cuestión de la cuantificación de la indemnización por daño moral, derivado de la vulneración de derechos fundamentales, se corrige a la baja la cantidad pedida, reduciéndola considerablemente, teniendo en cuenta que la declaración de nulidad del despido ya comporta la readmisión del trabajador y el pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha de resolución del contrato de trabajo. Por ello, esta Sala cifra la indemnización por tal discriminación en la cantidad de 1.800

euros, al igual que se han fijado para los supuestos de vulneración del derecho fundamental a no ser discriminado en los casos de denegación del complemento de maternidad.

(STSJ de Andalucía/Málaga, Sala de lo Social, de 10 de diciembre de 2024, rec. núm. 1965/2024)

**TSJ. Baja voluntaria. Incumplimiento por el trabajador del plazo de preaviso. Para que la empresa pueda efectuar el descuento correspondiente en la liquidación es preciso que le haya informado por escrito de los plazos y de sus consecuencias**

**Baja voluntaria. Descuento de una mensualidad efectuado por la empresa en la liquidación por incumplimiento por el trabajador del plazo de preaviso previsto en el convenio colectivo.**

Establece el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, de desarrollo del artículo 8.5 del ET, que el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral. Entre ellos se encuentran los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso. Aunque esta información puede derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, tal referencia debe ser precisa y concreta para permitir al trabajador el acceso a la información correspondiente. En el caso analizado, el contrato de trabajo contiene dos menciones al convenio colectivo de aplicación a la relación laboral que es el de industrias químicas; una, en la cláusula 2.<sup>a</sup> que en nada afecta al trabajador, pues se refiere a los llamamientos de los trabajadores fijos discontinuos, y otra genérica en la cláusula séptima en la que de forma general establece que en lo no previsto en el contrato se estará a la legislación vigente y particularmente al ET y al convenio colectivo de industrias químicas. Esto es, en el contrato no se contiene una cláusula sobre la materia concreta del plazo de preaviso ni tan siquiera para remitirse en cuanto a la misma a lo dispuesto en el convenio colectivo. Por otro lado, aunque consta probado que el día 19-2-2021, esto es, al día siguiente de notificar el trabajador a la empresa que causaría baja voluntaria con efectos de 18-3-2021, la empresa a través de su consejero y mediante correo electrónico recordó al demandante que su categoría profesional es del grupo VII y que el preaviso es de 2 meses, en ningún momento le informó de las consecuencias económicas que se derivarían del incumplimiento de los 2 meses, pero que la empresa aplicó descontándole de la liquidación la cuantía equivalente a ese incumplimiento. En definitiva, sin perjuicio de la aplicación del Convenio colectivo de industria química que establece en el artículo 20 que el plazo de preaviso para la categoría del actor grupo VII es de 2 meses, el deber de información que recae sobre la empresa al respecto no ha sido cumplido ni al inicio de la relación laboral ni durante ella, ni tampoco al final, no siendo suficiente para cubrir la exigencia y obligación que pesa sobre la empresa que recordara al trabajador cuando ya había preavisado, que conforme a su grupo VII el plazo era de 2 meses



cuando no le informa además de las consecuencias que podría adoptar y de hecho así hizo. Y las consecuencias de ese incumplimiento no pueden ser otras que no poder aplicar la posibilidad del descuento del tiempo de preaviso. Si por la falta de información que la empresa está obligada a proporcionar al trabajador este incumple una previsión normativa, no puede la empresa beneficiarse de las consecuencias de ese incumplimiento propiciado por ella.

([STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 20 de noviembre de 2024, rec. núm. 464/2024](#))

**TSJ. Trabajador condenado por sentencia penal (violencia de género), siendo la víctima trabajadora de la empresa, por actos cometidos en el domicilio que compartían. La ausencia de falta laboral, conectada al trabajo, convierte el despido en improcedente**

Despido disciplinario. Transgresión de la buena fe y abuso de confianza. Trabajador condenado por sentencia penal por maltrato de obra en el ámbito de la violencia de género, siendo la víctima trabajadora de la empresa.

En el caso analizado, el demandante ha sido condenado en virtud de sentencia que no se discute que sea firme por un delito de maltrato a una compañera de trabajo, por lo que, en principio, puede considerarse que ha incurrido en el incumplimiento contractual grave sancionable con el despido previsto en el artículo 54.2 c) del ET y en la falta muy grave, también susceptible de tal sanción, contemplada en el convenio de aplicación, pero los actos del demandante contra su compañera que han determinado la condena no se cometieron en el trabajo sino en el domicilio que compartían. Además, el delito cometido ya ha sido sancionado penalmente, no siendo la finalidad de las sanciones laborales reforzar las sanciones penales o administrativas. No hay que olvidar que a partir de la coincidencia en un mismo lugar y tiempo de trabajo los actos de violencia o acoso entre compañeros, incluso fuera del tiempo de trabajo y por motivos extralaborales, son susceptibles de proyectarse en el ámbito laboral con gran verosimilitud, siendo difícil pensar que la víctima del delito y su autor puedan alejarse psicológicamente de su condición de tales por el mero hecho de encontrarse en un entorno laboral. Aún más, la situación tendrá más gravedad que en otro tipo de entornos ajenos al trabajo, porque la necesidad de trabajar atará a ambos protagonistas al lugar de trabajo y hará imposible que la víctima se aleje del autor. En este contexto, parece claro que la empresa pudo adoptar otras medidas antes que el despido para que el demandante no quebrantara, entre otras, la pena que se le impuso de prohibición de aproximación a una distancia inferior a 200 metros, pues no debe olvidarse que el despido, por ser la sanción más grave en el derecho laboral, obliga a una interpretación restrictiva, debiéndose también tener en cuenta que el demandante lleva prestando servicios para la demandada más de 20 años, sin que conste que antes haya incurrido en ninguna conducta censurable en su trabajo. El despido disciplinario es una medida sancionadora, no preventiva. Por ello estaría plenamente justificado que la empresa, haciendo uso de los artículos 40 y 41 del ET si fuese preciso (e incluso del art. 52 eventualmente, si no existiera otra posibilidad), al concurrir causas que razonablemente lo exigieran, pudiera imponer proporcionadamente cambios en la prestación de servicios del trabajador en cuanto al lugar de trabajo o su jornada, no como sanción, sino con la finalidad de prevenir

cualquier riesgo evitando toda posibilidad de encuentro o contacto entre agresor y víctima (que es, en definitiva, lo que le fue solicitado por la trabajadora). Pero el que pueda y deba adoptar este tipo de medidas no convierte la conducta del trabajador, ajena al entorno laboral, en una falta laboral, conectada al trabajo, susceptible de ser sancionada. Por ello, el despido del trabajador ha de ser declarado improcedente.

(STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 3 de diciembre de 2024, rec. núm. 624/2024)

### **TSJ. La falta de preaviso en el uso del crédito horario sindical avala el descuento por la empresa en concepto de horas de absentismo**

Tutela de los derechos de libertad sindical y demás derechos fundamentales. Miembro de comité de empresa y delegado de prevención de riesgos laborales. Uso del crédito horario sin aviso previo. Empresa que procede a efectuar descuentos en nómina en concepto de «horas de absentismo».

El artículo 68 e) del ET incluye entre las garantías de los miembros del comité de empresa, como representantes legales de los trabajadores, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, el «disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación». Y el artículo 37.3 del mismo ET permite al trabajador ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, previo aviso y justificación, «para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente». A la luz de la normativa expuesta, constituye el crédito horario un derecho instrumental al servicio de la actividad del sindicato y de sus representantes que forma parte inescindible del derecho fundamental a la libertad sindical. Mas ello no obsta que se exija un aviso previo y justificación por parte del representante, a tenor de lo dispuesto en el artículo 37.3 e) del ET. Aviso que se exige igualmente en la solicitud del permiso por matrimonio (art. 37.3 a) ET), o en la del permiso por nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente u hospitalización de parientes (art. 37.3 b) ET), pese a tratarse en todos los casos de derechos reconocidos legalmente, que no pueden ser limitados por el empresario. Ello supone que no está permitido el abandono sin más del puesto de trabajo, amparándose en el uso del crédito horario legalmente reconocido, debiendo mediar, por tanto, un preaviso y una justificación. El crédito sindical no puede considerarse un derecho absoluto e incondicionado, sino que debe ejercerse conforme a las reglas de la buena fe y de la manera que resulte menos perjudicial para las necesidades organizativas de la empresa, debiendo siempre intentar conciliarse, cuando ello resulte viable, el derecho del trabajador a dicho disfrute con el menor menoscabo posible a las necesidades del servicio, máxime cuando las mismas afectan a los intereses generales. En el caso analizado, no consta previo aviso alguno, mucho menos, justificación por parte del trabajador. Tampoco se trata de una denegación por parte de la empresa, ya que nunca se solicitó por parte del trabajador, sino que, ante esa ausencia de aviso previo y justificación, se descuenta del sueldo una cantidad por tratarse de «ausencias injustificadas». La parte recurrente no combate esa argumentación, solo se centra en valorar la prueba nuevamente e introducir indebidamente consideraciones teóricas no incluidas en los hechos probados, además de señalar que la empresa nunca le pidió previo aviso o justificación, pero lo cierto es

que el precepto es claro, es el trabajador quien debe preavisarlo y justificarlo. Sin que ello se entienda como una autorización por parte del empresario, desde luego, pero la comunicación y la justificación no pueden ser eludidas.

(STSJ de Castilla y León/Valladolid, Sala de lo Social, de 14 de octubre de 2024, rec. núm. 2133/2024)