TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEÓN
(Sede en Burgos)
Sentencia 464/2026, de 10 de julio de 2026
Sala de lo Social
Rec. n.º 383/2026

SUMARIO:

Despido disciplinario. Validez del plazo concedido a la trabajadora (inferior a 24 horas) para realizar la audiencia previa. Como es sabido, a partir de la STS de 18 de noviembre de 2024, rec. núm. 4735/2023, y por aplicación de los artículos 55.1 del ET, 7 del Convenio 158 de la OIT, 96.1 de la CE y 23.3 de la Ley 25/2014, para la extinción de la relación laboral por despido disciplinario, es exigible la audiencia previa de la persona trabajadora. La finalidad de esta figura es que el trabajador sea escuchado sobre los hechos por el empleador antes de que este pueda adoptar decisiones definitivas al respecto que, con ese conocimiento, a lo mejor no hubiera tomado, de manera que, como requisito mínimo y suficiente, baste con que se le dé oportunidad al trabajador de ser oído, lo que no requiere de mayor precisión. No se fija, sin embargo, un plazo concreto de dicha audiencia ni requisito concreto de forma, por lo que, bastará con la posibilidad previa de alegación por parte del trabajador de lo que considere oportuno en cuanto a su posible despido, teniendo en cuenta que posteriormente, si el mismo llega a producirse, podrá ser recurrido con expresión de las alegaciones oportunas para su defensa. En este contexto, parece claro que la persona trabajadora debe contar, al menos, con el tiempo indispensable para informarse cabalmente de las causas y circunstancias del despido y para articular de forma coherente e informada su defensa y que, para tal finalidad, se estima insuficiente un plazo de 24 horas inmediatamente anteriores al despido que incluya el periodo de descanso nocturno. En el caso analizado, ese plazo no se cumple ni en cómputo absoluto, pues, aun considerando las fechas y horas dadas en la comunicación extintiva (desde las 13 horas del día 5 de febrero hasta las 12 horas del día 6 de febrero) no hay un día entero, ni en cálculo relativo, pues el tiempo efectivo del que dispuso la trabajadora solo alcanza media mañana y una tarde. Las horas otorgadas por la empresa para cumplimentar la audiencia resultan insuficientes para la finalidad inherente a este instituto, particularmente en un caso, como el presente, en el que se trata examinar una pluralidad de aspectos, buena parte de los cuales están vinculados a un amplio acervo probatorio, habida cuenta que en el despido se plantean cuestiones de ejecución de rutas, funciones, facturación o ejecución de obligaciones laborales vinculadas a diversos albaranes.

PONENTE:

Don Jesús Carlos Galán Parada

Sentencia

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEON CON SEDE EN BURGOS
SALA DE LO SOCIAL
BURGOS
SENTENCIA: 00464 / 2026
PASEO DE LA AUDIENCIA 10

Tfno.: 0034947259686
Correo electrónico: SCT.TSJ.CASTILLAYLEON.BURGOS@JUSTICIA.ES
SERVICIO COMUN TRAMITACION T.S.J. CASTILLA Y LEON
Equipo/usuario: CBG
Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPLICACIÓN DE ST
NIG: 42173 44 4 2026 0000189
RSU RECURSO SUPLICACION 0000383 / 2026
Procedimiento origen: DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000184 / 2026
Sobre: DESPIDO OBJETIVO
RECURRENTE/S D/ña Socorro
ABOGADO/A: ALFREDO GARCIA TEJERO
RECURRIDO/S D/ña: PRODUCTOS DE CAÑADA REAL SA
ABOGADO/A: ELISEO LAFUENTE MARTINEZ
***RECURSO DE SUPLICACION Num.:* 383/2026**
***Ponente* Ilmo. Sr. D. Jesús Carlos Galán Parada**
***Secretaría de Sala:* Sra. Lafuente de Benito**
SALA DE LO SOCIAL
DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEÓN.- BURGOS
***SENTENCIA Nº:*464/2026**
Señores:
Ilmo. Sr. D. Jesús Carlos Galán Parada
Presidente
Ilmo. Sr. D. Carlos Martínez Toral
Magistrado
Ilma. Sra. Dª. María del Mar Navarro Mendiluce
Magistrada

En la ciudad de Burgos, a diez de Julio de dos mil veintiséis.

En el recurso de Suplicación número 383/2026interpuesto por Dª. Socorro, frente a la sentencia dictada por la plaza nº 1 de la Sección Social del Tribunal de Instancia de SORIA en autos número 184/2026 seguidos a instancia de la recurrente, contra PRODUCTOS DE CAÑADA REAL S.A. Y MINISTERIO FISCAL, en reclamación sobre DESPIDO. Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. D. JESUS CARLOS GALAN PARADA que expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

En la Sección Social del Tribunal de Instancia de referencia, tuvo entrada demanda suscrita por la parte actora en la que solicita se dicte sentencia en los términos que figuran en el suplico de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el oportuno juicio oral, se dictó sentencia con fecha 14/04/2026 cuya parte dispositiva dice: DESESTIMAR la demanda de impugnación de despido y tutela de derechos fundamentales formulada por Socorro contra Productos de Calidad Cañada Real SA, y DECLARAR PROCEDENTE EL DESPIDO de la Sra. Socorro notificado el 06/02/26, con extinción de la relación laboral que unía a las partes, sin derecho a indemnización ni salarios de tramitación.

ESTIMAR la demanda de reclamación de cantidad por diferencias salariales formulada por Socorro contra Productos de Calidad Cañada Real SA y CONDENAR a Productos de Calidad Cañada Real SA a pagar a la Sra. Socorro 1.329,44 euros en concepto de diferencias salariales devengadas entre julio de 2025 y enero de 2026 entre la categoría profesional de repartidor autoventa y la de oficial de 1ª, más el interés del 10% sobre todos los conceptos salariales devengados e impagados desde la fecha de su respectivo devengo.

SEGUNDO.

En dicha sentencia, y como hechos probados, se declaraban los siguientes:

PRIMERO.- Socorro ha prestado servicios para Productos de Calidad Cañada Real SA en virtud de contrato de trabajo indefinido a tiempo completo suscrito desde el 26/04/22 para la categoría de repartidora autoventa.

SEGUNDO.-Las funciones que tenía asignadas la Sra. Socorro en Productos de Calidad Cañada Real SA eran las siguientes:

Recepción de pedidos de clientes, tanto por email, WhatsApp, o realizando llamadas.
Realizar visitas comerciales a posibles compradores.
Resolver incidencias y reclamaciones de reparto.
Visitas a clientes que dejan de comprar el producto.
Cobro de clientes de difícil pago.
Organización de las rutas de entrega y los pedidos por ruta.
Organización de los repartidores, rutas, número de clientes a entregar y carga correspondiente a cada uno.
Organización de los camiones que lleva cada repartidor, revisión en taller, supervisión de las revisiones e incidencias.
Organización de los camiones de los repartidores en caso de tener que cambiárselos por peso o ruta.
Organización de los horarios de los repartidores el fin de semana (ELeclerc) y seguimiento de las horas trabajadas.
Entrega de la suma de carga de cada uno de los repartidores a expediciones para que se les prepare la mercancía.
Seguimiento de precios en grandes superficies.
Resolución de diversos problemas que surgen durante la jornada: camiones rotos, pedidos a medio entregar...
Realización de funciones de marketing siendo la responsable de la información que recibe la agencia para publicar en RRSS.
Realización y organización de reuniones con distintos organismos que patrocina la empresa y seguimiento de las pautas marcadas con cada uno de ellos.

Desempeñaba esas funciones como puesto intermedio entre los repartidores y el jefe de ventas, Victorino, para las ventas locales. Otra empleada, Carla, desempeñaba las mismas tareas para las ventas nacionales. En caso de ausencia, la Sra. Socorro y la Sra. Carla se sustituían entre sí.

Para la facturación, ambas debían confirmar los albaranes emitidos, previa rectificación de las variaciones en los pedidos. La Sra. Socorro emitía las facturas de los clientes que pagaban en el día o semanalmente. La Sra. Carla emitía las facturas de los clientes que pagaban mensualmente; utilizaba los datos que le facilitaba la Sra. Socorro si era ella quien había gestionado el pedido.

TERCERO.-El 16/05/25 la Sra. Socorro presentó papeleta de conciliación frente a Productos de Calidad Cañada Real SA en reclamación de la categoría profesional de jefe de sección, o subsidiariamente oficial de primera, y de diferencias salariales.

El 05/06/25 se celebró acto de conciliación extrajudicial sin avenencia.

El 08/07/25 la Sra. Socorro presentó demanda frente a Productos de Calidad Cañada Real SA, en la que solicitaba el reconocimiento de la categoría de jefa de sección, o subsidiariamente la de oficial de primera, y diferencias salariales hasta junio de 2025.

Incoado proceso CLP 391/2025, se dictó sentencia el 17/02/26 en la que se apreciaba carencia sobrevenida de objeto del proceso en relación con la acción declarativa de clasificación profesional, por extinción sobrevenida de la relación laboral. Se estimaba en su pretensión subsidiaria la acción de reclamación de cantidad y se condenaba a la empleadora a abonar diferencias salariales hasta junio de 2025 entre las categorías de repartidora autoventa y de oficial de primera (405,75 euros por diferencias retributivas entre las tablas salariales provisionales y definitivas de la categoría de oficial de primera en 2023, 363,75 euros por diferencias retributivas entre las tablas salariales provisionales y definitivas de la categoría de oficial de primera en 2024 y 449,69 euros por diferencias salariales generadas entre julio de 2024 y junio de 2025 entre las categorías de repartidora autoventa y oficial de primera).

CUARTO.-El salario regulador es de 22.656,69 euros brutos anuales.

QUINTO.-La Sra. Socorro ha estado en situación de incapacidad temporal del 09/11/25 al 15/12/25.

Durante la IT la sustituyó Carla. La Sra. Carla recibió alguna reclamación de clientes por albaranes que se les habían facturado sin rectificar. Fue a la mesa de la Sra. Socorro y vio

que había varios albaranes con rectificaciones hechas a mano y sin informatizar ni facturar. Lo comunicó a su superior Jose Pedro, que el 10/12/25 fue a la mesa de la Sra. Socorro y recogió los albaranes y documentos pendientes de rectificar descritos en los a. 68 a 72 y 75 a 79.

SEXTO.-El 05/02/26 Productos de Calidad Cañada Real SA entregó a la Sra. Socorro pliego de cargos en el que la exoneraba de prestar servicios y le concedía plazo hasta las 12:00 horas del día siguiente para que formulara alegaciones (a. 8, por reproducido).

El 06/02/26 se le entregó carta de despido (a. 10, por reproducido).

SÉPTIMO.-El 27/02/26 la Sra. Socorro presentó papeleta de conciliación frente a Productos de Calidad Cañada Real SA con el mismo objeto que este proceso. El 11/03/26 se celebró acto de conciliación intentado sin avenencia.

OCTAVO.-La Sra. Socorro no ostenta ni ha ostentado en el último año la condición de representante legal de los trabajadores, ni está afiliada a sindicato.

TERCERO.

Contra dicha sentencia, interpuso recurso de Suplicación Dª. Socorro, habiendo sido impugnado por PRODUCTOS DE CAÑADA REAL S.A. Y MINISTERIO FISCAL. Elevados los autos a este Tribunal y comunicada a las partes la designación del Ponente, le fueron, a éste, pasados los autos para su examen y resolución por la Sala.

CUARTO.

En la resolución del presente recurso se han observado, en sustancia, las prescripciones legales vigentes.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

Frente a la sentencia de instancia desestimatoria de la demanda interpuesta en impugnación de despido, se alza en suplicación la parte actora, destinando su recurso tanto a la revisión de los hechos declarados probados como a la censura jurídica.

SEGUNDO.

1. En el ámbito del art. 193.b) de la LRJS se interesa, en primer lugar, la adición de un nuevo párrafo sobre las condiciones de la entrega del pliego de cargos y de la audiencia previa en cuanto a la puesta a disposición de la documentación y el plazo concedido para realizar alegaciones.

Desestimamos el motivo porque tal documento ya consta en el hecho probado 6º por vía de remisión, indicando expresamente la concesión de plazo hasta las 12 horas del día siguiente para la formulación de alegaciones. Su reiteración es, por tanto, innecesaria.

2. En el motivo 1.2 se interesa la adición de diversos datos sin especificar la prueba documental y/o pericial en que se funda cada uno de ellos, condición exigida reiteradamente por la jurisprudencia en esta materia, en la que se impone la indicación precisa de los documentos que evidencian el error fáctico (entre otras, STS de 13.11.2025, rec. 167/2024). Se rechaza, por tanto, la pretensión.

3. Por último, la recurrente denuncia la omisión en la sentencia de datos que considera relevantes, si bien lo hace de manera errónea. En primer lugar, porque no se indica el concreto texto que se propone, especificando en cada caso los términos en que deben quedar redactados los hechos probados; en segundo lugar, porque no señala la prueba en que se basa cada uno de esos hechos. En fin, la parte realiza, más que una propuesta de revisión fáctica, una censura a la valoración fáctica efectuada por la juzgadora sin sujetarse a los requisitos del art. 193.b) de la LRJS.

TERCERO.

Antes de entrar a resolver sobre los motivos que pudieran determinar la improcedencia del despido (entre los que se incluye el 3º pues, aunque se alega el art. 24 CE, la defectuosa construcción de la carta de despido en su función de exposición de los hechos atribuidos a la empleada no es causa de nulidad del cese), resolveremos sobre la vulneración de la garantía de indemnidad y de la tutela judicial efectiva, a la que se destina el motivo 4º con el fin de anular el despido y con cita de los arts. 24 CE, en relación con los arts. 55.5, 55.6 y 96.1 ET.

La DA 3ª.1 de la reciente Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, señala, bajo la rúbrica "Protección de la garantía de indemnidad de las personas trabajadoras", que "Las personas trabajadoras tienen derecho a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación efectuada ante la empresa o ante una actuación administrativa o judicial destinada a la reclamación de sus derechos laborales, sea ésta realizada por ellas mismas o por sus representantes legales"

Sobre este concepto, la más reciente jurisprudencia, plasmada en STS de 21.4.2025, rec. 3618/2022, con cita de diversos antecedentes [SSTS 917/2022, de 15 de noviembre y 1359/2024 de 20 diciembre (rcud. 523/2024), entre otras], sintetiza la doctrina constitucional en los siguientes términos:

A) La vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se produce por irregularidades acaecidas dentro del proceso judicial que ocasionen privación de garantías procesales, sino que, asimismo, tal derecho puede verse también lesionado cuando su ejercicio, o la realización por el trabajador de actos preparatorios o previos necesarios para una acción judicial, produzca como consecuencia una represalia empresarial o, en todo caso, un efecto negativo en su posición y patrimonio de derechos. La garantía de indemnidad incluye no sólo el estricto ejercicio de acciones judiciales, sino que asimismo se proyecta, y de forma necesaria, sobre los actos preparatorios o previos (conciliación, reclamación previa, denuncia o reclamación ante la Inspección de Trabajo, etc.). De otra forma -afirma la propia STC 14/1993, de 18 de enero-, "quien pretenda impedir o dificultar el ejercicio de la reclamación en vía judicial, tendrá el camino abierto, pues para reaccionar frente a ese ejercicio legítimo de su derecho a la acción judicial por parte del trabajador le bastaría con actuar..., en el momento previo al inicio de la vía judicial".

La posterior jurisprudencia constitucional ha precisado que "el artículo 24.1 CE en su vertiente de garantía de indemnidad resultará lesionado tanto si se acredita una reacción o represalia frente al ejercicio previo del mismo, como si se constata un perjuicio derivado y causalmente conectado, incluso si no concurre intencionalidad lesiva", de manera que, además de lesiones "intencionales" pueden darse lesiones "objetivas" contrarias a la garantía de indemnidad (STC 6/2011, de 14 de febrero).

B) El derecho consagrado en el artículo 24.1 CE no sólo se satisface mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, lo cual significa que del ejercicio de una acción judicial -individual o colectiva- o de los actos preparatorios o previos al mismo -incluso de reclamaciones extrajudiciales dirigidas a evitar el proceso (STC 55/2004, de 19 de abril)- no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza (por todas, SSTC 14/1993 de 18 de enero; 125/2008, de 20 de octubre; 6/2015, de 14 de febrero y 183/2015, de 10 de septiembre).

C) En el ámbito laboral, la garantía de indemnidad consiste en la imposibilidad de adoptar medidas intencionales de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos de suerte que una actuación empresarial que cause un perjuicio y esté motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido (en el sentido amplio anteriormente indicado) debe ser calificada como radicalmente nula, por contraria a ese derecho fundamental, ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar las acciones derivadas de su contrato de trabajo (STC 183/2015, de 10 de septiembre).

D) La garantía de indemnidad es un instrumento jurídico cuya finalidad es garantizar la efectividad de los derechos fundamentales que ha desplegado su virtualidad en relación con el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva reconocido por el artículo 24 CE. Su función consiste en permitir que el trabajador ejercite sus derechos frente al empresario sin el riesgo de recibir de éste una reacción de represalia, pues el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva quedaría privado en lo esencial de su eficacia si la protección que confiere no incluyera las medidas que puede llegar a adoptar un empresario como reacción represiva frente a una

acción judicial ejercitada por un empleado ante los Tribunales. El temor a tales medidas podría disuadir a los trabajadores de hacer valer sus derechos y, por tanto, poner en peligro gravemente la consecución del objetivo perseguido por la consagración constitucional de la efectividad de la tutela judicial, retrayendo a los trabajadores de hacer uso de su derecho a la protección jurisdiccional ante los órganos del Poder Judicial (STC 55/2004, de 19 de abril).

(...) B) Para apreciar la vulneración del derecho fundamental debe aplicarse el sistema indiciario.

(...) C) Como relevante indicio de vulneración aparece la proximidad temporal entre la reclamación y el cese.

(...) De conformidad con esta jurisprudencia, para que opere el desplazamiento hacia el empresario de la carga de prueba, no basta simplemente con que el trabajador afirme la vulneración de la garantía de la indemnidad (o de cualquier otro derecho fundamental), sino que ha de acreditar un indicio o -sin que proceda realizar mayores precisiones- un principio de prueba que permita deducir que aquella vulneración se puede haber producido (SSTS 456/2018 de 26 abril, rcud. 2340/2016, y 36/2019 de 22 enero, rcud 3701/2016).

3. Distribución de la carga probatoria.

La STS 185/2018 de 21 febrero (rec. 842/2016) aborda el cese de un trabajador que pocos días antes había presentado una reclamación y resume así nuestra doctrina: Como dispone el artículo 181.2 LRJS , en el ámbito de los derechos fundamentales, el legislador ha dispuesto un mecanismo de defensa del derecho fundamental relativo a la prueba, según el que "En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad". La evidente dificultad probatoria del móvil antisindical o discriminatorio en una conducta empresarial ha sido tenida en cuenta por el legislador, no para producir, de entrada, una inversión de la carga de la prueba, sino para provocar una aliteración de la misma a través de la exigencia, para el actor, de aportar únicamente indicios racionales de la lesión. Y, aunque el referido artículo 181.2 LRJS no provoca, en puridad, una traslación de la carga de la prueba si que produce determinados efectos en la posición procesal de las partes respecto de la actividad probatoria que conviene reseñar.

Así, por lo que hace referencia al demandante resulta necesario aclarar, a la vista de la expresión de la norma procesal, que es a él a quien le incumbe la carga de proporcionar al juzgador la convicción de la existencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental, quiere esto decir que incumbe al trabajador la carga de probar la concurrencia de indicios que acrediten la violación del derecho. De suyo, la necesidad de acreditar la existencia de indicios no supone la exigencia de prueba plena; sin embargo, tampoco equivale a un relevo de la prueba como se ha encargado de recordar el Tribunal Constitucional, a propósito de un despido supuestamente discriminatorio, al señalar que "para imponer al empresario la carga probatoria descrita, es razonable la posición del Tribunal Supremo que rechaza que sea suficiente para ello la mera afirmación de la existencia de un despido discriminatorio o lesivo de otro derecho fundamental, sino que tal afirmación ha de reflejarse en unos hechos de los que resulte una presunción o apariencia de aquella discriminación o lesión" (SSTC 21/1992, de 14 de febrero y 180/94, de 20 de junio).

En cuanto al demandado, acreditada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental, le corresponderá "la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad", lo que sitúa al demandado frente a una doble posibilidad: o bien trata de probar que su comportamiento no ha provocado la violación de ningún derecho fundamental del trabajador o, por el contrario, trata de demostrar que concurre algún tipo de circunstancia de entidad suficiente para justificar el acto empresarial que excluya cualquier sospecha de trato atentatorio del derecho fundamental en cuestión. Al demandado le incumbe probar, una vez que se hayan constatado los indicios de la violación denunciada, bien que la vulneración del derecho no guarda relación alguna con su propio comportamiento, o bien que concurren circunstancias de entidad suficiente para disipar cualquier sospecha de trato discriminatorio o antisindical, o también que los hechos denunciados carecen de la eficacia suficiente para ser calificados como atentatorios al derecho fundamental (STS de 5 de diciembre de 2000, rec. 4374/1999)".

Recordemos que, como señala la STC 174/1985, una prueba indiciaria ha de partir de unos hechos (indicios) plenamente probados, pues no cabe construir certezas sobre la base de simples probabilidades. De esos hechos que constituyen los indicios debe llegarse, a través de

un proceso mental razonado y acorde con las reglas del criterio humano, a considerar probados los hechos constitutivos de la infracción, debiendo tratarse de indicios múltiples pues uno sólo podría fácilmente inducir a error, los cuales han de estar plenamente acreditados por medios de prueba directa.

Es cierto, en este caso, que existe una conexión temporal evidente entre la reclamación de clasificación profesional y diferencias salariales y el despido, tal y como se expone en el recurso: la primera se tramitó entre mayo de 2025 y febrero de 2026, concluyendo con una condena a la empresa superior a 1.000 €. Sin embargo, en el fundamento de derecho 7º la sentencia de instancia da cuenta del proceso que llevó a la decisión extintiva empresarial y relata la existencia de documentación acreditativa de tareas que la actora debió haber realizado antes de su IT y que no hizo en el plazo ordinario, habiendo sido advertido este incumplimiento después de varias quejas de clientes recibidas por su sustituta por albaranes y pedidos facturados sin rectificar o erróneamente. Ante tales quejas, esta trabajadora realizó distintas averiguaciones en diciembre de 2025 y advirtió que en la mesa de la actora había albaranes antiguos con rectificaciones manuscritas que no se habían informatizado ni se habían pasado a facturación, o se habían facturado erróneamente, lo cual comunicó a sus superiores. Sin perjuicio de lo que se dirá en el siguiente fundamento de derecho, este conjunto de incumplimientos genera razonablemente un escenario justificativo de una reacción empresarial disciplinaria que desvirtúa los indicios a que acabamos de referirnos en cuanto revela un comportamiento objetivamente susceptible de ser sancionado. Debemos tener en cuenta, además, que la demandada no hubiese adoptado ninguna medida en orden a realizar averiguaciones y decidir, finalmente, el despido, si la trabajadora que sustituyó a la actora no le hubiese advertido de las irregularidades que había detectado tras su incorporación al puesto.

Es decir, no hubo un comportamiento empresarial tendencialmente dirigido a actuar disciplinariamente sobre la demandante motivado por sus reclamaciones judiciales: tal actuación solo tuvo lugar porque quien la sustituyó advirtió de diversas irregularidades ajenas al objeto de las acciones ejercitadas contra la empresa.

El motivo es, por tanto, rechazado.

CUARTO.

Al amparo del art. 193.c) de la LRJS se denuncia la infracción del art. 7 del Convenio nº 158 de la OIT y del art. 85.2 LRJS. Se alega, en resumen, que el plazo concedido a la trabajadora para realizar la audiencia previa fue insuficiente (inferior a 24 horas) y que no se le entregó la documentación que sirvió de soporte a los cargos formulados por la empresa.

1. Como es bien sabido, a partir de la STS, Pleno, de 18.11.2024, rec. 4735/2023, y por aplicación de los arts. 55.1 ET, 7 del Convenio 158 de la OIT, 96.1 CE y 23.3 Ley 25/2014), para la extinción de la relación laboral por despido disciplinario, que es lo que aquí se está debatiendo, es exigible la audiencia previa de la persona trabajadora.

El Alto Tribunal señala en la primera de estas resoluciones que la finalidad de esta figura *"es que el trabajador sea escuchado sobre los hechos por el empleador antes de que éste pueda adoptar decisiones definitivas al respecto que, con ese conocimiento, a lo mejor no hubiera tomado",* de manera que *"como requisito mínimo y suficiente, baste con que se le dé oportunidad al trabajador de ser oído, lo que no requiere de mayor precisión".* No se fija sin embargo un plazo concreto de dicha audiencia ni requisito concreto de forma, por lo que, como ya contempló esta Sala de Burgos en sentencia de 9.10.2025, rec. 600/2025, *"bastará con la posibilidad previa de alegación por parte del trabajador de lo que considere oportuno en cuanto a su posible despido, teniendo en cuenta que posteriormente, si el mismo llega a producirse, podrá ser recurrido con expresión de las alegaciones oportunas para su defensa".*

Aunque no existen muchos pronunciamientos sobre el alcance de la exigencia de la audiencia previa en cuanto a su duración, hay diversas sentencias que pueden ser consideradas.

Así, en relación con la audiencia a los delegados sindicales en los despidos y sanciones a afiliados (arts. 55.1 ET y 13 LOLS), el TS, en sentencia de 16.10.2001, rec. 3024/2000, estableció: *"Es dable deducir de la finalidad del trámite previo de audiencia al despido del trabajador afiliado, fijada por la jurisprudencia unificadora, que, salvo la concurrencia de excepcionales circunstancias, las que en el caso enjuiciado no se acredita concurran, no se compagina el real cumplimiento de la finalidad del referido trámite tendente a que el delegado sindical pueda ser efectivamente oído ("ser oídos por la empresa..." arg. "ex"*

art. 10.3.3º LOLS) con la fijación empresarial de un breve plazo de audiencia a los delegados sindicales que no se acredita si fuera superior a un día previo a la efectividad del despido. En tan breve plazo no es presumible que por parte de los delegados sindicales se pueda razonablemente articular una efectiva defensa preventiva de los intereses del trabajador afiliado que pudiera dar lugar a un cambio de la decisión proyectada por el empresario o a adoptar medidas que pudieran influir de manera preventiva en la decisión disciplinaria proyectada y a suministrar información al empresario sobre determinados aspectos o particularidades de la conducta y de la situación del trabajador afectado, y, por el contrario, evidencia que lo que se ha efectuado por la empresa ha sido simplemente "la notificación de un acuerdo empresarial meramente pendiente de ejecución" lo que vulnera la finalidad de las normas invocadas como infringidas que exigen que los delegados sindicales dispongan de un plazo razonable para poder efectuar su función de garantía y defensa preventiva de los trabajadores sindicados y poder comunicar su postura ante el despido proyectado a la empleadora."

En semejantes términos, la STS de 7.6.2005, rec. 5200/2003 consideró ,en un caso en que la empresa había comunicado a la delegada sindical del trabajador la voluntad de despedir a éste el día 8 de julio de 2002 a las 20,32 horas, y que notificó al interesado la carta de despido al día siguiente "hacia las 18 o 18'30 horas, que *"con un solo día de plazo no se cumple con la previsión legal contenida en los preceptos de la norma orgánica y de la estatutaria citados por el recurrente [...] tampoco se ha acreditado que concurran circunstancias excepcionales que impidieran o hicieran necesario un despido tan rápido como el que se produjo, pues en la realidad ni siquiera transcurrió tiempo suficiente para que la Delegada Sindical pudiera informarse de forma cabal de lo realmente ocurrido para poder intervenir en defensa de la situación del trabajador frente a la empresa que es lo que el legislador ha pretendido conseguir con aquella prevención, para todo lo cual se exige más de una mañana que es el tiempo del que realmente dispuso. La doctrina del TS de 16-10-2001 (Rec.- 3024/00) que aquí procede mantener, considera razonable para que la audiencia previa pueda considerarse efectiva que entre la solicitud de la audiencia y el despido del afiliado transcurra un plazo mínimo de un día equivalente a veinticuatro horas".*

En igual sentido se pronunció la STS de 12.7.2006, rec. 2276/2005.

2. Parece claro, pues, que la persona trabajadora debe contar, al menos, con el tiempo indispensable para informarse cabalmente de las causas y circunstancias del despido y para articular de forma coherente e informada su defensa y que, para tal finalidad, el TS ha considerado insuficiente un plazo de 24 horas inmediatamente anteriores al despido que incluya el periodo de descanso nocturno.

En este caso, ese plazo no se cumple ni en cómputo absoluto, pues, aun considerando las fechas y horas dadas en la comunicación extintiva (desde las 13 horas del día 5 de febrero hasta las 12 horas del día 6 de febrero) no hay un día entero, ni en cálculo relativo, pues el tiempo efectivo del que dispuso la trabajadora solo alcanza media mañana y una tarde. Las horas otorgadas por la empresa para cumplimentar la audiencia resulta insuficiente para la finalidad inherente a este instituto, particularmente en un caso, como el presente, en el que se trata examinar una pluralidad de aspectos, buena parte de los cuales están vinculados a un amplio acervo probatorio, habida cuenta que en el despido se plantean cuestiones de ejecución de rutas, funciones, facturación o ejecución de obligaciones laborales vinculadas a diversos albaranes.

Finalizaremos indicando que la sentencia de esta Sala antes mencionada e igualmente citada en el escrito de impugnación al recurso de suplicación no avala la posición procesal de la empresa, como esta indica. Dicha resolución se refiere a un periodo que triplica el que aquí se ha sometido a consideración, en el que las circunstancias laborales concurrentes son diferentes y se alude, expresamente, al "previo conocimiento por parte del trabajador de su actuación continuada llevada a cabo", lo que aquí no consta.

3. Lo expuesto determina, por sí solo, la improcedencia del despido, con los efectos previstos en los arts. 55.4 ET y 108 LRJS. En igual sentido, SSTSJ de La Rioja de 17.3.2026, rec. 18/2026, y Asturias de 27.1.2026, rec. 1675/2025.

QUINTO.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 235 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la sentencia impondrá las costas a la parte vencida en el recurso, excepto cuando goce del beneficio de justicia gratuita o cuando se trate de sindicatos, o de funcionarios públicos o personal estatutario que deban ejercitar sus derechos como empleados públicos ante el orden social.

Como ha señalado el Tribunal Supremo en diversas ocasiones, así sentencias de 18 mayo 1994, 12 julio 1993, 26 junio 1995, 29 de enero de 2009, 18 de octubre de 2006 y 2 de octubre de 2025, rec. 3204/2024, la parte vencida en el recurso a la que alude el artículo 235.1 de la LRJS es exclusivamente aquella que hubiera actuado como recurrente y cuya pretensión impugnatoria hubiese sido rechazada.

Por lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español,

F A L L A M O S

Que **DEBEMOS ESTIMAR Y ESTIMAMOS** el recurso de suplicación interpuesto por Dª. Socorro contra la sentencia dictada en fecha 14 de abril de 2026 por la Plaza nº1 de la Sección de lo Social del TI de Soria en autos 184/2026, en virtud de demanda promovida por la recurrente frente a PRODUCTOS DE CALIDAD CAÑADA REAL S.A. en materia de despido disciplinario y tutela de derechos fundamentales, y, en consecuencia, **revocamos** la citada resolución y declaramos la **improcedencia** del despido de la actora, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por tal declaración y a que opte, en un plazo de cinco días desde la notificación de esta resolución, entre su readmisión en el mismo puesto, condiciones y efectos, o indemnizarla en la suma de 7.852,25 €, con abono, en el primer caso, de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido (6.2.2026) hasta la notificación de la presente resolución.

Sin costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en la forma prevenida en el artículo 97 de la L.R.J.S. y 248.4 de la L.O.P.J. y sus concordantes, haciéndoles saber que contra esta resolución cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante el Tribunal Supremo, significándoles que dicho recurso habrá de prepararse ante esta Sala en el plazo de los DIEZ DIAS siguientes a la notificación, mediante escrito ajustado a los requisitos legales contenidos en los artículos 220 y 221 de la L.R.J.S., con firma de Abogado o de Graduado Social Colegiado designado en legal forma conforme al art. 231 de la citada Ley.

Se deberá ingresar como depósito la cantidad de 600 € conforme a lo establecido en el artículo 229.1.b de la L.R.J.S., asimismo será necesaria la consignación por el importe de la condena conforme a los supuestos previstos en el art. 230 de la mencionada Ley, salvo que el recurrente estuviera exento por Ley o gozare del beneficio de justicia gratuita.

Dichas consignación y depósito deberán efectuarse en la cuenta corriente de esta Sala, bajo la designación de Depósitos y Consignaciones, abierta en la Entidad Bancaria Santander, cuenta nº ES55 0049 3569 9200 0500 1274, en cualquiera de sus sucursales, incluyendo en el concepto los dígitos 1062.0000.65.0383.26

Se encuentran exceptuados de hacer los anteriormente mencionados ingresos, los Organismos y Entidades enumerados en el punto 4 del artículo 229 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar 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.

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

Síguenos en...