

TRIBUNAL SUPREMO

Sentencia 410/2026, de 16 de abril de 2026

Sala de lo Social

Rec. n.º 1444/2025

SUMARIO:

Proceso de despido. Solicitud de nulidad de actuaciones por no permitirse a las partes la exposición de las conclusiones finales en forma oral en el acto del juicio, ordenándose su realización por escrito dada la complejidad de la prueba. *Estimación del recurso por la sentencia del TSJ que declaró que la nulidad no podía ir referida solamente al trámite de conclusiones, sino al completo acto del juicio oral, debiendo convocarse y celebrarse este de nuevo.* La ausencia de celebración del trámite de conclusiones no debe conducir a la nueva celebración íntegra del juicio oral, sino que únicamente anula las actuaciones realizadas una vez concluido el periodo probatorio y es a este preciso momento procesal al que las actuaciones se reponen. La nulidad de actuaciones es un remedio excepcional que, por ello mismo y con carácter general, no debe suponer la anulación de las actuaciones anteriores a la infracción que produce aquella nulidad. Tal consecuencia sería desproporcionada por afectar a anteriores actos válidos en los que no se produjo ninguna vulneración causante de indefensión, por lo que con carácter general no quedan contaminados, por así decirlo, y deben mantenerse. Es claro, en este sentido, el artículo 202.1 LRJS. El precepto establece que, cuando la revocación de la resolución de instancia se funde en la infracción de normas o garantías del procedimiento que haya producido indefensión, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 193 a) de la LRJS, la sala de suplicación, sin entrar en el fondo de la cuestión, mandará «reponer los autos al estado en que se encontraban en el momento de cometerse la infracción». Prescripción similar incorpora, para el recurso de casación, el artículo 215 b) de la LRJS. En consecuencia, los autos deben reponerse al estado en que se encontraban «en el momento de cometerse la infracción.» No se deben anular, así, la totalidad de las actuaciones, sino que se mantienen las realizadas con anterioridad al momento en que se cometió la infracción. Es cierto que el mencionado artículo 202.1 de la LRJS añade que, si la infracción se hubiera producido en el acto del juicio, se ordenará reponer las actuaciones al momento de su señalamiento (en similares términos se pronuncia el artículo 215 b) LRJS para el recurso de casación). Pero, además de que el trámite de conclusiones es una fase diferenciada y con contornos propios del acto del juicio, subsiste el criterio de la excepcionalidad y carácter restrictivo de la nulidad de actuaciones, que conlleva que deben conservarse las actuaciones válidamente celebradas con anterioridad a la infracción, sin que con carácter general tengan que repetirse, salvo que exista otra infracción o vicio adicional. En fin, el ya mencionado carácter diferenciado y con contornos propios de la fase de conclusiones dentro del acto del juicio se pone de manifiesto, precisamente, en que dichas conclusiones se pueden realizar por escrito en los términos del artículo 87.6 de la LRJS. No está más recordar, adicionalmente, que el juicio oral se graba, pudiendo obtener las partes copia de dicha grabación (art. 89.1 LRJS). Procede estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina y casar y anular en parte la sentencia recurrida, suprimiendo de su fallo la expresión «para que se vuelva a convocar y celebrar el acto del juicio oral», manteniendo el resto de sus pronunciamientos. (*Vid.* STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 2 de octubre de 2024, rec. núm. 424/2024, casada y anulada en parte por esta sentencia)

Síguenos en...

PONENTE:

Don Ignacio García-Perrote Escartín.

SENTENCIA

Magistrados/as

SEBASTIAN MORALO GALLEGO

IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

ANA MARIA ORELLANA CANO

LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 410/2026

Fecha de sentencia: 16/04/2026

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 1444/2025

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 15/04/2026

Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

Procedencia: SECCION 2ª DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

Transcrito por: BAA

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1444/2025

Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 410/2026

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Sebastián Moralo Gallego D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín D.ª Ana María Orellana Cano D.ª Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 16 de abril de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Nuevas Tecnologías de Gestión Alimentaria, S.L. (NUTEGA), representada y asistida por el Letrado D. Gonzalo Blanco Montero, contra la sentencia de fecha 2 de octubre de 2024 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso de suplicación núm. 424/2024, formulado frente a la sentencia de fecha 15 de enero de 2024, dictada en autos 485/2023 por el Juzgado de lo Social núm. 23 de Madrid, seguidos a instancia de Doña Florencia, contra dicha recurrente, sobre despido.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida Doña Florencia, representada y asistida por el Letrado D. Luis Fernández-Conde Sancho.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín.

ANTECEDENTES DE HECHO**PRIMERO.**

Con fecha 15 de enero de 2024, el Juzgado de lo Social núm. 23 de Madrid, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

Síguenos en...



«FALLO: Desestimo la demanda presentada por Dña. Florencia frente a NUEVAS TECNOLOGÍAS DE GESTIÓN ALIMENTARIA SL.

Debiendo absolver como absuelvo a la parte demandada de los pedimentos que se han hecho valer en la demanda rectora del presente procedimiento».

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- El demandante Dña. Florencia ha venido prestando servicios por cuenta y orden de NUEVAS TECNOLOGÍAS DE GESTIÓN ALIMENTARIA SL. mediante contrato de trabajo desde el 30.9.1998 con categoría de titulado superior (no controvertido), con un salario 74.374,273 euros/año con prorrata de pagas extras (documental)

SEGUNDO.- Mediante carta de fecha 10.4.2023 con fecha de efectos del mismo día, la entidad demandada le notifica al actor carta de despido que obra unido a las actuaciones y es del siguiente tenor:

COMUNICACIÓN CARTA DE DESPIDO POR CAUSAS DISCIPLINARIAS

En Madrid, a 10 de abril de 2023

Estimada Sra. Florencia,

Por medio de la presente carta, la Dirección de NUEVAS Tecnologías DE GESTIÓN ALIMENTARIA, S.L. (en adelante la "Empresa" o "NUTEGA"), ha decidido proceder con el ejercicio y la aplicación de su potestad disciplinaria y sancionadora frente a Ud., en virtud del uso de las facultades que le reconocen tanto los artículos 54.2 letras d) y e) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante el "Estatuto de los Trabajadores" o "ET"), así como el artículo 36 del Convenio Colectivo Nacional de la Industria de Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales (en adelante, el "Convenio Colectivo"), viéndose en la obligación y necesidad de tener que comunicarle que ha adoptado la decisión de proceder con carácter definitivo a la extinción de su contrato por medio de un DESPIDO DISCIPLINARIO fundado en la concurrencia de causas disciplinarias basadas en incumplimientos reiterados de sus deberes laborales graves y culpables, que tendrá fecha de efectos del mismo día de hoy, 10 de abril de 2023.

En concreto, las causas y motivación de la decisión que se le traslada en la presente comunicación para proceder a la rescisión y extinción contractual por razones disciplinarias de su contrato de trabajo, radica en que la Dirección de la Empresa NUTEGA ha tenido conocimiento de la comisión de su parte de una serie de incumplimientos reiterados de sus deberes laborales graves y culpables que Ud. ha cometido y que se enuncian y han consistido en:

(i) Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

(ii) La disminución voluntaria, continuada y demostrada en el rendimiento normal de su labor.

En este sentido, el contenido de la presente carta de despido se estructura en varios bloques se corresponden con la descripción de los incumplimientos que se le imputan; (ii) la descripción de los Incumplimientos graves y voluntarios de sus obligaciones laborales que obligan a tan Empresa a proceder a su despido disciplinario; (III) soporte normativo que legitima a la Empresa a proceder con su despido por causas disciplinarias y, finalmente, (IV) la fecha de efectos inmediatos del despido disciplinario que se lleva a cabo por la Empresa en el día de hoy, 10 de abril de 2023.

A continuación, se expondrán con todo detalle, de cara a su correcto y debido conocimiento, cada uno de estos bloques que motivan las causas de su despido disciplinario, y así:

I. DESCRIPCIÓN ENUNCIATIVA DE LOS INCUMPLIMIENTOS QUE SE LE IMPUTAN

Como Ud. conoce, la Empresa suscribió con Ud. un contrato de trabajo, con fecha de efectos e inicio del mismo de 15 de enero de 2001. En el citado contrato se indicaba como convenio aplicarte et Convenio Colectivo Nacional de tan Industria de Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales.

Síguenos en...



Del mismo modo y, como también Ud. bien conoce, la misión y función principal de su puesto de trabajo consiste en: a) realizar las ventas con conocimiento práctico, b) realizar las vistas y los velajes señalados para ofrecer artículos, c) anotar y registrar el pedido del cliente, d) informar a los clientes de la situación y entrega de sus pedidos, e) transmitir los encargos recibidos y velar por el cuidado y buen fin de su cumplimiento, y, asimismo, f) entre sus principales obligaciones laborales está el deber de cumplir con los objetivos de ventas fijados por la Dirección de la Empresa en cada ejercicio anual.

Asimismo, Ud. ya conoce de sobra la estructura de la Empresa, en la que existen tres Secciones dentro de Departamento Técnico y Comercial: (i) Porcino; (ii) Avicultura y (iii) Rumiantes, prestando Ud. servicios como Técnico y Comercial en la Sección o Departamento de Rumiantes, en la que el trabajo se distribuye entre los tres Técnicos y Comerciales que lo componen - y, entre los que Ud. se encuentra asignándoles las zonas o regiones por clientes entre Udes.

Pues bien, durante los últimos meses, la Dirección de la Empresa viene observando de manera preocupante como por su parte de manera voluntaria y continuada, su actitud y compromiso respecto a su trabajo se ha visto alterado o reducido de forma alarmante. Es más, desde hace meses y en la actualidad se ha constatado por las diferentes Áreas de la Dirección de la Empresa como Ud. viene manteniendo una conducta de confrontación y una actitud de permanente reto ante los incumplimientos que por su parte se han venido produciéndose, tal y como se va a describir a continuación en el contenido de la presente carta de despido disciplinario.

En definitiva, a juicio de la Dirección de NUTEGA, los hechos constatados son por sí mismos suficientemente graves y culpables, así como valorados y considerados de forma conjunta, de cara a proceder a su despido disciplinario.

A continuación, se procede a describir los hechos que se le imputan y, por los cuales, la Dirección de la Empresa NUTEGA valora y considera que Ud. no debe continuar prestando servicios adoptando la decisión de proceder a la extinción de su contrato de trabajo y relación laboral por causa y motivo de despido disciplinario.

Tal y como se ha expuesto anteriormente, entre los motivos que han originado esta decisión de la Dirección de la Empresa NUTEGA se encuentra, principalmente, la disminución voluntaria, continuada y acreditada en el rendimiento normal y pactado de su labor y prestación de servicios como Técnico y Comercial de la Sección o Departamento de Rumiantes, lo que, se viene evidenciando por la actitud y conducta que Ud. desde hace tiempo - meses y casi un año lleva manteniendo con un constante pulso y reto hacia sus responsables y Dirección de la Empresa, lo que evidencia, igualmente, una transgresión de tan buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño de su trabajo. Dicha actitud y conducta ha consistido, esencialmente, en:

El rendimiento de trabajo ofrecido en los últimos meses por Ud. se califica, en concordancia con los requisitos señalados por la jurisprudencia en cuanto a la comparación individual o subjetiva en su propia persona, así como la colectiva u objetiva respecto al resto de compañeros Técnicos y Comerciales que vienen desempeñando sus mismas funciones, como una disminución relevante, continuada y voluntaria en el rendimiento normal y pactado de su labor y prestación de servicios como Técnico y Comercial de la Sección o Departamento de Rumiantes, y lo que justifica la medida extintiva, tal y como se desarrollará a continuación.

Adicionalmente, también se ha venido observando determinadas conductas llevadas a cabo por Ud. que suponen una transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño de su trabajo a través de las manifestaciones que se describen en el contenido de la presente carta de despido.

Todas ellas son causas que justifican la decisión de la Dirección de la Empresa de adoptar la decisión firme y definitiva de formalizar la relación laboral y extinguir el contrato de trabajo suscrito con Ud. procediendo a su despido disciplinario con fecha de efectos del 10 de abril 2023

En particular, y de cara a la valoración de la gravedad del incumplimiento por su parte cometido, a continuación, se analizará de manera pormenorizada el rendimiento ofrecido en función de diversas variables, tal como su rendimiento Individual, como el rendimiento en comparación con otros trabajadores de la Empresa que efectúan sus mismas funciones en el desempeño normal del mismo puesto de trabajo y ocupación dentro de la estructura de la Empresa,

Síguenos en...



II DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LOS INCUMPLIMIENTOS GRAVES Y VOLUNTARIOS DE SUS OBLIGACIONES LABORALES

A. Disminución voluntaria, continuada y demostrada en el rendimiento normal pactado de su labor Como Ud. ya sabe, entre sus funciones principales como Técnico y Comercial de la Sección o Departamento de Rumiantes se encuentran las de realizar las ventas con conocimiento práctico, realizar las visitas y viajes señalados para ofrecer los productos y artículos de la Empresa, así como tener un contacto directo con clientes y potenciales clientes. Asimismo, en el desempeño de estas funciones se le viene solicitando un compromiso con la Empresa para el desarrollo de sus productos.

Así las cosas, de acuerdo con su histórico de ventas se puede observar una disminución voluntaria y continuada que afecta de manera directa a la facturación de la Empresa y a su posicionamiento en el mercado. En particular, se ha procedido por la Dirección de NUTEGA a analizar - entre los meses de diciembre de 2021 y diciembre de 2022 el listado de veinte (20) cuentas y de cinco (5) potenciales clientes que Ud., tiene asignados, pudiendo comprobar cómo, al menos, en catorce (14), es decir, el 70% de sus clientes, han reducido su volumen de compras en productos de rumiantes y, de los cinco (5) potenciales clientes asignados, el 100% de éstos no han procedido a comprar nuestros productos, es decir, no sólo no ha ampliado su cartera de clientes, habiéndole la Empresa facilitado potenciales clientes, sino que, además, de los ya asignados y habituales, catorce (14) han reducido sus compras de manera significativa, lo que se puede comprobar en el siguiente Cuadro:

CLIENTES CUYAS COMPRAS SE HAN REDUCIDO				
Código	Cliente	dic-21	dic-22	Diferencia Kilos
000232	COMERCIAL J. CARCELEN	100.450	82.630	-17.820
000245	COOP.AGRIC.BENASALENSE	80.740	46.954	-33.786
001547	EXPL. GANADERA LA HUERTA, S.L.	1.110		-1.110
001641	julian	9.310	7.810	
001983	SDAD COOP SAN ANDRES	3.620	2.225	-1.395
000699	CERAMA NUTRICION, S.L.	18.058	16.478	-1.580
000721	GEGASE	2.475	2.125	-350
001781	PROYMA GANADERA, S.L	1.275	1.200	-75
000866	IBERICA FEEDING STUFF, S.L.	28.325	23.200	-5.125
001727	PIENSOS DEL ATLANTICO, SA	51.830	38.706	-13.124
000122	AGROPECUARIA ALPINA (+ NUTEGA)	10.140	4.375	-5.765
002701	ZOOSUGAEX (NUT+NOV)	10.826	7.392	-3.434
000916	GANADEROS UNIDOS V CARRANZA	124.016	106.265	-17.751
000551	APPROVAL	144.996	113.967	-31.029
TOTALES		587.171	453.327	-133.844

Como se puede observar en el Cuadro anterior, y como consecuencia de su actitud y conducta de desidia, indolencia y dejación en sus tareas y funciones como Técnico y Comercial de la Sección de Rumiantes, la Empresa ha vendido 133.844 kg. menos en el período Indicado, lo cual tiene un reflejo directo en el volumen de ingresos de NUTEGA, que ve y considera que esta reducción es como consecuencia de su inactividad paulatina y falta de compromiso o profesionalidad hacia la propia Compañía y respecto con sus clientes.

Síguenos en...



Así las cosas Ud., únicamente, ha conseguido Incrementar las ventas en seis (6) clientes, un escaso 30 % de los clientes asignados, lo cual prácticamente no hace variar el resultado final en cuanto al descenso global en el volumen de kg. vendidos, pues la realidad es que, compensando las ventas efectuadas a estos 6 clientes, Ud. en el último período ha vendido 112.839 kilos menos que en el período anterior y con una disminución en el conjunto de sus ventas en un 17 %, siendo ia Técnico y Comercial en la totalidad de la Empresa que más ha reducido sus ventas en el último período.

Este hecho no es generalizado, pues la media de kilos vendidos por parte de todos los Técnicos y Comerciales de la Compañía respecto al periodo anterior es positiva, encontrándose en 38.448 kg. más vendidos respecto al periodo anterior, lo que demuestra que, en su caso, no sólo no llega a este promedio, sino que, además, se encuentra muy por debajo de tan media, teniendo una diferencia negativa bastante considerable.

Este hecho junto con tan subida de los costes derivados del Incremento en el precio de las materias a causa de la guerra de Ucrania ha ocasionado un grave perjuicio económico a la Empresa, por lo que, entenderá que no podemos seguir consintiendo mis que, como consecuencia de su falta de compromiso y escaso buen hacer, se sigan ocasionando más pérdidas económicas para tan Empresa.

Como puede observar en el cuadro anterior, es un hecho y circunstancia constatable o demostrable que Ud. ha disminuido considerablemente su rendimiento, en tanto en cuanto sus resultados - en cuanto a sus ventas - obtenidos en los últimos meses han sido negativas. En concreto, se acredita que el descenso en sus ventas no se debe a ninguna causa enema, y se debe, únicamente, a su voluntad, ya que si hubiese habido un mínimo de ventas se podrá excusar este descenso en circunstancias puntuales o ajenas al trabajador, pero, no es su caso, ya que sus ventas han sido negativas en et 70% de tos clientes asignados. Esta realidad como entenderá, afecta de manera grave a la marcha, beneficios y resultados de la Empresa, ya que hace que disminuyan los Ingresos esperados habiendo incrementado el nivel de gasto, afectando también a su Sección y al equipo de Rumiantes, ya que la incidencia de su falta de compromiso y rendimiento afecta al conjunto de la facturación del Departamento que disminuye a consecuencia de su escaso nivel de resultados.

Si bien, et apartado anterior supondría una razón suficiente, a la vista de lo señalado, para justificar la medida adoptada por la Empresa de proceder a su despido, también es conveniente comparar su rendimiento con el del resto de compañeros, para así constatar que la disminución de su rendimiento en el trabajo tiene la consideración de relevante, continuada y voluntaria para ser causa de la medida disciplinaria aplicada.

Como Ud. conoce, en la estructura de la Empresa existen tres Secciones dentro de Departamento Técnico y Comercial: (i) Porcino; (ii) Avicultura y (iii) Rumiantes, prestando Ud. servicios como Técnico y Comercial en la Sección o Departamento de Rumiantes, en la que el trabajo se distribuye entre los tres Técnicos y Comerciales que lo componen - y, entre tos que Ud. se encuentra -, asignándoles las zonas o reglones por clientes entre Uds. de manera similar dado que el trabajo es Idéntico, y llevando a cabo las mismas funciones que Ud. coincidiendo en cuanto a la jornada de trabajo, por lo que, si trabajan las mismas horas, disponen de los mismos medios y llevan a cabo las mismas funciones, las ventas deberla ser análogas o similares, lo cual, no viene ocurriendo ni siendo así, ya que sus ventas son muy distintas a las de sus otros dos compañeros. Así, comparando sus rendimientos, extraemos los siguientes datos reflejados en el siguiente Cuadro:

Sección Rumiantes
Comercial Variación kg vendidos 2021- 2022
Luis Angel
Octavio
Florencia

Como podrá ver en la tabla superior, Ud. es la Técnico / Comercial que más ha reducido sus ventas en el último período, situación que de por sí ya es devastadora, se agrava si comparamos su situación con respecto al resto de Técnicos / Comerciales de la Empresa, ocupando Ud., igualmente, el último lugar en variación de kg. vendidos en el mismo periodo de tiempo comparado, tal y como se muestra en el siguiente Cuadro (que por protección de datos se ha decidido incluir, únicamente, las iniciales de los técnicos / comerciales, pues pertenecen a otras secciones).

Síguenos en...

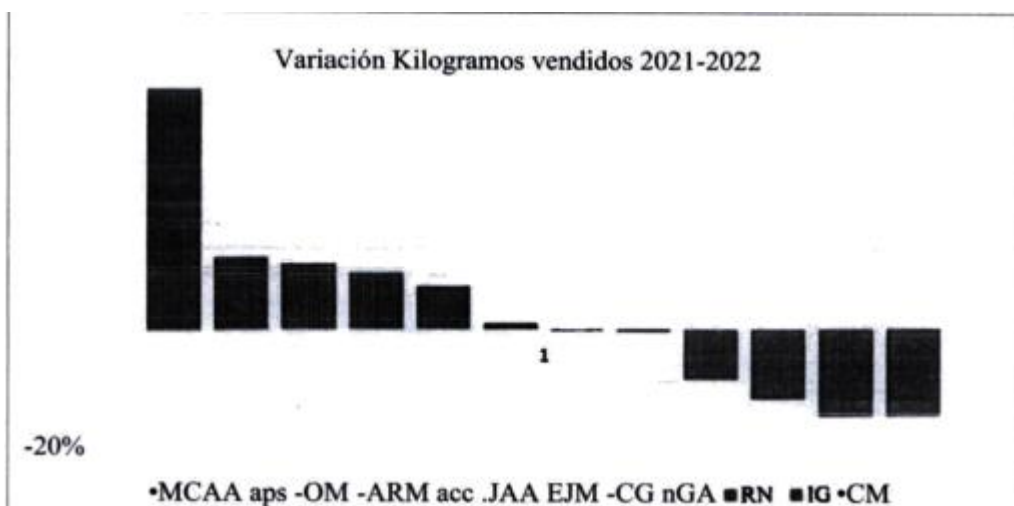


Comercia	Variación Kg vendidos 2021-2022
MCM	14%
OM	
ARM	8%
JAA	1%
CG	
GA	
RN	-13%
	-17%
CM	

Como puede comprobar, es Ud. la Técnico / Comercial cuyas ventas más se han reducido en el último periodo, existiendo una diferencia abismal entre Ud., y el técnico / comercial cuyas ventas más se han Incrementado con una variación total del 62 %.

Asimismo, esta disminución en sus ventas y resultados obtenidos por su parte, no ha de ser Imputable en exclusiva a su Sección, pues sus compañeros de Rumiantes se encuentran en puestos más elevados del Cuadro, e Incluso, uno de ellos es el cuarto técnico / comercial que mis ha Incrementado sus ventas en el último período.

Para que le resulte más visible estos datos le adjuntamos a continuación un Gráfico donde podrá comprobar las diferencias existentes en variación de kg. vendidos entre los diferentes técnicos / comerciales, y así:



Ello nos lleva irremediablemente a concluir que, por lo tanto, es su falta de compromiso e Interés por efectuar correctamente su trabajo, lo que están incidiendo y afectando de manera directa a los Ingresos que se han generados en la Empresa en el ultimo periodo analizado, e, igualmente, ingresos que, al no haberse producido, tampoco compensan el incremento de costes que ha tenido un sector, actividad y negocio como el de NUTEGA debido a la guerra de Ucrania.

Síguenos en...

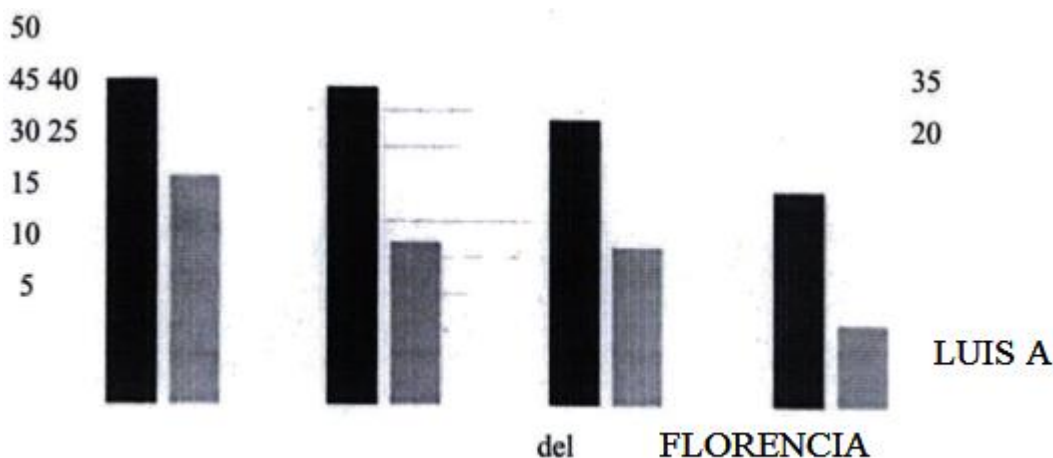


En definitiva, la reducción en el volumen de sus ventas esta directamente vinculado con su desempeño y la actividad que ha desarrollado como trabajadora de la Empresa, pues también se ha comprobado que es la Técnico / Comercial de la Sección de Rumiantes que menos vistas ha efectuado en el ultimo periodo.

Asimismo, ocupa el ultimo lugar de su Sección en reportes de formulación, siendo la Técnico que menos ha efectuado o llevado a cabo, con una diferencia considerable frente al resto de sus compañeros, tal y como se podrá comprobar en el siguiente Cuadro:

Usuario	Reporte de Actividad	Reporte de formulación
LUIS ANGEL	44	31
OCTAVIO	43	22
FLORENCIA	29	11
Media de la sección	38,7	21,3

Como Ud. podrá también ver y comprobar a continuación en el siguiente Gráfico de mas abajo, la diferencia en la actividad con respecto a sus compañeros de tan Sección es bastante considerable, encontrándose muy por debajo de la media en cuanto a reportes de actividad y repones de formulación. De hecho, en et caso de bs reportes de formulación, Ud. ha hecho justo la mitad que su compañero Octavio y casi un tercio menos de los elaborados por Luis Angel, y así:



- RAORF

- RAORF

Como Ud. podrá entender, los resultados expuestos, numérica y gráficamente, son tan negativos colisionando o confrontando de manera directa con los objetivos de la Empresa, los cuales se le comunicaron a Ud. y el resto de sus compañeros en la reunión del 7 y 8 de Septiembre de 2022, exponiéndoles los objetivos que desde la Dirección de la Empresa se querían alcanzar, entre éstos y como principal una Implicación comercial de todos y cada uno de los Técnicos Comerciales de la empresa". Pues bien, no sólo ha obviado este objetivo, sino que ha ido en la dirección contraria, limitando su actividad y reduciendo su volumen de ventas por su propia y exclusiva voluntad.

En relación con lo anterior, desde la Empresa se trasladó a todos los técnicos / comerciales la necesidad de hacer al menos 20 o 22 vistas al mes como mínimo, mensaje que se ha podido observar no ha calado en su concreta persona, pues ni un sólo mes desde entonces Ud. se ha acercado a esta cifra, estando muy lejos de llegar a alcanzarla y estando

Síguenos en...



en la cola respecto al resto de técnicos comerciales, pues del total de visitas realizadas por los técnicos / comerciales, Ud. ha hecho solo el 4%.

Por todo el anterior de esta carta de despido, es Inexcusable su disminución del rendimiento y no se puede Justificar en que no se le advirtió, pues desde la Dirección de la Empresa se le ha notificado su conducta en varias ocasiones, sírvase de ejemplo:

Aviso que se le dio el 13 de enero de 2023 tras los bajos resultados obtenidos en el mes de diciembre de 2022, cuando únicamente realizó 9 visitas no alcanzando ni la mitad de las propuestas.

Advertencia realizada el 23 de diciembre de 2022 tras no alcanzar el número de visitas fijadas como objetivo;

Toque de atención formulado el 4 de noviembre de 2022 pues en octubre tampoco había llegado al número de visitas propuesto;

Notificación efectuada el 17 de octubre de 2022 al no haber alcanzado durante el mes de septiembre de 2022 ni la mitad del objetivo de visitas fijado, o Mensaje emitido a su persona el 8 de agosto de 2022, pues en el mes de julio de 2022 tampoco llego al mínimo de visitas obligatorio.

Aun así y a pesar de lo anterior, por su parte, lejos de querer cambiar su conducta ante los avisos y mensajes enviados por la Dirección de la Empresa sobre su bajo rendimiento, Ud. muestra una conducta soberbia y de enfrentamiento continuo, negando lo evidente y excusándolo en factores externos cuya existencia brillan por su ausencia. Incluso, pese a que se le ha comunicado en reiteradas ocasiones y por escrito la necesidad de que cambie su conducta Ud. no solo no la ha cambiado, sino que la ha agravado, demostrando que la disminución de su rendimiento es completamente intencionado y voluntario.

En particular, y a pesar de que los datos globales ya demuestran su bajo rendimiento, nos gustaría mostrarle los datos obtenidos por Ud. en el acumulado de ventas a febrero 2023, Ud. ha aumentado considerablemente el porcentaje de descenso de sus ventas, llegando a superar la barrera del 20 % de kg. de diferencia entre un período y otro. En concreto, en el mencionado acumulado de ventas a febrero 2023, Ud. sólo ha vendido el 78 % de los kg. que a estas alturas había vendido en 2022, puesto que, en el mes de febrero de 2022 sus ventas ascendían a 97.063 kg. Y el pasado mes únicamente ha vendido 75.339 kg y el pasado mes de Febrero de 2023, es decir un 22 % menos en esta comparación de cada mes de febrero entre los mismos periodos 2022 V 2023.

Como es su actitud, conducta y comportamiento, es buscada se debe única y exclusivamente a su propia o mera voluntad, puesto que la situación de Rumiantes no es ni mucho menos idéntica. Incluso de hecho, va en la contra u opuesta, ya que mientras que sus compañeros aumentan su rendimiento, Ud. lo disminuye a un ritmo paulatino, permanente y constante, sírvase como acreditación de esta, los datos recogidos en el siguiente Cuadro:

Técnico Comercial	Diferencia volumen ventas 2021-2022 KG	Diferencia respecto al mes de febrero 2023 KG	Variación %
GA	90%	94%	4%
CC	108%	100%	-8%
CM	83%	78%	-5%

En este sentido, Ud., misma puede observar cómo, en primer lugar, su compañero Octavio aumenta su rendimiento pasando de esta de un 90% en 2022 a un 94% de volumen en el acumulado de ventas en el mes de febrero de 2023, y, en segundo término, por parte de su compañero Luis Angel se sitúa en un 100% de cumplimiento en su rendimiento normal, mientras que Ud. y, pese a encontrarse en una situación crítica, dado que sus ventas se habían reducido un 17% en el periodo 2021-2022 continúa en febrero de 2023 con su tendencia a la baja llegando al 22%, Incrementando dicha reducción de sus ventas en otro 5%.

Pues bien, para Intentar justificar su descenso en ventas, Ud. tiene la tendencia de recurrir a la falsedad o excusas Inverosímiles, ya que lejos de admitir que no esté actuando

correctamente y de mostrar una clara intención o actitud por cambiar. Intenta justificar su bajo rendimiento en excusas carentes de veracidad alguna, sirviendo como ejemplo el siguiente:

Preguntada por la Dirección de la Empresa por el descenso de sus ventas en el mes de febrero de 2023 respecto al cliente "COMERCIAL J. CARCELEN", el cual, he bajado significativamente su volumen de compras respecto al año anterior en 17.820 kg., Ud., Justificó este descenso alegando que por su parte se habían realizado "bastantes" vistas de captación de nuevos clientes durante el año y se habían empezado a materializar a finales de año. Pues bien, lejos de materializarse esta captación de clientes, el descenso se agrava, reduciendo sus compras en el mes de 2023 en 3,425 kg.

Preguntada por la Dirección de la Empresa por el cliente "COOP. AGRIC. BENASALENSE", que disminuyó sus compras en el último año en 33.786 kg., su manera de Intentar Justificar este descenso es alegando que "se habla producido el cierre de varias explotaciones ganaderas", hecho que no es cierto, pues la realidad es que han dejado de comprar nuestros productos y han comenzado a comprar los de la competencia como consecuencia de la ausencia de visitas efectuadas por su parte durante los últimos tres meses del presente año 2023.

Como Ud. podrá entender, los datos son muy claros y concisos, demostrando que Ud. está lejos de cambiar su conducta y parece que su intención es agravar paulatinamente su mala situación, pues sus últimos resultados de ventas sólo acreditan que por su parte se está agudizando el problema ya existente. El actual escenario es insostenible para la Dirección de la Empresa que poco a poco comprende que esta es su estrategia en cuanto a hacer oídos sordos a las advertencias y mensajes que se le trasladan, manteniendo un pulso retador y constante a la Dirección de NUTEGA a la que sólo le deja Ud. la desagradable opción de tener que adoptar la decisión y recurrir a su despido disciplinario. Adicionalmente y, a pesar de que con los datos expuestos ya se entendería justificada la decisión de proceder a su despido disciplinario, a éstos se le suman el grado de consecución de sus objetivos, los cuales cabe destacar que son idénticos e iguales para todos y el resto de los técnicos / comerciales, por lo que, no existe ni distinción ni diferencia alguna.

En este sentido, Ud. ha sido la técnica / comercial que menos puntos ha alcanzado en relación con los objetivos marcados por la Empresa, habiendo sumado un total de 27 puntos y estando muy por debajo de la media, pues el promedio es de 67 puntos, es decir, lo más grave es que Ud. no llega ni a la mitad de la indicada media. En particular, Ud. no ha conseguido ni un sólo punto en los siguientes objetivos:

- Mantenimiento del cliente;
- Conseguir clientes nuevos con servicios;
- Conseguir clientes nuevos a los que vender el producto maquila;
- Vender a un cliente un producto nuevo que no sea maquila;
- Colaborar con NUTEGA INFORMA;
- Elaborar artículos en prensa especializada, y Desarrollar nuevos productos.

En relación con lo anterior, Ud. únicamente ha conseguido puntos en 5 objetivos:

- Incrementar ventas a clientes existentes;
- Venta de productos fabricados por CCPA;
- Cumplir el presupuesto de resultado global de la Empresa;
- Participar en comités y
- Disminuir el impacto medio ambiental.

Como Ud. entenderá, no ha cumplido ni con la mitad de los objetivos planteados, lo que añadido a los datos anteriormente mencionados en la presente carta de despido, justifican aún más la decisión de proceder con su despido, pues su rendimiento no sólo es bajo, sino que - y, más preocupante no tiene atisbos alguno de reconducirse ante su actitud y conducta de ser Ud. quien está forzando esta incómoda situación de tensión, pulso y enfrentamiento con sus responsables y Dirección de la Empresa NUTEGA.

B. Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño de su trabajo Teniendo en cuenta que las razones expuestas son suficientes para justificar su despido, debemos añadir que durante los últimos meses ha existido por su parte una transgresión de la buena fe contractual y un abuso de confianza en el desempeño de su trabajo.

Esta transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza se materializaron en los siguientes hechos: (1) intento de aumentar su bonus al transmitir el cumplimiento de ciertos objetivos que no se habían alcanzado; y (11) pérdida de potenciales clientes como consecuencia de su intervención. En particular, y respecto a estos hechos, es necesario detallar los siguientes extremos, y así:

i. Intento de aumentar su bonus falseando tan consecución de objetivos Como Ud. sabe en la Empresa existen dos tipos de objetivos, los objetivos cualitativos y los objetivos cuantitativos.

Mientras que los objetivos cuantitativos tienen por finalidad alcanzar un mayor volumen de ventas, los cualitativos tienen la finalidad de que el comercial aporte valor o más valor a la Empresa y participe en su desarrollo.

En este sentido, existen 5 objetivos cualitativos:

Colaborar en la elaboración de NUTEGA INFORMA;
Asistir a comités y participar en sus reuniones
Reducir el Impacto medioambiental;
Colaborar en el diseño de nuevos productos, y
Escribir artículos para medios Informativos especializados en nuestro sector.

Pues bien, como Ud. recordará y conoce, el 2 de enero de 2023 se remitió un mensaje a todos los técnicos / comerciales preguntando por la consecución de objetivos cualitativos, indicando que la respuesta debía ser sencilla, en cuanto a si se cumplía el objetivo debían responder SI y explicar cómo se había conseguido, o si por el contrario no se había alcanzado el objetivo, únicamente debían indicar que NO se había cumplido el objetivo.

Así las cosas, Ud. respondió a este escrito comunicando que había cumplido en: La participación en comités; y en La disminución del impacto medioambiental.

En base a ello, se le remitió su bonus el 6 de febrero de 2023, quedando muy sorprendidos con su respuesta, pues, aparte de corregir un error minúsculo en el cálculo de su bonus, nos transmitió lo siguiente:

"En cuanto a los criterios cualitativos, en el apartado de desarrollo de nuevos productos, también tenso reflejado O puntos cuando durante el pasado año se ha estado desarrollando una nueva gama de núcleos de rumiantes por parte del equipo de mi departamento la cual se ha presentado a primeros de este año a la red de distribución y no se me ha hecho partícipe de ello.

A lo largo de estos últimos años, he estado colaborando siempre en el desarrollo de productos y si en el 2022 no me habéis dado opción a participar. no considero justo que se me deba penalizar en el bonus."

Frente a esta afirmación, e intento no acreditado por aumentar su retribución variable, la Dirección de la Empresa le trasladó su respuesta cuando te preguntaron por la consecución de objetivos cualitativos, la cual fue la siguiente:

"(4) Desarrollo nuevos productos

1. Durante este año sólo me he centrado en la gama actual de los productos existentes va que no he detectado nuevas necesidades".

En primer lugar, nos resulta llamativo caer en una contradicción tan evidente como es decir que "no ha detectado nuevas necesidades" y, posteriormente, reconocer que en su Departamento se han desarrollado nuevos productos, puesto que, si no hay nuevas necesidades, lo lógico es que no se podrían crear nuevos productos, por lo que, debe ser que sus compañeros tienen más visión sobre las nuevas necesidades.

Asimismo, intenta desesperadamente agenciarse un logro de su Departamento cuando, previamente, había reconocido que no ha participado en el desarrollo de nuevos productos, lo cual demuestra una mala fe evidente por su parte, atentando contra uno de los valores principales de esta Empresa como es la transparencia e integridad de las personas que la componen.

La conclusión que se alcanza a entender es que lo único que Ud. pretendía con esta conducta es Incrementar su retribución variable a través de una falsedad como es que no se le ha dado opción a participar, cuando de sobra sabe que sí pudo haber participado en el desarrollo de nuevos productos.

Está claro que, si Ud. quiere aumentar el importe de su bonus puede hacerlo de una manera muy sencilla, que es cumpliendo con los objetivos marcados, tal y como han hecho sus compañeros, de quienes quiere aprovecharse o beneficiarse de sus logros.

En este sentido, la esencia del Incumplimiento no está únicamente en pretender la obtención de un ingreso indebido por su parte, sino en el quebranto de los deberes de buena fe que deberían presidir la relación laboral, por lo que, incluso si no existiese perjuicio alguno a la Empresa, no se enerva la transgresión.

ii. Pérdida de potenciales clientes como consecuencia de su intervención Ud. es de sobra conocedora del funcionamiento del Departamento Técnico y Comercial de la Empresa, por lo que conoce perfectamente que en ocasiones en el proceso de captación de clientes intervienen colaboradores externos que reciben una comisión por atraer clientes.

Pues bien, hemos recibido quejas reiteradas de colaboradores como consecuencia de su conducta, puesto que se han quejado de que, tras su Intervención, los potenciales clientes con los que se estaba negociando se echaban para atrás y quejaban de su insistencia.

Es el caso concreto de PIENSOS VIGAMA, ya que este potencial cliente se quejó en reiteradas ocasiones de su insistencia, de manera que nuestro colaborador no pudo materializar las potenciales compras que se le iban a efectuar.

De esta manera, el colaborador manifestó que desde PIENSOS VIGAMA se hablan quejado porque "su compañera (Florencia) le tiene harto al teléfono y que ya ni se lo coge". Por parte del colaborador le comunicó este hecho y le pidió que no interviniera en la gestión de este potencial cliente, si bien, Ud. ignoró este detalle y continuó actuando libremente sin comunicárselo al colaborador.

Como consecuencia de su intervención el potencial cliente manifestó que "su compañera Florencia le tiene mareado al teléfono y que por ahora le dejásemos en paz».

Este hecho no sólo perjudica a la imagen de la Empresa, sino que, además, tensiona nuestra relación con los colaboradores, los cuales son fundamentales en la expansión de nuestro negocio. Evidentemente, tras este desagradable incidente, el colaborador manifestó que no quería continuar trabajando con Ud.

Entenderá la gravedad de estos hechos, la cual se ve agravada con la disminución voluntaria de su rendimiento. Es decir, no sólo no capta nuevos clientes, ni cumple con el número de visitas obligatorias, sino que, cuando existen oportunidades de potenciales clientes y negocio, parece que su intención es acabar con ellas.

2. SOPORTE NORMATIVO QUE LEGITIMA A LA EMPRESA A PROCEDER CON SU DESPIDO POR CAUSAS DISCIPLINARIAS

A continuación, se procede a exponer la tipificación de los hechos que se le imputan de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo aplicable.

Como consecuencia del análisis llevado a cabo, la Empresa ha llegado a la conclusión de que concurren las notas de gravedad y culpabilidad necesarias para proceder a su despido disciplinario.

Como se ha expuesto anteriormente, la Empresa ha alcanzado un conocimiento cabal de los gravísimos hechos que se le imputan. El despido disciplinario se muestra como una medida adecuada, necesaria y proporcionada, al ser la única reacción posible para detener sus graves incumplimientos, así como los daños que su conducta está generando a la Empresa, en cuanto a:

-Falta muy grave por falta rendimiento normal y acordado de su labor, tipificada en el artículo 36.1.5.9 del Convenio Colectivo, como consecuencia de su disminución en el volumen de ventas, reducción considerable en el número de visitas a realizar y no consecución ni de la mitad de los objetivos pactados.

Y las siguientes faltas tipificadas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

54.2 letra d): "la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo», como consecuencia del intento de cobrar un bonus que no le correspondía y perjudicar a los colaboradores externos en el proceso de captación de clientes.

54.2 letra e): "la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado".

Por su parte, la culpabilidad en los hechos imputados es palmaria en la medida en que su conducta se ha venido reiterando en el tiempo, como se ha indicado en el contenido de la presente carta de despido.

Síguenos en...



IV. EFECTOS INMEDIATOS DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

Teniendo en cuenta todo lo anteriormente expuesto, y sobre la base de que cada una de las infracciones que se imputan tienen entidad suficiente por sí mismas consideradas para proceder a su despido, se le comunica que la Dirección de la Empresa NUTEGA ha decidido poner fin a su relación contractual con efectos del día de hoy, 10 de abril de 2023 por causas y motivos estrictamente disciplinarios/os.

Finalmente, le recordamos que Ud. deberá devolver a la Empresa en esta misma fecha, todos los bienes propiedad del mismo que puedan estar en su poder o bajo su control, incluyendo entre otros, vehículo de empresa, así como cualquier documento, expediente u otra información, independientemente de soporte utilizado para guardarla (tanto si están en soporte escrito o en cintas, discos, grabaciones y/o cualquier otro formato electrónico, incluidas igualmente las copias), llaves, tarjetas de acceso a la oficina y/o garaje, tarjetas de crédito y teléfonos móviles, así como cualesquiera otros propiedad de la Empresa que se encuentren en su poder a día de hoy como consecuencia de la prestación de sus servicios laborales para la misma.

Junto a la presente le hacemos entrega del recibo de saldo y finiquito correspondiente a los haberes que se le puedan adeudar, vacaciones, parte proporcional de pagas extraordinarias y demás conceptos por usted devengados).

Finalmente, le rogamos se sirva devolvemos et duplicado adjunto firmado por Ud. en prueba de su recepción (documento I de la demandante).

TERCERO. - La demandante permaneció de baja por incapacidad temporal de 22 de marzo de 2021 a 16 de febrero de 2022 (no controvertido)).

CUARTO, - La demandante es técnico comercial y realiza la asistencia técnica a ganaderos y asesoramiento en nutrición, manejo y tratamiento de veterinarios. Diariamente organizan su trabajo en asesoramiento en nutrición, manejo y tratamientos veterinarios. Diariamente organizan su trabajo en función de los avisos recibidos, completando las jornadas con visitas de cortesía a clientes en Dependencia del Director Comercial sirven de apoyo en la búsqueda y captación de nuevos clientes (doc. 8 de la demandada).

QUINTO. - Durante el periodo en que la demandante permaneció de baja por incapacidad temporal sus funciones fueron asumidas por los señores Octavio y Luis Angel, tras la reincorporación de la actora los referidos clientes decidieron continuar con los señores Octavio y Luis Angel (testifical de directos técnico y director comercial y grupo documental 14 y 21)

SEXTO. - La demandante no ha cumplido con los objetivos cualitativos- no ligados a ventas- tales como informes de presentaciones, artículos ... ni tampoco cumplió con los objetivos cuantitativos - los ligados a ventas- (Testifical Director General).

SÉPTIMO,- Tras la reincorporación de la demandante, la empresa le remite escrito a la misma del siguiente tenor: "(...), primer lugar la dirección de la empresa quiere trasladarte que tras el periodo de baja de larga duración el correspondiente periodo de vacaciones disfrutado, y pese a la situación primero de pandemia y actuar ante de sus en el sector, tus tareas, funciones y atribuciones continúan siendo las mismas que en el momento prevé la baja laboral, ajustándonos a lo que establece la normativa al respecto. El hecho de que durante el periodo en el que has prestado servicios activos, haya habido alguna incorporación y pequeñas variaciones en algunos parámetros, se han debido a necesidades de la empresa incluidas dentro del poder de dirección, pero no actúan a tu relación laboral, con lo cual, en relación con las cuestiones planteadas, procedo a responderte: Dicho lo cual, en relación con las cuestiones planteadas, procedo a responderte:

El departamento de rumiantes sigue organizándose de la misma manera que antes de tu baja, con la novedad de la incorporación de un nuevo compañero, Luis Angel. Tanto él como Octavio han intentado distribuirse el trabajo por zonas y clientes concretos. En las próximas semanas, ahora viene la Semana Santa y hay gente de vacaciones, habrá que trabajar para incluir tu persona en esta distribución.

Creo que en un primer momento, hay una serie de clientes donde urgiría tu atención:

1. El primero de ellos sería Carcelén. Por favor, contacta con el cuándo sea posible para organizar unos días de trabajo por esa zona en cuanto os sea posible.

Síguenos en...



El segundo sería la Cooperativa Benasalense. En este cliente no ha habido visitas por nuestra parte y si algo de atención telefónica a cuestiones puntuales, por lo que considero que tu presencia es urgente también allí.

3. Conviene organizar unas visitas en la zona de Murcia de la mano de Edmundo y Herminio, por separado, para presentar y proponer trabajo con la línea Vivactiv en la zona. Estamos haciendo algunas cosas en terneros, pero queda un mercado amplio por trabajar. Está habiendo cambios en Gensa en su forma de trabajar, terminando de definirse precisamente en estos días tras una larga negociación entre ambas partes. Por ello considero que sea la tercera zona en cuanto a prioridad para dar tiempo a que finalicen su readaptación.

3. (sic) Conviene organizar unas visitas en la zona de Murcia de la mano de Edmundo y Herminio, por separado, para presentar y proponer trabajo con la línea Vivactiv en la zona.

Estamos haciendo algunas cosas en terneros, pero queda un mercado amplio por trabajar. Está habiendo cambios en Gensa en su forma de trabajar, terminando de definirse precisamente en estos días tras una larga negociación entre ambas partes. Por ello considero que sea la tercera zona en cuanto a prioridad para dar tiempo a que finalicen su readaptación.

Convendría que hablaras con Amador (ya está al tanto) para intentar coordinar un trabajo de I+D con la gama Vivactiv en cabra de leche, que es la especie donde no hemos hecho nada al respecto en estos meses y donde la situación de mercado lo justifica. Este proyecto de I+D convendría culminarlo con la publicación de un artículo en alguna revista especializada.

Tu licencia de Sizerac sigue activa. Si tuvieses cualquier problema, habla con Octavio al respecto.

En cuanto al FAST, su funcionamiento no ha cambiado. En los próximos días estaría bien que utilizases 70 el apartado de Consulta de Reporte de Actividades para ponerte un poco al día con lo que se ha ido tratando en los distintos clientes. Si tuvieses cualquier duda, a tu disposición. Re: RV: PLAN DE TRABAJO- Florencia. Te convocaré para la próxima reunión de Planificación Semanal que tendrá lugar el día 18 de abril nos saltamos la Semana Santa).

. Pide a Bienvenido de mi parte toda la información generada en la Reunión de Innovación generada el día 16/03 a la que estuviste invitada

, Respecto a los reportes de ventas y una vez comentado el asunto con la Dirección Comercial, procedemos según lo habitual; cuando se elaboren los del mes de marzo, se os remitirá a todos los técnico-comerciales.

Preguntado el tema del vehículo a Recursos Humanos, se procederá también de la manera habitual. Como sabes, el funcionamiento que llevamos en Niega consiste en que el empleado/a elige y busca un coche de valor económico similar al de los técnicos de rumiantes (30.000-35.000 euros PVP) y con una cuota de renting aceptable por la empresa (500-700 euros), así que procederemos de la misma manera.

Espero que este correo te sea útil para ayudarte a retomar tu actividad normal y como siempre, quedo a tu entera disposición para aclararte cualquier duda que puedas tener al respecto" (doc. 21 de la demandada).

OCTAVO.- Victor Manuel envió los siguientes correos electrónicos a la demandante:
7/6/2022: "salvo error u omisión, las visitas que salen del FAST de mayo son las adjuntas en el Excel. reunión de programación paulatina de tus visitas fijamos 14 visitas presenciales por mes, y en el Excel aparece y (...) fijamos obligatorias las 14 visitas/mes para no perder clientes intentar crecer en los existentes y posibles nuevos".

19/9/2022: "Gracias por el trabajo que vienes desarrollando, y en particular este año complicado. En el trimestre pasado te marcamos un número de visitas mínimo a cumplir para que fueras adaptándote, y que no se ha cumplido. Como comentamos para para todos en la reunión comercial el número de visitas al final de cada mes debe ser entre partir de ya debe ser entre 20 y 22 mínimo. Como decía uno de tus compañeros en la reunión, estar dando vueltas alrededor de los mismos clientes en este mercado cambiante trae malas consecuencias para los resultados de cada uno de la empresa. En cuanto al foco, campaña de cara al último trimestre, que os pedí en la reunión para la semana siguiente, quedo pendiente de que me lo envíes, y respecto al OBJETIVO, ¿dónde nos ves en un futuro? Sobre los estudios de mercado que presentasteis en cada una de las subespecies ¿qué % querríamos y veríamos viable alcanzar? Adjunto las conclusiones finales (ppt) y el estudio de mercado (word) que hicimos en 2020 para ayudar a situarse".

8/11/2022: "No le damos la vuelta a nada, es una directriz, de la dirección general y comercial y no estas cumpliendo, simple y llanamente. Que, habiendo un mercado potencial tan tremendo por hacer, en el que no tenemos presencia alguna, días que es inalcanzable

hacer el número de vistas, es no querer hacerlo así de claro. El otro día te decía que el mercado que atiendes es menos del 2% es el mercado que atiendes, pero siendo realista es bastante menor; así que hay mucho espacio para captar clientes. Llevas mucho tiempo en esto y sabes que los clientes vienen y van pero la única manera que hay para conseguirlos es ir a buscarlos, rara vez vienen ellos solos.

Nosotros no decidimos reducir tu cartera, han sido los clientes los que decidieron que tras un año sin tus servicios, estaban bien como estaban. Nosotros solo respetamos su derecho a elegir, y sobre todo cuidamos a toda la empresa para no perder dichos clientes. Como ya te he dicho hay empresas, distribuidores, agentes en los que van dos personas o más. incluso del mismo departamento de Niega a visitarlos, siempre estando claro qué hace cada uno, así que no lo uses de excusa. Todo coordinado se puede hacer, sin pisarse el trabajo ni creando confusiones en el cliente, ni duplicando la faena. Cada cliente tiene sus afinidades, necesidades y simpatías por lo que hay sitio para todos siempre y cuando se cuente con esas condiciones. Que digas que no has rechazado la ayuda de alguno de los comerciales... es falso, que digas que Lorenzo no te ha intentado ayudar...también lo es.

Los colaboradores están deseando apoyar y trabajar con todo el personal de Nutega que les aporta, al igual que los clientes, y hablo por experiencia de unos cuantos años. En mi caso cuando me han dejado de apoyar o coger el teléfono, he pensado qué estaba haciendo mal, a veces lo he corregido y otras no he sido capaz, o he pensado que el equivocado era el otro, pero al final, en este último caso, siempre he perdido el cliente.

4/11/2022; "Teniendo la cuota de mercado que tenemos en rumiantes, y en particular en lo que atiendes tú, que no debe llegar a 2% del mercado nacional, estimado en 8,5 millones de tm pcc, decir que no se pueden hacer más visitas o que son inalcanzables, es decir que no se quiere trabajar, negarse a cumplir un objetivo. Mercado potencial y clientes hay y existen, pero hay que buscarlos, visitarlos, seguirlos, cuidarlos. Acabamos de tener una feria especializada en ovino a la que has acudido y me gustaría saber si hiciste algún contacto nuevo para Nutega, y qué potencial de compra tiene.

Desde hace tiempo, no es nada nuevo, si recuerdo bien, desde la incorporación de Lorenzo como director comercial, creo que son 6 años ya, en los clientes participa más de una persona de Nutega, sea del servicio que sea, evidentemente no para hacer lo mismo. Se buscan sinergias, ayudas, colaboraciones. No te olvides que dependes en tu trabajo de dirección técnica y comercial!, luego eso que demandas de ayuda del departamento comercial... no creo que debas reclamar nada a compañeros que te están intentando ayudar y a algún otro que te ha intentado ayudar y tú has rechazado".

4/11/2022

Te adjuntamos el FAST del mes de Octubre. Un mes más continuas por debajo de los objetivos marcados, 13-14 visitas a clientes te recuerdo que 20 es el mínimo).

Tres comentarios adicionales:

Seguro que las visitas a Carcelén dan sus frutos y mejoran sus ventas y por ende sus compras a Nutega.

Con los intentos de captación y presentación de productos nuevos, hay que perseverar y continuar en ello, con más visitas presenciales, no hay otra manera de conseguir resultados positivos.

Por otro lado, las ferias son sitios donde si uno se mueve y habla con proveedores, competencia, conocidos, si se es proactivo, salen posibilidades siempre de acciones futuras.

23/12/2023: "Tu labor técnico comercial es mantenimiento y captación de clientes como todo el personal adscrito al mismo servicio, si en las de mantenimiento son 10 días los que te salen, por diferencia con el objetivo, pongamos 20 días de visitas al mes, tienes que hacer 10 días de visitas de captación. Con la cuota de mercado que manejas y el mercado existente hay espacio de sobra para al menos intentarlo, que es lo que no haces, y mes tras mes intentas justificar de manera injustificable.

El objetivo de 20 vistas es para todo el servicio técnico comercial en el que tú estás incluida. Te dimos un plazo de adaptación tras tu vuelta de 4-5 meses, y a partir de septiembre ya entraste como todos tras ver tus resultados particulares de ventas. Si no te quieres esforzar ni seguir las directrices que desde nuestra experiencia te autojustificando tu falta de actividad (hace poco tuviste dos semanas en las que d ...), tus resultados no mejorarán, y por ende, los de tu departamento, ni los de la empresa. Y con la que está cayendo en el sector, y el esfuerzo que están haciendo tus compañeros, es muy difícil de entender tu actitud".

Síguenos en...



9/12/1022: "Hola Florencia: un mes más (12-13 visitas) por debajo del nivel de visitas requerido para poder desarrollar la labor comercial) que tienes encomendada, tus cifras de venías no van bien como sabes, y es por ello que te por tu número de visitas hace tiempo, pero con poco resultado por lo que veo. seguro que puedes hacerlo mejor tirando de contactos que te abran puertas, los congresos y ferias son un buen sitio para ello, y en los últimos dos meses has asistido a ellos.

Por otro lado también te ayudaría mejorar la comunicación con el resto del equipo técnico y comercial para conseguir sinergias que nos beneficien a todos".

13/1/2023: "Tienes que cambiar la tendencia. Este mes pasado 9 visitas cuando el objetivo son 20. Espero que vengas de las vacaciones con ánimo y cargada de ideas para mejorar el acceso a los clientes. Hay un mercado enorme de rumiantes delante y encima ganando dinero ahora.

Permíteme que insista en que los congresos y ferias son un buen sitio para incrementar contactos y posibilidad habiendo tu asistido a ellos en los últimos meses. Del mismo modo que mejorar la comunicación con el resto equipo técnico y comercial obraría el mismo efecto".

SEXTO. - En mayo de 2021 interpuso la demandante una demanda de resolución de contrato de trabajo y vulneración del derecho fundamental a la igualdad, al amparo del art. 50 del E.T., que correspondió al Juzgado de lo Social nº 30 de Madrid. Se dicta Sentencia de fecha 1 de febrero de 2022 desestimatoria confirmada por la de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid de 13 de junio de 2022 (no controvertido y documental).

SEPTIMO. - En junio de 2022 interpuso la demandante demanda sobre modificación de condiciones de trabajo, desestimada por Sentencia firme del Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid de 15 de noviembre de 2022 (no controvertido y documental).

OCTAVO. - Por ello, el 13 de mayo de 2022 interpuso nueva demanda, en esta ocasión de reclamación de la cantidad de 20.034'00 € brutos, correspondiente al bonus por cumplimiento de objetivos del ejercicio 2020, y que se debería de haber satisfecho en enero de 2021, procedimiento judicial nº 523/2022 seguido ante el Juzgado De lo Social nº 1 de Madrid, y cuya vista oral se encuentra señalada para el próximo 25 de enero de 2024 (no controvertido y documental).

NOVENO. - No consta que el trabajador haya ostentado la condición de delegados de personal, miembro del comité de empresa, o han sido delegados de personal.

DÉCIMO. - El actor presentó demanda de acto de conciliación ante el SMAC, teniendo lugar el acto de conciliación, con el resultado que obra en autos».

SEGUNDO.

Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia con fecha 2 de octubre de 2024, en la que consta la siguiente parte dispositiva: «FALLAMOS: Estimar el recurso de suplicación presentado por el letrado D. Luis Fernández-Conde Sancho en nombre y representación de D^a Florencia contra la sentencia de 15 de enero de 2024 del Juzgado de lo Social número 23 de Madrid en autos 485/2023. Decretamos la nulidad de lo actuado para que se vuelva a convocar y celebrar el acto del juicio oral, dando trámite de conclusiones orales a las partes sobre la prueba practicada, independientemente de que puedan pedirse conclusiones complementarias sobre la documental y pericial si así se estimase necesario. Si costas».

TERCERO.

Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de Nuevas Tecnologías de Gestión Alimentaria, S.L., el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de fecha 19 de noviembre de 2015, rec. 2483/2025.

CUARTO.

Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.

Síguenos en...



Transcurrido el plazo concedido para la impugnación del recurso, pasó todo lo actuado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminando en el sentido de considerar el recurso improcedente. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos.

SEXTO.

Por Providencia de fecha 24 de febrero de 2026, se señaló para votación y fallo del presente recurso el día 15 de abril de 2026.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Cuestión planteada y la sentencia recurrida.

1.La cuestión que se plantea en el presente recurso es si la nulidad de actuaciones declarada por la sala de suplicación por haberse omitido el trámite de conclusiones orales obliga a retrotraer las actuaciones al momento de la formulación oral de esas conclusiones (artículo 87.4 LRJS), o, por el contrario, debe realizarse de nuevo la integridad del acto del juicio oral.

2.La actora fue despedida disciplinariamente el 10 de abril de 2023.

La empleada interpuso demanda por despido, solicitando su nulidad y subsidiariamente su improcedencia.

La sentencia del Juzgado de lo Social núm. 23 de Madrid 5/2024, de 23 de enero (autos 485/2023), desestimó la demanda, rechazó que se hubiera vulnerado la garantía de indemnidad de la actora y entendió que su despido era procedente, al dar por acreditadas las causas alegadas, en virtud tanto de prueba testifical como documental.

3.La actora interpuso recurso de suplicación contra la sentencia del juzgado de lo social.

El tercer motivo del recurso, formulado al amparo del artículo 193 a) LRJS y en el que se pedía la nulidad de actuaciones, denunciaba la vulneración del artículo 87.4 LRJS, por cuanto no se permitió a las partes la exposición de las conclusiones finales en forma oral en el acto del juicio, sino que se ordenó su realización por escrito, como así hicieron. La juzgadora de instancia manifestó que, dada la complejidad de la prueba, las conclusiones habían de formularse por escrito, realizando entonces el letrado de la parte actora protesta motivada.

La sentencia de la Sala de lo Social del TSJ Madrid 772/2024, de 2 de octubre (rec. 424/2024), estimó el recurso, declaró la nulidad de lo actuado para que se volviera a convocar y celebrar el acto del juicio oral, dando trámite de conclusiones orales a las partes sobre la prueba practicada, independientemente de que pudieran pedirse conclusiones complementarias sobre la documental y pericial si así se estimase necesario. El auto de 2 de diciembre de 2024 la Sala de lo Social del TSJ de Madrid desestimó la solicitud de aclaración, rectificación y subsanación de la sentencia 772/2024, de 2 de octubre.

La sentencia del TSJ de Madrid 772/2024 cita las SSTs 14 de octubre de 1980 y 23 de noviembre de 1987 y los apartados 4 y 6 del artículo 87 LRJS. Y, a la vista de que el tenor literal del artículo 87.6 LRJS ciñe las conclusiones escritas a las pruebas documentales y periciales de extraordinario volumen o complejidad, y de que en el caso se habían practicado señaladas pruebas testificales y de interrogatorio de las partes, el TSJ declara la nulidad de actuaciones.

La sentencia del TSJ de Madrid entiende que, de conformidad con el principio de concentración del artículo 74 LRJS, que exige la unidad de la vista (con la única excepción prevista en el artículo 87.1 LRJS), la nulidad no puede ir referida solamente al trámite de conclusiones, sino al completo acto del juicio oral. De ahí que la sala madrileña declara que debe convocarse y celebrarse de nuevo el acto del juicio oral.

SEGUNDO. El recurso de casación para la unificación de doctrina, su impugnación, el informe del Ministerio Fiscal y el examen de la contradicción.

Síguenos en...



1.La empresa Nuevas Tecnologías de Gestión Alimentaria, S.L., ha interpuesto recurso de casación de unificación de doctrina contra la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid 772/2024, de 2 de octubre (rec. 424/2024).

El recurso invoca de contraste la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana 2367/2015, de 19 de noviembre (rec, 2483/2015), y solicita que las actuaciones se retrotraigan únicamente al momento de cometerse la infracción, esto es, al momento de celebración del trámite de conclusiones orales.

2.La actora ha impugnado el recurso, entendiéndose que no existe contracción y solicitando, en todo caso, la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia recurrida, al ser esta la que contiene la doctrina correcta.

3.El Ministerio Fiscal entiende en su informe que el recurso incurre en causa de inadmisión por ausencia de contradicción entre las sentencias comparadas e interesa, en todo caso, su desestimación por ser la sentencia recurrida la que contiene la doctrina correcta.

4.Debemos examinar si entre la sentencia recurrida y la de contraste (la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana 2367/2015, de 19 de noviembre, rec, 2483/2015), concurren la identidad y la contradicción que exige el artículo 219.1 LRJS.

El examen debemos hacerlo en todo caso, pero, adicionalmente, en el presente supuesto, tanto el Ministerio Fiscal como la impugnación del recurso consideran que no existen la identidad y la contradicción legalmente exigidas.

En la sentencia referencial, se formuló demanda de conflicto colectivo y la sentencia de instancia la estimó. Recurrió en suplicación la empresa con tres motivos denunciando en uno de ellos que se había omitido el trámite de conclusiones. La sala aprecia efectivamente este defecto procesal y acuerda la nulidad de actuaciones para que se realice el trámite omitido. Pero lo relevante a nuestros efectos es que el TSJ ordena reponer los autos «al momento de finalización de la vista oral» para que se evacúe el trámite de conclusiones omitido.

5.Partiendo de la mayor flexibilidad del examen de la contradicción en el caso de las infracciones procesales (por todas, STS 858/2022, de 26 de octubre, rcud 3164/2019, y 70/2026, de 27 de enero, rcud 4989/2024), es precisamente en este extremo en el que existe homogeneidad en la infracción de naturaleza procesal, siendo contradictorias las sentencias comparadas.

En efecto, para la sentencia recurrida, la necesidad de realizar adecuadamente el trámite de conclusiones significa que se ha de celebrar de nuevo la integridad del juicio oral, mientras para la sentencia de contraste basta con que se realice el omitido trámite de conclusiones, sin exigir la nueva celebración íntegra del juicio oral.

A efectos de la contradicción, la controversia radica en hasta dónde ha de llegar la retroacción de las actuaciones consecuencia de la nulidad declarada por defectos en la realización del trámite conclusiones. Y, en concreto, si en tal supuesto debe realizarse de nuevo íntegramente el juicio oral (según ha resuelto la sentencia recurrida) o, por el contrario, es suficiente con retrotraer las actuaciones al momento de la finalización de la vista oral para que se realice el trámite de conclusiones (como dispuso la sentencia de contraste).

No es relevante en lo que aquí importa, sin embargo, que en el caso de la sentencia recurrida el trámite de conclusiones se realizara por escrito, entendiéndose la sala de suplicación que debía realizarse de forma oral, mientras que en la referencial no se realizara el trámite de conclusiones. Reiteramos que lo trascendente, a los efectos que aquí interesan, es si los defectos observados en el trámite de conclusiones (su realización escrita en vez de oral o su no realización) han de conllevar la nueva realización íntegra del juicio oral o, por el contrario, basta con retrotraer las actuaciones al momento de la finalización de la vista oral.

Tampoco es relevante que en las sentencias comparadas existieran otros motivos de suplicación adicionales al de los defectos observados en la realización del trámite de conclusiones.

TERCERO. La retroacción de las actuaciones hasta el momento de la formulación oral de las conclusiones.

1.Según hemos anticipado, lo que tenemos que resolver es si la nulidad de actuaciones declarada por la sala de suplicación, por haberse omitido el trámite de conclusiones orales,

Síguenos en...



obliga a retrotraer las actuaciones al momento de la formulación oral de esas conclusiones (artículo 87.4 LRJS), o, por el contrario, debe realizarse de nuevo la integridad del acto del juicio oral.

2.La sentencia recurrida se ha inclinado de forma razonada por la nueva celebración íntegra del juicio oral, apelando al principio de concentración del artículo 74.1 LRJS.

La sentencia recurrida menciona y reproduce la STS 14 de octubre de 1980.

En el supuesto examinado por esta sentencia, se dio el juicio por terminado una vez que fueron practicadas las pruebas propuestas, sin que hubiera tenido lugar el trámite de conclusiones, conclusiones que se formulan una vez «practicada la prueba», como en la actualidad dispone el artículo 87.4 LRJS.

Pues bien, la STS 14 de octubre de 1980 declara que la omisión del trámite de conclusiones trae como consecuencia la nulidad de actuaciones del procedimiento «que hayan sido realizadas después de terminado el período probatorio a cuyo momento procesal se reponen.»

Según puede comprobarse, la STS 14 de octubre de 1980 no considera que la ausencia de celebración del trámite de conclusiones deba conducir a la nueva celebración íntegra del juicio oral, sino que únicamente anula las actuaciones realizadas una vez concluido el período probatorio y es a este preciso momento procesal al que las actuaciones se reponen.

Esta doctrina es plenamente aplicable al presente supuesto, en el que la sentencia recurrida ha considerado que las conclusiones debían haberse realizado oralmente, conforme al artículo 87.4 LRJS, y no por escrito, y con independencia de que, una vez así realizadas, se puedan pedir conclusiones complementarias por escrito, de acuerdo con el artículo 87.6 LRJS.

3.La nulidad de actuaciones es un remedio excepcional que, por ello mismo y con carácter general, no debe suponer la anulación de las actuaciones anteriores a la infracción que produce aquella nulidad. Tal consecuencia sería desproporcionada por afectar a anteriores actos válidos en los que no se produjo ninguna vulneración causante de indefensión, por lo que con carácter general no quedan contaminados, por así decirlo, y deben mantenerse.

Es claro, en este sentido, el artículo 202.1 LRJS. El precepto establece que, cuando la revocación de la resolución de instancia se funde en la infracción de normas o garantías del procedimiento que haya producido indefensión, de acuerdo con lo dispuesto en la letra a) del artículo 193 LRJS, la sala de suplicación, sin entrar en el fondo de la cuestión, mandará «reponer los autos al estado en que se encontraban en el momento de cometerse la infracción». Prescripción similar incorpora, para el recurso de casación, el artículo 215 b) LRJS.

En consecuencia, los autos deben reponerse al estado en que se encontraban «en el momento de cometerse la infracción.» No se deben anular, así, la totalidad de las actuaciones, sino que se mantienen las realizadas con anterioridad al momento en que se cometió la infracción.

Es cierto que el artículo 202.1 LRJS añade que, si la infracción se hubiera producido en el acto del juicio, se ordenará reponer las actuaciones al momento de su señalamiento; en similares términos se pronuncia el artículo 215 b) LRJS para el recurso de casación. Pero, además de que el trámite de conclusiones es una fase diferenciada y con contornos propios del acto del juicio, subsiste el criterio de la excepcionalidad y carácter restrictivo de la nulidad de actuaciones, que conlleva que deben conservarse las actuaciones válidamente celebradas con anterioridad a la infracción, sin que con carácter general tengan que repetirse, salvo que exista otra infracción o vicio adicional.

Ilustrativo de lo anterior es, por ejemplo, la STS 756/2024, de 29 de mayo (rcud 3963/2022). En un supuesto en que no se dio traslado de la prueba documental aportada por el actor a la parte demandada, la STS 756/2024 ordena reponer los autos al momento del juicio oral para que el juzgado de lo social dé traslado de aquella prueba al demandado, continúe la tramitación del juicio y dicte otra sentencia resolviendo el fondo del asunto. Según puede observarse, los autos se retrotraen no exactamente al momento del señalamiento del acto del juicio, sino al momento en que no se dio traslado de la prueba a la parte demandada, a fin de que se le traslade dicha prueba y continúe la tramitación del juicio.

En fin, el ya mencionado carácter diferenciado y con contornos propios de la fase de conclusiones dentro del acto del juicio se pone de manifiesto, precisamente, en que dichas conclusiones se pueden realizar por escrito en los términos del artículo 87.6 LRJS. No está más recordar, adicionalmente, que el juicio oral se graba, pudiendo obtener las partes copia de dicha grabación (artículo 89.1 LRJS).

4.La doctrina correcta se halla, así, en la sentencia de contraste, coincidente, por lo demás, con el criterio expresado por la doctrina científica que se ha ocupado de la cuestión, así como con el de otras salas de lo social de tribunales superiores de justicia a los que hace implícita referencia el razonamiento jurídico segundo del auto de 2 de diciembre de 2024 de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, que desestimó la solicitud de aclaración, rectificación y subsanación de la sentencia recurrida.

CUARTO. La estimación del recurso de casación de unificación de doctrina.

1.De acuerdo con lo expuesto, y oído el Ministerio Fiscal, procede estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina y casar y anular en parte la sentencia recurrida, suprimiendo de su fallo la expresión «para que se vuelva a convocar y celebrar el acto del juicio oral», manteniendo el resto de sus pronunciamientos.

2.No procede imponer costas (artículo 235.1 LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1.Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa Nuevas Tecnologías de Gestión Alimentaria, S.L., representada y asistida por el letrado don Gonzalo Blanco Montero.

2.Casar y anular en parte la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 772/2024, de 2 de octubre (rec. 424/2024), suprimiendo de su fallo la expresión «para que se vuelva a convocar y celebrar el acto del juicio oral», manteniendo el resto de sus pronunciamientos.

3.No imponer costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

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

Síguenos en...

