

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

Sentencia 623/2025, de 13 de octubre de 2025

Sala de lo Social

Rec. n.º 575/2025

SUMARIO:

Despido disciplinario. Incomparecencia de la empresa a los actos de conciliación y juicio. *Solicitud de nulidad del despido que es desestimada en instancia, reconociéndose la improcedencia, porque el trabajador, más allá de acreditar que su mujer estaba embarazada y la posibilidad de que la empresa conociera ese dato, no justificó indiciariamente que esta fuera la causa real del cese.* En el caso analizado, lo que en su día denunció el actor en su demanda fue que a pesar de reconocer que no había comunicado a la empresa su próxima paternidad, esta conocía que su mujer estaba embarazada y, de este modo, su despido pudo constituir una consecuencia directa de que en fechas no muy remotas tendría lugar un suceso, el nacimiento que, después, determinaría que al actor le fuera reconocido el permiso previsto en la ley y la consiguiente prestación por nacimiento y cuidado de menor. La sentencia de instancia valida la afirmación de la demanda en el sentido que la empresa conocía que la mujer del actor estaba embarazada. Pero considera que no es suficiente. En opinión de la Sala, sí lo es. La empresa no ha comparecido a juicio desconociéndose el tiempo que pudo mediar entre el comienzo del estado de gestación de la mujer del demandante y el despido. Pero el dato antes expresado, esto es, el hecho que la propia sentencia admita la probanza por el actor del embarazo de su mujer y su posible conocimiento por parte de la empresa permite afirmar que, desde luego, es razonable pensar que el actor se acogería al permiso que la ley concede en esos casos, lo que, a su vez, significa que el demandante desplegó con los pocos datos de los que disponía, un panorama indiciario de una posible lesión de un derecho fundamental. Y ante la satisfacción de esa carga probatoria que solo al actor incumbía, la sentencia debió haber declarado nulo el despido por vulneración del derecho fundamental denunciado. Máxime cuando sobre la causa extintiva (un despido disciplinario por disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, reducción del número de clientes contactados telefónicamente, falta de suscripción de acuerdos comerciales, trece faltas de puntualidad y haber sido observado quedándose dormido mientras contestaba llamadas) nada se acreditó en la vista y por ello, la sentencia califica el despido como improcedente. Esta tesis no contraviene la circunstancia de que la simple incomparecencia de la parte demandada no suponga que se allane a las pretensiones de la demanda ni obliga, como es lógico, a su estimación. El órgano jurisdiccional, en tales situaciones, debe respetar las reglas generales sobre la carga de la prueba observancia que, en este caso, se aprecia en la sentencia recurrida cuando valora la incomparecencia de la empresa para adjetivar como improcedente el despido. Lógicamente por falta de acreditación de los diversos incumplimientos que achacaba al actor en la comunicación extintiva. Si esto es así y la empresa, con su incomparecencia, ha dejado de acreditar la causa real del despido, cabe anudarla, como hacemos, a la posible vulneración del derecho fundamental cuya lesión alegó el actor en su demanda ofreciendo una serie de indicios para considerar la conexión entre aquella y el despido, por lo que este debe calificarse como nulo.

PONENTE:

Síguenos en...



Don Ramón Gallo Llanos.

SENTENCIA

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 05 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27, Planta 2 - 28010

Teléfono: 914931935

Fax: 914931960

34001360

NIG:28.079.00.4-2024/0022234

Procedimiento Recurso de Suplicación 575/2025

ORIGEN:

Juzgado de lo Social nº 28 de Madrid Despidos / Ceses en general 223/2024

Materia: Despido

Sentencia número: 623/2025

Ilmas. Sras

MARÍA AURORA DE LA CUEVA ALEU

Dña. MARIA BEGOÑA GARCÍA ÁLVAREZ

ALICIA CATALÁ PELLÓN

En Madrid a trece de octubre de dos mil veinticinco habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección 5 de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por las Ilmas. Sras. citadas, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación 575/2025, formalizado por el LETRADO D. ANGEL GARRIDO PACHECO en nombre y representación de D. Leon, contra la sentencia de fecha 17 de febrero de 2025 dictada por el Juzgado de lo Social nº 28 de Madrid en sus autos número Despidos / Ceses en general 223/2024, seguidos a instancia de D. Leon frente a FOGASA, WITTS RRHH SL y FISCAL, en reclamación por Despido, siendo Magistrado-Ponente la Ilma. Sra. Dña. ALICIA CATALÁ PELLÓN, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO:

Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

SEGUNDO:

En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

PRIMERO. - D. Leon, cuyos datos constan en autos, estuvo trabajando en la empresa demandada Witts RRHH, S.L., a jornada completa, con contrato indefinido, desde el

Síguenos en...



22/05/2023, con la categoría profesional de consultor comercial y salario bruto, incluido el prorrateo de pagas extraordinarias, de 1.666€/mes. (Documental aportada por este demandante).

SEGUNDO. - Es de aplicación a la relación laboral el Convenio Colectivo estatal de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública. (Documental aportada por este demandante).

TERCERO. - No consta que el trabajador haya ostentado la condición de miembro de los órganos de representación unitaria o sindical de los trabajadores. (Reconocimiento del demandante).

CUARTO. - La empresa demandada notificó al demandante carta de despido disciplinario de 18/12/2023 con efectos ese día. - Se reproduce en su integridad. (Documental aportada por este demandante).

QUINTO. - Se ha agotado la conciliación previa sin resultado conciliatorio al no comparecer la empresa demandada, como consta en el acta del SMAC, que se reproduce. (Documental aportada por este demandante).

TERCERO:

En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

Que debo estimar y estimo la pretensión subsidiaria de la demanda interpuesta por D. Leon contra Witts RRHH, S.L., y acuerdo declarar improcedente el despido sufrido por el actor el día 18/12/2023, y condenar a la empresa a que en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo. En este caso, partiendo de las condiciones de antigüedad, categoría y salario acreditados del trabajador la indemnización asciende a 1.054,37€.

En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación, desde la fecha del despido el día 18/12/2023 a razón de 54,77€ euros/diarios hasta la fecha del cese efectivo, sin perjuicio de las posibles deducciones y/o compensaciones.

En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

Se absuelve al Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio de las responsabilidades que legalmente tenga atribuidas.

CUARTO:

Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte D. Leon, formalizándolo posteriormente; tal recurso no fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO:

Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta Sección en fecha 01/07/2025, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO:

Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el día 07 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

En el suplico de la demanda rectora de las presentes actuaciones, la parte actora solicitó el dictado de una sentencia por la que se declare "nulo o subsidiariamente improcedente el despido ... condenando a la demandada a readmitirlo en su puesto de trabajo, con abono de los salarios de tramitación, o en su caso, a abonar al trabajador la indemnización correspondiente de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades".

La sentencia de instancia ha estimado parcialmente la demanda, calificando el despido como improcedente por considerar que el actor, a pesar de la incomparecencia de la empresa a juicio, sí ha acreditado la existencia de la relación laboral, que presta servicios en la empresa a jornada completa con un contrato indefinido como consultor comercial y que fue objeto de un despido disciplinario, mediante comunicación extintiva con fecha de efectos 18-12-23 que, expresamente, da por reproducida.

En su fundamentación jurídica, la sentencia razona que, a pesar de haberse solicitado en la demanda la calificación del despido como nulo, no cabe acceder a dicha pretensión porque el trabajador, más allá de acreditar que su mujer estaba embarazada y la posibilidad de que la empresa conociera ese dato, no justificó "indiciariamente que esta fuera la causa real del despido, a pesar de que le corresponde a la carga de ello" pero que en la medida en la que la empresa no acreditó las causas del despido, este debe calificarse como improcedente.

SEGUNDO.

Dicho pronunciamiento, ha sido recurrido en suplicación por la representación letrada del actor, a través del cauce procesal establecido en los apartados a) y c) del artículo 193 LRJS, sin haber sido impugnado.

En el primer motivo del recurso se denuncia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 193 a) LRJS, que la sentencia adolece de incongruencia omisiva, vulnerando lo dispuesto en el artículo 218 LEC, 97 LRJS y 24 C.E.

Y ello porque si en la demanda se solicitó la declaración de nulidad del despido del que el actor fue objeto y subsidiariamente, su calificación como improcedente a consecuencia de la paternidad del demandante, habiéndose hecho énfasis sobre todas estas cuestiones en el acto de la vista sin que el órgano jurisdiccional haya analizado la posible vulneración de un derecho fundamental, se omite lo preceptuado en el artículo 2 de la ley 15/2022 y 14 C.E.

En el motivo segundo del recurso, se denuncia, también de conformidad con lo dispuesto en el artículo 193 a) LRJS, que la sentencia adolece del vicio de incongruencia interna desde el momento en el que, en la fundamentación jurídica, a pesar de reconocerse por el propio Magistrado que la mujer del actor estaba embarazada, ha omitido entrar en la valoración de si ese, fue realmente el motivo del despido.

En el tercer motivo del recurso, se denuncia de conformidad con lo dispuesto en el artículo 193 c) LRJS, la infracción de lo dispuesto en los artículos 55 ET y 108 LRJS y en el último motivo en el que el recurso se estructura, se denuncia la infracción de lo dispuesto en el artículo 181 LRJS que establece que en el acto del juicio, una vez justificada, la concurrencia de indicios de que se ha producido la violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponde al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable y suficientemente probada de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad sucediendo que, en este caso, el despido del actor solo puede ser calificado como nulo, si ya lo ha sido como improcedente en la sentencia de instancia, sobre todo cuando, si la empresa hubiera comparecido en el acto del juicio y no hubiera podido demostrar o justificar que las medidas adoptadas fueron proporcionales al incumplimiento achacado al actor, el órgano jurisdiccional habría dictado una sentencia íntegramente estimatoria.

TERCERO.

Síguenos en...



El recurso debe acogerse.

No en los motivos que el actor articula a través del artículo 193 a) LRJS, por cuanto la sentencia ofrece, aun de modo escueto, datos suficientes para que nos pronunciemos sobre el fondo pero sí en lo que se aduce en el motivo instrumentado a través del artículo 193 c) LRJS porque como vamos a argumentar seguidamente, consideramos que la sentencia ha vulnerado las previsiones contenidas en el artículo 55 ET, debiendo calificarse el despido como nulo.

Como decíamos al principio, lo que en su día denunció el actor en su demanda, fue que a pesar de reconocer que no habría comunicado a la empresa su próxima paternidad, esta conocía que su mujer estaba embarazada y de este modo, su despido pudo constituir una consecuencia directa de que en fechas no muy remotas tendría lugar un suceso, el nacimiento que, después determinaría que al actor le fuera reconocido el permiso previsto en la ley y la consiguiente prestación por nacimiento y cuidado de menor.

La sentencia de instancia valida la afirmación de la demanda en el sentido que la empresa conocía que la mujer del actor estaba embarazada.

Pero considera que no es suficiente.

En nuestra opinión, sí lo es.

La empresa no ha comparecido a juicio desconociéndose el tiempo que pudo mediar entre el comienzo del estado de gestación de la mujer del demandante y el despido.

Pero el dato antes expresado, esto es, el hecho que la propia sentencia admita la probanza por el actor del embarazo de su mujer y su posible conocimiento por parte de la empresa, permite afirmar que, desde luego, es razonable pensar que el actor se acogería al permiso que la ley concede en esos casos, lo que, a su vez, significa que el demandante desplegó con los pocos datos de los que disponía, un panorama indiciario de una posible lesión de un derecho fundamental.

Y ante la satisfacción de esa carga probatoria que solo al actor incumbía, la sentencia debió haber declarado nulo el despido por vulneración del derecho fundamental denunciado.

Máxime cuando sobre la causa extintiva (un despido disciplinario por disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, reducción del número de clientes contactados telefónicamente, falta de suscripción de acuerdos comerciales, trece faltas de puntualidad y haber sido observado quedándose dormido mientras contestaba llamadas) nada se acreditó en la vista y por ello, la sentencia califica el despido como improcedente.

CUARTO.

Esta tesis no contraviene la circunstancia de que la simple incomparecencia de la parte demandada no suponga que se allane a las pretensiones de la demanda ni obliga, como es lógico, a su estimación.

El órgano jurisdiccional, en tales situaciones, debe respetar las reglas generales sobre la carga de la prueba observancia que, en este caso, se aprecia en la sentencia recurrida cuando valora la incomparecencia de la empresa para adjetivar como improcedente el despido.

Lógicamente por falta de acreditación de los diversos incumplimientos que achacaba al actor en la comunicación extintiva.

Si esto es así y la empresa, con su incomparecencia, ha dejado de acreditar la causa real del despido, anudarla, como hacemos, a la posible vulneración del derecho fundamental cuya lesión alegó el actor en su demanda ofreciendo una serie de indicios para considerar la conexión entre aquella y el despido, este debe calificarse como nulo.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Estimamos el recurso de suplicación formulado por Leon contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 28 de Madrid el día 17 de febrero de 2025 en los autos nº 223/2024, que revocamos calificando el despido del recurrente con efectos de 18 de diciembre de 2023 como nulo por vulneración del derecho fundamental a la no discriminación, condenando a la empresa WITTS RRHH SL, a la inmediata readmisión del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir desde la indicada fecha su la efectiva readmisión con

Síguenos en...



arreglo a un importe diario de 55,53 euros, sin perjuicio de los descuentos y regularizaciones que pudieran proceder en atención a las sumas percibidas en ocupaciones posteriores al despido o la percepción de prestaciones de desempleo o de Seguridad Social.

Sin costas.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DÍAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador ,causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Publico de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS, y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2876-0000-00-0575-25 que esta sección tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en PS. del General Martinez Campos, 35; 28010 Madrid, pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art.230.1 L.R.J.S).

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2876-0000-00-0575-25.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

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 tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

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

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

Síguenos en...

