

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO

Sentencia 1944/2025, de 16 de septiembre de 2025

Sala de lo Social

Rec. n.º 1243/2025

SUMARIO:

Despido disciplinario de trabajador fijo discontinuo (socorrista). Imputación de desperfectos causados intencionalmente en el material propiedad de la empresa y ofensas verbales a sus superiores y compañeros el último día de la temporada (13-9-23). *Envío de la carta de cese por burofax (2-11-23), al domicilio indicado por el actor (6-11-23), a través de la plataforma signaturit (6-11-23) y mediante whatsapp (8-11-23), sin lograr la correspondiente comunicación, siendo dado de baja el 4-12-23. Solicitud por el actor el 23-5-24 su reincorporación por inicio de la temporada. Caducidad de la acción de despido.* El artículo 55.1 del ET exige que el despido se notifique por escrito al trabajador, pero la doctrina jurisprudencial establece que se trata de una obligación de medios y no de resultado. Así, al empresario le vale con acreditar que ha desplegado una conducta razonable y diligente para que la comunicación llegue a poder del trabajador, no siendo exigible que este la reciba efectivamente si ha existido una negativa consciente a recogerla o una omisión imputable a su esfera de responsabilidad. Esto está relacionado con el deber de buena fe que rige en todas las relaciones y también en la relación laboral, exigiéndose un comportamiento honesto y leal entre el trabajador y el empleador, respetando los derechos y obligaciones de cada uno. En el presente caso, la empresa remitió la carta de despido mediante burofax en dos ocasiones al domicilio indicado por el actor, lo intentó igualmente a través de la plataforma telemática signaturit, y además mediante un mensaje de WhatsApp remitido por su coordinador. Tales cauces son plenamente idóneos, siendo además este último un medio habitual de comunicación con el trabajador. La falta de recepción efectiva obedece por tanto únicamente a la conducta del actor, que no recogió los envíos ni permitió el acceso a otros canales de comunicación. No consta acreditado que el trabajador hubiera tenido un cambio de domicilio o de datos de contacto y menos aún que lo hubiera notificado a la empresa, obligación que incumbe al trabajador aun durante el periodo de inactividad derivado de su condición de fijo discontinuo. Por tanto, la comunicación empresarial fue válida y eficaz, y la relación laboral debe entenderse extinguida por despido disciplinario desde noviembre de 2023, figurando la baja en Seguridad Social el 4 de diciembre de ese mismo año. Consecuencia de ello es que la acción de despido quedó caducada, al haber transcurrido en exceso el plazo de veinte días hábiles previsto en el artículo 59.3 ET cuando se interpuso la demanda. Finalmente, carece de sustento la alegación de un despido tácito por falta de llamamiento a la temporada de 2024, pues la relación laboral había quedado válidamente extinguida con anterioridad, careciendo el actor de acción para exigir la reincorporación a una empresa de la que ya no era trabajador. **Voto particular.** No existía obligación de que el trabajador atendiese la comunicación de despido remitida por la empresa en el mes de noviembre, puesto que finalizada su actividad cíclica y a la espera de la reanudación siguiente, cuando concurren, como aquí sucede, ciclos tan delimitados y perfilados, es lógico que el trabajador se desentienda de la realidad profesional con su empleador intermitente. Así, el que durante el tiempo entre un llamamiento y el cese de la anterior actividad cíclica el trabajador quede en una situación inespecífica es factible y posible. Por eso,

Síguenos en...

exigirle que se encuentre disponible físicamente en un domicilio consignado, o que tenga la obligación de atender comunicaciones empresariales, es imponerle una carga que atenta incluso con su esfera íntima y personal, rescatando el denominado feudalismo industrial. Si a la finalización de su actividad cíclica el trabajador no recibe ninguna comunicación, y meses después es cuando la empresa le pretende notificar un despido disciplinario, no debe tenerse como cumplido el trámite de notificación si el trabajador no ha recibido la carta de sanción. Y esta falta de recepción, vistas las circunstancias particulares tanto de un trabajador fijo-discontinuo como por el periodo y arco temporal que delimita la actividad concreta (perfectamente delimitada), llevan consigo el que fuera de la relación laboral, el trabajador pueda quedar desentendido de cualquier diligencia respecto a la empresa, la que por el cauce ordinario del contrato de trabajo vigente y mantenido, sí hubiera podido dar cumplimiento suficiente de su carga de comunicar al trabajador el despido, por ejemplo al tiempo que se cesa en un ciclo u objetivando de alguna forma su intención de sancionar, anunciándolo convenientemente y atrayendo al trabajador para quedar disponible. Si durante los tiempos de inactividad entre contrato y contrato no existe vinculación con la empresa, difícilmente puede entenderse que es aplicable un gravamen en el trabajador de atender a las comunicaciones empresariales, y más si no se acredita ningún tipo de mala fe o impedimento frente a la empresa. Por tanto, el plazo de caducidad debería computar no desde el momento en que la empresa pretende el despido, sino cuando no accede a llamar al demandante a la actividad cíclica. Otra interpretación supone dejar al empleador la interpretación unilateral del contrato, prescindiendo de la real reciprocidad. Si la empresa quiere realizar un despido disciplinario debe actuar en forma diligente y con celeridad respecto de la misma relación mantenida con el trabajador, y no dejar pasar un tiempo abultado para ejercitar su acción disciplinaria.

PONENTE:

Doña Maite Alejandro Aranzamendi.

SENTENCIA

RECURSO N.º: Recursos de Suplicación, 0001243/2025 NIG PV
2006944420240002760 NIG CGPJ 2006944420240002760
SENTENCIA N.º: 001944/2025

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 16 de septiembre de 2025.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Ilmos./Ilmas. Sres./Sras. D. Florentino Eguaras Mendiri, D^a Maite Alejandro Aranzamendi y D. Juan Carlos Benito Butrón Ochoa Magistrados/as, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación interpuesto por Marco Antonio contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 2 de los de Donostia- San Sebastian de fecha 23/02/25, dictada en proceso sobre Despido, y entablado por Marco Antonio frente a BPXPORT XXI SLU.

Síguenos en...



Es Ponente la Ilma. Sra. Magistrada D.^a Maite Alejandro Aranzamendi, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente: PRIMERO.-D. Marco Antonio con DNI NUM000 ha venido prestando sus servicios para la empresa demandada desde el 2 de julio de 2019, con la categoría profesional de socorrista y percibiendo un salario mensual de 1744,33 euros con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

SEGUNDO.

El Ayuntamiento de Donostia es el titular del servicio de vigilancia de las playas del municipio durante la temporada de verano y periódicamente convoca concursos públicos para adjudicar dicho servicio a aquella empresa que observando las condiciones que establece el Ayuntamiento de Donostia para realizar dicho servicio, realiza una mejor oferta.

TERCERO.

El 1 de junio de 2019 como consecuencia de uno de esos concursos públicos se hizo cargo del servicio de vigilancia de las playas del municipio de Donostia durante la temporada de verano la empresa BPXPORT XXI, S.L.U y ese mismo día el Ayuntamiento y dicha empresa firmaron un contrato mercantil por el que la empresa se hacía cargo de dicho servicio.

CUARTO.

El actor ha venido prestando sus servicios en la playa de Ondarreta.

QUINTO.

El demandante venía trabajando durante la temporada estival.

SEXTO.

Los llamamientos los venía realizando la empresa hacia finales del mes de mayo a través de una plataforma digital, que el actor debía de firmar.

SEPTIMO.

Con fecha 2 de noviembre de 2023, se envía telemáticamente y por burofax la siguiente carta de despido:

" Muy Sr. Nuestro:

El objeto de la presente es notificarle que la Dirección de BPXPORT XXI S.L.U (en adelante, la " Empresa" o "BPXPORT") ha tomado la decisión de proceder a su DESPIDO DISCIPLINARIO con fecha de efectos de la recepción de la comunicación, por la comisión por su parte de unos hechos constitutivos de tres incumplimientos muy graves tipificados como tales en el apartado de faltas muy graves del artículo 43.7 , 43.12 y 43.13 del Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios en relación con el artículo 54.2 b) y c) del Estatuto de los Trabajadores.

En virtud de su contrato de trabajo fijo discontinuo Ud ocupa el puesto de trabajo de "socorrista" durante la temporada de verano en la playa de Ondarreta (Donostia). Concretamente, en esta última temporada de 2023, Ud, ha prestado servicios desde el 1 de junio hasta el 13 de septiembre de 2023.

En este sentido y en el marco de su prestación de servicios, la Empresa ha tenido conocimiento en fecha 19 de septiembre de 2023 de una serie de comportamientos y actitudes

por su parte, acaecidos el día 13 de septiembre de 2023 (fecha en la finalizaba su temporada de actividad), en presencia de su compañero de trabajo D. Landelino mientras se encontraban en la torreta de Ondarreta.

Así las cosas y de acuerdo con la información corroborada por la Empresa, dicho día 13 de septiembre de 2023, alrededor de las 16 horas, Ud, procedió a lanzar tanto el TETRA de Ondarreta (walki talky que tiene conexión en exclusiva con el servicio de emergencias 112 y propiedad del Ayuntamiento) como el Walki Talky del que disponen para comunicarse con el resto de compañeros de las playas (propiedad de la Empresa) contra la pared, la cristalera y el techo de la torreta en repetidas ocasiones con el objetivo de romper este material propiedad de afirmando que "era su último día y que nadie le iba a decir nada".

Su compañero el Sr. Landelino trato de calmar la situación cogiendo el material para que Ud cesase de lanzarlo, ante lo que Ud decidió coger, en este caso, los prismáticos-también propiedad de la Empresa-, y seguir con dicho comportamiento arrojándolo en este caso contra la mesa de la torreta.

Posteriormente y sin que mediase ningún hecho que lo justificase Ud comenzó a exigirle al patrón de la bahía, D. Evaristo a través del Walki Talky que " empezase a trabajar" con un tono altivo y chulesco para, inmediatamente después, dirigirse a su compañero el Sr. Landelino y decirle - refiriéndose al Sr. Evaristo- "que ese vago se ponga a trabajar que lleva toda la temporada sin pegar un palo al agua".

A continuación de estos episodios, Ud prosiguió con descalificativos hacia otros compañeros -concretamente hacia D. Germán, D. Jorge, D. Santos, D. Felipe, D. Olegario y hacia el propio Sr. Landelino (presente en todo momento)-entre los que se encuentran los siguientes:

- " Sucias ratas asquerosas":según sus propias palabras, por el mero hecho de ocupar un lugar en la playa y que sus compañeros de la Cruz Roja de hace unas temporadas no estuvieran ya prestando servicios.

-Respecto al D. Jorge, Jefe de playas de Ondarreta, sus palabras fueron " gordo de mierda", "enchufado", "solo sabe cobrar el cabrón", " maricón", "su única función es mentir".

-Respecto a D. Germán, también Jefe de Playas de Ondarreta, Ud se refirió a él como "puto viejo", "enchufado" y "asaltacunas".

Tras los anteriores descalificativos y ofensas verbales, el Sr. Landelino trató nuevamente de calmarle, en este caso, cambiándole de tema y preguntándole los planes que tenía para la temporada siguiente, ante lo que Ud, contestó " yo el año que viene vendré aquí a tocarme los cojones como este año, a ganar dinero fácil y rápido e irme a mi casa".

Estos hechos no se han producido de manera aislada sino que, a raíz de éstos, BPXPORT ha tenido conocimiento de otra faltas muy graves de respecto y comportamientos por su parte de la misma índole tanto en esta temporada como en otras en las que Ud ha prestado servicios.

Sin ir más lejos, al inicio de esta temporada 2023, la Empresa le notificó una carta de advertencia de fecha 7 de junio de 2023, por los mensajes que Ud le envió vía Whatsapp a su coordinador D. Diego en fecha 31 de mayo de 2023 donde, con motivo de la notificación de los calendarios y los cuadrantes, Ud le contestó:

"Muy bien, y a qué esperabas a decírmelo? Estando a 18 h de entrar a trabajar..." "Veo que tu incompetencia va a seguir a la orden del día esta temporada también..."

De igual manera, en fecha 14 de junio de 2023, la Empresa también le hizo entrega de otra carta de advertencia con motivo de las ausencias a su puesto de trabajo los días 10 y 11 de junio sin justificación alguna, teniendo posteriormente conocimiento BPXPORT de que Ud, se encontraba de baja por incapacidad temporal, sin perjuicio de que el día 12 de junio, aún estando de baja, Ud acudiese a su puesto de trabajo.

Como Ud comprenderá, los hechos hablan por sí solos, imaginando esta Empresa pocas conductas más graves que la consistente en las ofensas verbales que atentan directamente contra la dignidad y el respeto hacia sus compañeros de trabajo, a lo que hay que añadirle los comportamientos violentos con el objetivo de causar desperfectos en el material de la Empresa.

De conformidad con todo lo señalado en esta carta, los hechos que se relacionan suponen la comisión por su parte de tres infracciones laborales muy graves:

1.- Una infracción laboral muy grave de conformidad con lo previsto en el apartado de faltas muy graves del artículo 43.7 del Convenio Colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (" Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa") y con el artículo 54.2 b) del Estatuto de los Trabajadores. ("La indisciplina o desobediencia en el trabajo") consistente en el lanzamiento de material propiedad de la Empresa, concretamente del Walki Talky y de los prismáticos contra la pared, la cristalera, el techo y la mesa de la torreta de Ondarreta.

2.- Una infracción laboral muy grave de conformidad con lo previsto en el apartado de faltas muy graves del artículo 43.12 del Convenio Colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios ("Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares así como a los compañeros y subordinados") y con el artículo 54.2 c) del Estatuto de los Trabajadores ("Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que conviven con ellos") consistente en los descalificativos, ofensas e insultos detallados anteriormente contra varios compañeros de trabajo.

3.- Una infracción laboral muy grave de conformidad con lo previsto en el apartado de faltas muy graves del artículo 43.13 del Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (" Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla ") y con el artículo 54.2 c) del Estatuto de los Trabajadores ("Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos ") consistente en las ofensas verbales recogidas anteriormente de " maricón " "asaltacunas".

En consecuencia, lo cierto es que la comisión por Ud, de las infracciones laborales relatadas, dado su gravedad, le hacen acreedor de la sanción de DESPIDO DISCIPLINARIO que BPXPORT, conforme prevé el artículo 44 del Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, le impone con la señalada eficacia del día que reciba la presente comunicación, quedando totalmente rescindida la relación laboral que le unía con la Empresa. Se le informa asimismo que, en esta misma fecha, y conforme prevé el artículo 44 antes indicado, se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores de la decisión disciplinaria que se le comunica.

De igual manera, se le informa de que no procede poner a su disposición cantidad alguna relativa a liquidación saldo y finiquito dado que esta cantidad quedó saldada con motivo del inicio de su período de inactividad en fecha 13 de septiembre de 2023.

Sin otro particular, y lamentando la situación, le rogamos que firme esta carta, a los simples efectos de darse por notificado de su contenido.

Atentamente".

OCTAVO.

Con fecha 2 de noviembre de 2023, la empresa remite un burofax al trabajador mediante el cual pone en su conocimiento el despido disciplinario, cuyo certificado de fecha 4 de diciembre de 202, se indica que no ha sido retirado de la oficina.

Nuevamente, la empresa remite un nuevo Burofax en fecha 6 de noviembre de 2023.

En ambas ocasiones, el actor no los retira de la oficina.

NOVENO.

Los burofaxes se envían a la dirección que el actor, comunico a la Mutua en fecha 3 de julio de 2023, sito en DIRECCION000 Vitoria.

DECIMO.

La empresa también envió la carta de despido a través de la plataforma signaturit el día 6 de noviembre de 2023.

UNDECIMO.

Con fecha 8 de noviembre de 22023, el Sr. Diego, bajo petición de la empresa, remite el siguiente wasahap al actor:

"Buenas tardes, Marco Antonio.

Te remito la comunicación que me han mandado desde la empresa.

El pasado jueves día 2 de noviembre se remitió burofax con la documentación adjunta a la dirección que nos consta, no pudiendo ser entregado por "ausente" (se ha dejado aviso según se indica). Asimismo, este lunes día 6 se volvió a remitir un nuevo burofax y, adicionalmente se envió la presente comunicación también por la plataforma Signaturit, sin que se haya procedido a la apertura ni del email ni del documento adjunto.

Ante la ausencia de recepción por su parte tras los diversos intentos por la Empresa, procedemos a enviar la comunicación también vía Whatsapp rogando que confirme la recepción de la misma.

DUODECIMO.

Al actor se le dio de baja en la Seguridad Social en fecha 4 de diciembre de 2023, constando como causa de la baja, despido disciplinario

DECIMOTERCERO.-El actor no impugno dicho despido.

DECIMOCUARTO.-El demandante bloqueó el wasahap al Sr. Diego.

DECIMOQUINTO.-EL actor en fecha 23 de mayo de 2024, el actor envía un washapp al Sr. Diego en los siguientes términos:

"Buenos días Diego.

Te escribo para saber cuando vaís a ponerlos en contacto de cara a esta temporada, ya que no tengo acceso a la plataforma de BPX como otros años"..

DECIMOSEXTO.-El demandante ese mismo día, 23 de mayo de 2024, remitió a la empresa el siguiente email:

"Buenas tardes,

Soy Marco Antonio.

Me pongo en contacto con ustedes tras haberle escrito al coordinador de playa de Donosti, Diego el cual no contesta mis mensajes.

La semana que viene como saben comienzo la temporada de playas de la cual soy fijo discontinuo y por parte de la empresa nadie se ha puesto en contacto conmigo y desde Diciembre de 2023 no tengo acceso a la plataforma de trabajadores donde ahora se sube el calendario.

Espero su respuesta, un saludo".

DECIMOSEPTIMO.

Ni la empresa demandada ni el Sr. Diego contestan a dichos mensajes.

DECIMOCTAVO.

El demandante no es ni ha sido representante legal de los trabajadores.

DECIMONOVENO.

Mediante Sentencia del Juzgado de lo Social nº4 de Donostia, se estimó la demanda y se dejó sin efecto la sanción de 31 días de suspensión de empleo y sueldo.

VIGESIMO.

Se ha celebrado el preceptivo acto de conciliación en fecha 4 de julio de 2024, cuyo resultado de SIN AVENENCIA consta en acta. Disconforme con la misma, se interpone la presente demanda.

SEGUNDO.-La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

Que DEBO ESTIMAR Y ESTIMO la excepción de caducidad y falta de acción interpuesta por la empresa BPXPORT XXI, S.L.U frente a D. Marco Antonio.

TERCERO.-Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fue impugnado por BPXPORT XXI SLU

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

El Juzgado de lo Social nº 2 de Donostia- San Sebastián ha dictado sentencia el 23 de febrero de 2025 por la que desestimó la demanda por despido formulada por el actor contra la empresa BPXSPORT XXI S.L., estimando la excepción de caducidad de la acción de despido y de falta de acción respecto de la alegada falta de llamamiento.

El supuesto de hecho acreditado es el del actor, trabajador discontinuo de BPXSPORT XXI SL, que tiene adjudicado el servicio de vigilancia de las playas del municipio de Donostia durante la temporada de verano, y prestaba servicios como socorrista en la playa de Hondarribia durante la temporada estival desde julio 2019. La empresa decide el despido disciplinario del actor mediante carta de 02/11/2023, a raíz de unos hechos sucedidos el 13/09/2023, el último día de la temporada 2023 (le imputa desperfectos causados intencionadamente en el material propiedad de la empresa y ofensas verbales a su superiores y compañeros). La envía 1) por burofax el 02/11/2023, y nuevamente el 06/11/2023, al domicilio indicado por el actor, quien no lo recoge 2) a través de la plataforma signaturit el 06/11/2023 y 3) mediante WhatsApp remitido por su coordinador el 08/11/2023, que no recibe por tenerlo bloqueado. El 04/12/2023 la empresa le da de baja por despido disciplinario. El 23/05/2023 el actor remite WhatsApp a su coordinador y e-mail a la empresa solicitando su reincorporación a la temporada. Al no recibir respuesta, el actor plantea demanda por despido impugnando la falta de llamamiento, solicitando se declare constituye un despido tácito nulo o subsidiariamente improcedente.

Razona la juzgadora que la empresa cumplió con la diligencia exigible para la comunicación del despido disciplinario, que no puede impugnarse por el actor al tener la acción caducada, y que existe falta de acción respecto del despido tácito por falta de llamamiento alegado por el actor.

Frente a dicha resolución se alza en suplicación el actor, solicitando la revocación de la sentencia y que se declare la inexistencia de caducidad y de falta de acción, estimándose su demanda de despido. El recurso se articula por la vía del artículo 193 c) LRJS a través de un primer y único motivo.

La parte recurrida, empresa demandada, formalizó escrito de impugnación interesando la íntegra confirmación de la sentencia de instancia.

SEGUNDO.

El recurso denuncia infracción de los artículos 16, 55.1 y 59.3 ET, al considerar que la empresa incumplió el deber de notificación escrita del despido, y que, en consecuencia, no puede apreciarse caducidad de la acción ni falta de acción en relación con el supuesto despido tácito derivado de la ausencia de llamamiento para la temporada de 2024.

La opinión mayoritaria de este tribunal es que el motivo no puede prosperar.

El artículo 55.1 ET exige que el despido se notifique por escrito al trabajador, pero la doctrina jurisprudencial establece que se trata de una obligación de medios y no de resultado. Así, el Tribunal Supremo ha declarado que el empresario ha de acreditar que ha desplegado una conducta razonable y diligente para que la comunicación llegue a poder del trabajador, no siendo exigible que éste la reciba efectivamente si ha existido una negativa consciente a recogerla o una omisión imputable a su esfera de responsabilidad (STS 09/11/1988, 17/04/1985, 13/04/1987, 23/05/1990). Esto está relacionado con el deber de buena fe que rige en todas las relaciones y también en la relación laboral, de acuerdo con los artículos

7.1 CC y 5 ET, exigiéndose un comportamiento honesto y leal entre el trabajador y el empleador, respetando los derechos y obligaciones de cada uno.

En el presente caso, la empresa remitió la carta de despido mediante burofax en dos ocasiones al domicilio indicado por el actor; lo intentó igualmente a través de la plataforma telemática Signaturit, y además mediante un mensaje de WhatsApp remitido por su coordinador. Tales cauces nos parecen plenamente idóneos, siendo además este último un medio habitual de comunicación con el trabajador, como lo demuestra el contenido del hecho probado 15º. La falta de recepción efectiva obedece por tanto únicamente a la conducta del actor, que no recogió los envíos ni permitió el acceso a otros canales de comunicación.

No consta acreditado que el trabajador hubiera tenido un cambio de domicilio o de datos de contacto y menos aún que lo hubiera notificado a la empresa, obligación que entendemos incumbía al trabajador aun durante el periodo de inactividad derivado de su condición de fijo discontinuo.

Por tanto, la comunicación empresarial fue válida y eficaz, y la relación laboral debe entenderse extinguida por despido disciplinario desde noviembre de 2023, figurando la baja en Seguridad Social el 4 de diciembre de ese mismo año.

Consecuencia de ello es que la acción de despido quedó caducada, al haber transcurrido en exceso el plazo de veinte días hábiles previsto en el artículo 59.3 ET cuando se interpuso la demanda.

Finalmente, carece de sustento la alegación de un despido tácito por falta de llamamiento a la temporada de 2024, pues la relación laboral había quedado válidamente extinguida con anterioridad, careciendo el actor de acción para exigir la reincorporación a una empresa de la que ya no era trabajador.

Procede, en consecuencia, la desestimación del motivo de censura jurídica y la confirmación íntegra de la sentencia de instancia.

TERCERO.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 235 LRJS, no procede hacer especial pronunciamiento sobre costas en este recurso de suplicación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Que DESESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por el letrado don Javier Garikano Chasco en representación de D. Marco Antonio contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Donostia- San Sebastián el 23 de febrero de 2025, en su procedimiento por despido número 550/2024. Seguido instancias del actor recurrente contra la empresa BBXPORT SLU, y en consecuencia CONFIRMAMOS íntegramente la resolución recurrida. Sin imposición de costas.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

E/

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

PUBLICACIÓN.-Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por la Ilma. Sra. Magistrada Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

VOTO PARTICULAR

Síguenos en...

que formula el ilustrísimo señor D. Florentino Eguaras Mendiri en el recurso número 1243/25, que se apoya en el artículo 260 LOPJ y el siguiente Fundamento de derecho que paso a exponer:

UNICO.-Discrepo respetuosamente de la sentencia mayoritaria aprobada por la Sala y, a mi entender, debía estimarse el recurso del trabajador y declarar que la demanda presentada no se encuentra caducada.

Parto de que la caducidad es un instrumento de justicia y no de seguridad jurídica, a diferencia de la prescripción. A su vez, también soy consciente de que la caducidad no vulnera el artículo 24 CE (STC 20/09/2004, sentencia 154). Si bien esto es lo cierto considero que el tener por precluida una demanda de despido con la consiguiente transcendencia que tal pronunciamiento produce respecto a la vida tanto laboral como personal del trabajador debe llevar consigo un juicio proporcionado a lo acontecido.

Partiendo de la anterior consideración observo la comunicación de despido remitida por la empresa en el mes de noviembre y considero que no existía obligación de que el trabajador la atendiese, puesto que finalizada su actividad cíclica y a la espera de la reanudación siguiente, cuando concurren, como aquí sucede, ciclos tan delimitados y perfilados, es lógico que el trabajador se desentienda de la realidad profesional con su empleador guadianeo o intermitente. Así, el que durante el tiempo entre un llamamiento y el cese de la anterior actividad cíclica el trabajador quede en una situación inespecífica es factible y posible; por eso el que ni exigirle que se encuentre disponible físicamente en un domicilio consignado, o tenga la obligación de atender comunicaciones empresariales, es imponerle una carga que atenta incluso con su esfera íntima y personal, rescatando el denominado feudalismo industrial (STC 20-9-04, scia 151/04)

Si a la finalización de su actividad cíclica el trabajador no recibe ninguna comunicación, y meses después es cuando la empresa le pretende notificar un despido disciplinario, entiendo que no debemos tener como cumplido el trámite de notificación si el trabajador no ha recibido la carta de sanción. Y esta falta de recepción vistas las circunstancias particulares tanto de un trabajador fijo-discontinuo como por el periodo y arco temporal que delimita la actividad concreta (perfectamente delimitada) llevan consigo el que fuera de la relación laboral, el trabajador pueda quedar desentendido de cualquier diligencia respecto a la empresa, la que por el cauce ordinario del contrato de trabajo vigente y mantenido, sí hubiera podido dar cumplimiento suficiente de su carga de comunicar al trabajador el despido, por ejemplo al tiempo que se cesa en un ciclo u objetivando de alguna forma su intención de sancionar, anunciándolo convenientemente y atrayendo al trabajador para quedar disponible, (no olvidemos la obligación respecto a los representantes unitarios).

Según el criterio del TS, los tiempos de inactividad entre contrato y contrato no computan para un despido (STS 20/05/25 recurso 3048/24). Si en este tiempo no existe vinculación con la empresa, difícilmente podemos entender que es aplicable un gravamen en el trabajador de atender a las comunicaciones empresariales, y más si no se acredita ningún tipo de mala fe o impedimento frente a la empresa, y en cuanto a ello nos lo confirma el mismo bloqueo que el trabajador realiza mientras no lleva a cabo actividad de la empresa de recepciones por medio telefónico de aquello se le pretende comunicar por su encargado. Por tanto, el plazo de caducidad computa desde el momento no en que la empresa pretende el despido, sino cuando no accede a llamar al demandante a la actividad cíclica, que es el tiempo que sostiene el recurrente y pretende en su recurso. Otra interpretación supone dejar al empleador la interpretación unilateral del contrato (contra el art. 1256 CC y STS 25-1-24, rc 3361/22, que nos recuerda que siempre se aplica este art. en el contrato laboral), prescindiendo de la real reciprocidad. Por ello, si normalmente es exigible al trabajador atender las comunicaciones empresariales y los medios ordinarios de notificación, en nuestro caso existe una clara dispensa que es la que obtengo de la interpretación de la propia relación laboral concurrente.

Por último, si la empresa quiere realizar un despido disciplinario debe actuar en forma diligente y con celeridad respecto de la misma relación mantenida con el trabajador, y no dejar pasar un tiempo abultado para ejercitar su acción disciplinaria.

Estas consideraciones son las que he manifestado en la correspondiente deliberación del presente recurso y no habiendo prosperado es por lo que expreso el presente voto particular.

Así por este mi Voto Particular lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN.-Leído y publicado fue el anterior Voto Particular en el mismo día de su fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado D. Florentino Eguaras Mendiri que lo suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por Letrado dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los 10 días hábiles siguientes al de su notificación.

Además, si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Igualmente y en todo caso, salvo los supuestos exceptuados, el recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un depósito de 600 euros.

Los ingresos a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del BANCO SANTANDER, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del BANCO SANTANDER, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699000066124325.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699000066124325. Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

