



Newsletter Derecho Laboral

Junio 2025

forv/s
mazars

Jurisprudencia: Se declara procedente un despido disciplinario por disfrutar de un permiso de forma unilateral por haber sido expresamente denegado por parte de la empresa, pese a tener derecho a su disfrute.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha declarado en sentencia núm. 438/2025, de 20 de mayo, procedente el despido por ausencias injustificadas de una trabajadora que se ausentó por siete días tras solicitar un permiso previsto en el Convenio Colectivo de aplicación pero que NO le fue concedido por parte de la empresa.

La trabajadora presentó solicitud de licencia sin retribución con fines de investigación y/o formación el 26 de marzo de 2021 con efectos del 1 de mayo al amparo del artículo 26 del Convenio Colectivo aplicable a la Fundación. Dicha solicitud fue denegada por escrito doce días después alegando que la Fundación no podía prescindir de las tareas desempeñadas por ella, desglosándolas una a una e indicando detalladamente la importancia de las mismas dentro de la organización.

El 19 de mayo la empresa entrega carta de despido disciplinario por faltas de asistencia en los días 3, 4, 5, 6, 7, 10 y 11 de mayo, tras apertura de correspondiente expediente disciplinario. En dicha carta se indicaba que, si la trabajadora no estaba de acuerdo con la negativa recibida por parte de la Fundación, debió haber accionado judicialmente frente a la misma, sin que ello le permitiera ausentarse de su puesto de trabajo.

La Sentencia recuerda que al tener que atender a las circunstancias concretas del caso y estar ante un despido disciplinario y no “ante un debate sobre los términos en que debe accederse al disfrute de una licencia con derecho a reserva de puesto de trabajo”,

no procede admitir el recurso presentado por parte de la trabajadora.

En este caso, tanto el número de ausencias como la causa alegada por la trabajadora para su ausencia, el tipo de excedencia solicitada y la detallada justificación para la negativa empresarial hacen que la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia anterior sea ratificada (la trabajadora debió acudir a su puesto de trabajo, sin perjuicio de poder presentar reclamación judicial por la negativa de la Fundación e incluso hacer uso de las medidas cautelares al respecto).

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso directo a la sentencia.

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo unifica doctrina sobre la indemnización por despido de trabajadores fijos-discontinuos: sólo se computa el tiempo de actividad efectiva

En la Sentencia nº 442/2025, de 20 de mayo, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina el que se dilucida el método correcto para calcular la indemnización por despido improcedente en el caso de trabajadores con contrato fijo-discontinuo.

El trabajador demandante, venía prestando servicios como bombero forestal en calidad de fijo-discontinuo desde el año 1996, adscrito al CEDEF0 de Huelma. Tras varios episodios de incapacidad temporal y permanente, y adaptaciones a su puesto de trabajo, finalmente fue apartado de la campaña de incendios de 2021 por no superar el reconocimiento médico para el puesto habitual. La empresa le ofreció otro puesto (guarda/conserje), que el trabajador rechazó alegando limitaciones físicas. Finalmente se decidió extinguir su relación laboral el 30 de septiembre de 2021.

Frente a esta decisión, el trabajador formuló demanda por despido improcedente, y aunque inicialmente se desestimó por caducidad de la acción, posteriormente se reconoció la improcedencia del despido. El Juzgado de lo Social nº 2 de Jaén fijó una indemnización de 18.206,28 euros, computando solo los periodos efectivos de trabajo. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada), en sentencia de 22 de febrero de 2024, revocó en parte esta cuantía, elevándola a 31.816,80 euros, al computar también los periodos de inactividad (es decir, los tiempos entre campañas).

La Agencia recurrió en casación para unificar doctrina, invocando una sentencia del propio Tribunal Supremo de 2020 que sostenía el criterio opuesto.

La cuestión jurídica debatida se centra en si deben computarse los periodos de inactividad (entre campañas) a efectos del cálculo de la indemnización por despido improcedente de un trabajador fijo-discontinuo. El Tribunal Supremo resuelve que no.

Según el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, la indemnización por despido improcedente se basa en los años de servicio, prorrateados por meses, y calculada sobre el salario diario del último mes trabajado. El Supremo subraya que los periodos de inactividad no suponen prestación efectiva de servicios, por lo que no deben considerarse a efectos indemnizatorios. Incluir esos periodos distorsionaría la finalidad de la indemnización, que compensa la pérdida del empleo en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Así mismo, la naturaleza intermitente del contrato fijo-discontinuo impide equiparar su tiempo total de vinculación con un trabajo continuado a tiempo completo, evitando así que una situación en la que un trabajador que haya trabajado, por ejemplo, un solo día al año, pueda percibir 33 días de salario por cada año natural de vinculación.

El Alto Tribunal distingue este criterio del aplicable en materia de trienios, antigüedad o promoción profesional, donde sí se incluyen los periodos de

inactividad en aplicación de la doctrina del TJUE (Auto de 15 de octubre de 2019, asuntos C-439/18 y C-472/18). La indemnización por despido, sin embargo, tiene una naturaleza extrasalarial y compensatoria, no salarial, y por tanto su cálculo obedece a otros principios.

Finalmente, el Supremo estima el recurso de la Agencia, anula en parte la sentencia del TSJ de Andalucía, y restablece el criterio del Juzgado de lo Social, limitando la indemnización a los periodos efectivos de actividad. La Sala destaca además que este tratamiento no genera discriminación alguna frente a trabajadores a tiempo completo, ya que en ambos casos se calcula la indemnización con base en el tiempo real de prestación de servicios.

La sentencia sienta doctrina unificada sobre el cálculo de indemnizaciones por despido improcedente en contratos fijos-discontinuos: sólo se computan los periodos de trabajo efectivo, no el tiempo total de relación contractual con la empresa. Se refuerza así el principio de proporcionalidad y se evita un enriquecimiento injustificado, aportando seguridad jurídica tanto a trabajadores como a empleadores especialmente en sectores con alta presencia de este tipo de contratación (como el medioambiental, educativo o agrícola).

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso directo a la sentencia.

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo delimita el uso legítimo de la compensación en nómina por pagos indebidos, distinguiéndola de la autotutela empresarial.

En la Sentencia nº 449/2025, de 21 de mayo, la Sala de lo Social de Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto por la CGT y confirma la resolución de la Audiencia Nacional que dio validez a los

descuentos realizados por Logirail SME, S.A. en las nóminas de sus trabajadores.

El conflicto surge a raíz de la regularización que realiza Logirail del llamado complemento “handling”, creado para equiparar las condiciones salariales de los trabajadores subrogados tras asumir los servicios auxiliares previamente gestionados por otras contratas. La empresa, tras detectar un exceso en los importes abonados debido a diferencias en el sistema de cálculo de las pagas extras (mensualmente prorrateadas antes y pagadas íntegras después), decidió descontar dichas cantidades en diez mensualidades, sin iniciar reclamaciones judiciales individuales.

Ante esta actuación, el sindicato denunciante argumentó que la empresa había incurrido en una autotutela empresarial, vulnerando el derecho de los trabajadores al no acudir a los tribunales para reclamar lo que consideraba una deuda. A juicio del sindicato, se trataba de una cuestión compleja y controvertida que requería un análisis caso por caso.

Sin embargo, el Tribunal Supremo rechaza este planteamiento. En su argumentación, distingue con claridad entre la autotutela –prohibida en el ámbito privado– y la compensación de deudas, figura admitida en el Derecho civil cuando concurren los requisitos del artículo 1196 del Código Civil: deuda líquida, vencida y exigible. La Sala considera que, en este caso, no existía controversia colectiva real sobre la existencia de la deuda, ya que la demanda no aportaba argumentos sustantivos que cuestionaran el exceso salarial ni su procedencia. Por tanto, la actuación de la empresa no vulnera derechos fundamentales ni requiere intervención judicial previa.

El Tribunal también aclara que la sentencia no prejuzga situaciones individuales donde pueda existir una controversia concreta sobre el cálculo del importe descontado. Es decir, si un trabajador entiende que el descuento aplicado en su caso es incorrecto, podrá impugnarlo a título individual, pero eso no afecta a la

validez general de la compensación practicada por la empresa.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso directo a la sentencia.

Jurisprudencia: Competencia territorial en el ámbito del teletrabajo.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado sentencia núm. 365/2025, de 24 de abril, en la que declara que el juzgado competente para conocer de los conflictos laborales será el correspondiente al domicilio del trabajador, incluso en los casos en los que el centro de trabajo de la empresa se encuentre en una ubicación distinta.

El trabajador prestaba servicios en la Fundación Universitaria Internacional de Canarias cuyo domicilio social se encuentra en Las Palmas de Gran Canaria mientras que el trabajador prestaba servicios en modalidad de teletrabajo desde su domicilio sito en Madrid. Al ser despedido, presentó una demanda impugnando el despido ante la jurisdicción social de Madrid y fue repartida al Juzgado de lo Social nº35 de Madrid. La parte demandada manifestó la falta de competencia territorial al considerar que la jurisdicción competente correspondía a los Juzgados de lo Social de las Palmas de Gran Canaria.

La Empresa alegó que, de conformidad con la Disposición adicional 3ª de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, el juzgado competente en los litigios relativos al trabajo a distancia es aquel que figure en el contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo. En este caso, en los contratos de trabajo de trabajador constaba que el centro de trabajo estaba radicado en El Fondillo de Las Palmas de Gran Canaria.

A su vez, el trabajador alegó que debía ser competente el Juzgado de lo Social de Madrid para conocer su despido puesto que era el lugar donde el realizaba efectivamente la prestación de servicios.

La sentencia alega que es la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social la que determina el órgano judicial competente, concretamente en su artículo 10.1, donde permite a la parte actora optar entre presentar la demanda en el lugar donde se presta efectivamente el trabajo en el domicilio del demandando.

El Alto Tribunal precisa que, en los supuestos de trabajo a distancia, debe considerarse como lugar de prestación efectiva aquel en el que el trabajador desarrolla sus funciones por medios telemáticos. En consecuencia, prevalece el lugar donde efectivamente se ejecuta la actividad laboral, con independencia de la ubicación formal del centro de trabajo o del domicilio pactado contractualmente.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso directo a la sentencia.

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo ratifica la sanción máxima de 225.018 euros por la obstrucción a la Inspección de Trabajo realizada por una empresa

[La Sala de lo Social del Tribunal Supremo desestimó el recurso de la empresa, destacando la presunción de certeza de las actas de la Inspección de Trabajo en las que quedó acreditada la obstrucción de la empresa que consistió en la negativa de identificar o dar razón de la presencia de 22 personas que se encontraban en el centro de trabajo al momento de la visita.](#)

Entrando al caso en concreto enjuiciado y según consta en las actas de infracción, el día 24 de mayo de 2022 la Inspección de Trabajo y Seguridad Social efectuó un control de empleo en el centro de trabajo de la empresa, localizando en ese centro de trabajo a 30 trabajadores. Al ver a los funcionarios, 22 trabajadores salieron corriendo y se ausentaron del centro de trabajo, sin identificarse. Los inspectores continuaron con la visita y solicitaron a la responsable que identificase a las personas que se habían

ausentado. Esta responsable no los identificó ni facilitó a la Inspección documentación que pudiese servir para su identificación, y que le fue requerida.

Ante esta situación a Inspección entregó una citación en la que requería la comparecencia de los trabajadores ausentados. No acudió a la comparecencia ninguno, pero si compareció otro responsable de la empresa que facilitó documentación que permitió identificar a tres personas.

De esta manera, el elemento clave de esta sentencia está en el razonamiento que realiza la Sala para justificar tanto la existencia de obstrucción como la gravedad de esta actuación. En este sentido, aunque la empresa no sea la causante de la huida de estos trabajadores, sí que es responsable tanto de la conducta fraudulenta que impide la identificación de estas personas y la gravedad aumenta dado el número de personas afectadas, así como el intento de encubrimiento de una práctica ilícita que se está realizando.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso directo a la sentencia.

Jurisprudencia: El crédito horario sindical está protegido, pero ante sospechas fundadas de un uso indebido por parte de un representante de los trabajadores, la Empresa está legitimada a actuar.

[El Tribunal Supremo avala el uso de detectives para vigilar el crédito sindical de delegados sin que sea necesario acreditar la existencia de "sospechas fundadas" o indicios relevantes.](#)

En la STS 402/2025, de 7 de mayo, el Tribunal Supremo estima el recurso de casación para la

unificación de doctrina interpuesto por Industrias La Peña SA, declarando lícita la prueba obtenida mediante detectives para verificar un presunto uso indebido del crédito horario por parte de un delegado sindical.

El caso gira en torno al despido de un trabajador y delegado de personal, al que la empresa acusó de utilizar reiteradamente su crédito sindical para fines personales. El Juzgado de lo Social y el TSJ del País Vasco habían considerado que la investigación era desproporcionada y vulneradora de la libertad sindical, declarando nulo el despido.

El Supremo corrige este criterio, argumentando que la vigilancia fue proporcionada, razonable, necesaria y no invasiva, limitada a los días con sospechas concretas y sin afectación de derechos fundamentales. Subraya que el control empresarial del crédito horario está permitido siempre que respete la dignidad del trabajador y no interfiera en el ejercicio del cargo representativo.

Se anula así la sentencia del TSJPV, devolviendo el asunto al juzgado de instancia para que resuelva el fondo del despido partiendo de la validez de la prueba al considerarse que la vigilancia realizada se ajusta a los "criterios de razonabilidad, necesidad, idoneidad y proporcionalidad" que ha exigido porque se limitó a los cuatro días en que la empresa sospechaba el uso indebido y no excedió la hora de conclusión del permiso solicitado y no se derivó de los hechos probados ningún tipo de "vigilancia singular" ni tampoco afectaba a ningún derecho fundamental.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso directo a la sentencia.

Contacto

derecho.laboral@forvismazars.com

