

**TRIBUNAL SUPREMO**

**TS. Composición del Comité Intercentros. El debate sobre la asignación del último integrante cuando 2 sindicatos empatan en el número de representantes puede resolverlo el convenio colectivo en atención al número de votos**

**Comité Intercentros (CI). Designación de la última persona que complete su composición (integrada por 13 representantes), dándose el caso de que confluyen 2 fuerzas sindicales que han empatado en número de electos.**

El CI es un órgano representativo de segundo grado, cuya composición no se efectúa mediante elección directa de sus miembros por todos los trabajadores, que es la forma propia de designar a los integrantes de los comités de empresa y a los delegados de personal, sino que son estos representantes unitarios e inmediatos precisamente los que eligen el CI. Parece lógico, por consiguiente, que, así como para la determinación de los elegidos en el primer grado la regla fundamental a tener en cuenta es el número de votos, de acuerdo con lo que dispone, sobre todo, el artículo 71.2 del ET, en cambio para la designación del órgano de segundo grado (el CI) se computen los representantes elegidos en aquellas elecciones, estableciendo sobre ellos la oportuna proporcionalidad, de conformidad con el artículo 63.3 del ET. No obstante, puede haber un margen de decisión ocupado por la autonomía colectiva. La misma fuente de derechos y obligaciones (en concreto, el convenio colectivo) de la que depende, de forma exclusiva y excluyente, la «constitución y funcionamiento» del CI puede tomar en cuenta el resultado electoral en sí mismo, antes de la atribución de puestos representativos. En el caso analizado, la cuestión que se suscita versa sobre la interpretación de las normas, en especial del convenio colectivo (Ferroviai Servicios, SA). No se trata de un conflicto propio de intereses, sino de una pretensión respecto de supuesto carente de una solución clara, lo que parece bien distinto. La clave radica en interpretar las prescripciones concurrentes. Tiene razón el recurrente cuando invoca la fórmula del convenio colectivo para resolver la discusión suscitada. No se trata de que la composición del CI se separe del método marcado por el legislador e interpretado por nuestra jurisprudencia. La cuestión suscitada se ciñe a precisar si del convenio colectivo, una vez realizada la distribución de puestos atendiendo al criterio legal y restando uno sin posibilidad de determinar a quién corresponde, proporciona mimbres a partir de los cuales dar respuesta. El artículo 63.3 del ET contiene una fórmula («se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente») que es inicialmente replicada por el convenio colectivo. Lo que sucede es que, además, este ha añadido una importante locución a nuestros efectos: los resultados en cuestión son «obtenidos en las últimas elecciones sindicales». Esta adición indica que la norma está queriendo dar relevancia al dato que nuestra doctrina descarta como modulador de la composición del CI, puesto que ha de primar la atención a la representatividad alcanzada (no a los votos recibidos). Si se tratara de tomar como parámetro único para la atribución de puestos, podría cuestionarse la validez del convenio, por colisionar con las previsiones de la Ley (art. 63.3.II ET). Pero ya ha quedado claro que no es así, puesto que el artículo 106 del convenio comienza replicando esa previsión imperativa. Por tanto, como canon hermenéutico adicional, precisamente para colmar las lagunas que pudieran surgir en

casos como el presente, la atención a los votos realmente obtenidos aparece como previsión válida. Se trata de criterio objetivo, respetuoso con la representatividad y libertad sindicales. Además, es la forma de dar cumplimiento a lo querido por el propio convenio colectivo que ha optado por un CI cuya composición se sitúe en 13 (no 12) integrantes. Una interpretación sistemática del convenio colectivo (desea que el CI esté integrado por 13 personas) abunda en esa dirección, al igual que el respeto a la finalidad de la atención a los resultados electorales (ajustar al máximo la audiencia o respaldo de cada sindicato) o la propia dicción (resultados de las elecciones). A falta de una solución expresa, la previsión convencional puede desempeñar ese papel auxiliar. No es el intérprete quien crea la norma, sino la norma la que resulta interpretada. No es un conflicto de intereses, sino un litigio sobre el alcance del derecho. (*Vid.* SAN, Sala de lo Social, de 27 de noviembre de 2024, núm. 158/2024, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 12 de noviembre de 2025, rec. núm. 81/2025)

**TS. Complemento por maternidad. El reconocimiento por la entidad gestora – erróneamente– de la voluntariedad de la jubilación anticipada no puede perjudicar al trabajador, aunque este no haya impugnado la resolución administrativa**

**Complemento de maternidad por aportación demográfica –CAD– (redacción anterior al RDL 3/2021). Varón al que se le reconoce una pensión de jubilación anticipada calificada en la resolución administrativa como voluntaria. Constatación por el órgano judicial que aquella resolución administrativa firme era errónea, al acreditarse en juicio que la jubilación anticipada se produjo a consecuencia de un despido objetivo indemnizado, en los términos previstos en el artículo 207 de la LGSS.**

Una decisión administrativa evidentemente errónea (porque así está probado en el relato fáctico y admitido por el órgano judicial de instancia, que estimó la demanda) no puede impedir que el órgano judicial revise la aplicación del derecho cuando dicha decisión ha sido dictada en perjuicio del trabajador. La involuntariedad de la jubilación es un presupuesto necesario para el acceso al CAD del artículo 60 de la LGSS (versión de 2015) cuya concurrencia debe ser examinada por el órgano judicial, con independencia de la declaración del INSS que es parte interesada en el proceso. Se da la circunstancia además de que el beneficiario es varón y que por una razón u otra el INSS ha venido denegando sistemáticamente el complemento litigioso, unas veces por no ser mujer, otras por prescripción..., obligando a los interesados a reclamarlo judicialmente, como también sucede en este caso. La calificación de la jubilación por causa errónea debe entenderse que no causa efecto alguno que impida al órgano judicial valorar si concurren los requisitos legalmente establecidos para el acceso al complemento y, por tanto, no puede impedir que el órgano judicial que conoce la ley la aplique al caso, reconociendo al actor el complemento solicitado. En definitiva, el trabajador no tenía por qué conocer el alcance de la voluntariedad declarada por la entidad gestora cuando esta le reconoció la jubilación anticipada ni, en particular, que esa razón le podía impedir acceder al complemento por aportación demográfica que venía siendo denegado a los varones por razón distinta y atinente a su sexo. De modo

que la falta de impugnación en vía administrativa de la voluntariedad o no de la jubilación anticipada no debe perjudicarle cuando la calificación de la entidad gestora se ha acreditado que fue errónea o indebida. (*Vid.* STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 6 de julio de 2023, rec. núm. 1310/2023, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 21 de octubre de 2025, rec. núm. 5145/2023)

**TS. Servicio de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA). Recurso contra actos administrativos relativos a su financiación por la comunidad autónoma. Competencia del orden contencioso-administrativo**

**Delimitación de competencias entre el orden social y el contencioso-administrativo. Servicio de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA). Recurso contra actos administrativos relativos a su financiación por la comunidad autónoma.**

En el supuesto analizado estamos ante una actividad, como es la conciliación previa al proceso judicial, que en el ámbito social fue considerada obligatoria y convertida en un servicio público desde el Real Decreto-Ley 5/1979, entonces en régimen de monopolio y que a partir de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 se permite que pueda ser ejercida por los interlocutores sociales en sustitución de la Administración. Debe destacarse que, actualmente, al convertir en obligatoria la actividad negociadora previa al juicio en el orden jurisdiccional civil la Ley orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, los «medios adecuados de solución de controversias» (MASC) no han sido objeto de servicio público alguno, ni atribuida en exclusiva los agentes sociales, sino que se han dejado a la autonomía privada, regulando los requisitos mínimos que han de cumplir, pero permitiendo la concurrencia de una diversidad de entes e instrumentos de mediación y conciliación. Lo peculiar de este caso es que, una vez que los interlocutores sociales más representativos en la comunidad autónoma han ejercido su facultad de sustituir la prestación del servicio por la Administración pública por sus propios mecanismos de solución de controversias pactados, esos mismos interlocutores han optado, mediante un acuerdo con la Junta de Castilla y León, por la retrocesión a la Administración autonómica de la gestión del servicio, si bien de manera indirecta bajo la forma de una fundación pública en la que esos interlocutores sociales tienen atribuida indudablemente una mayor participación que en el sistema administrativo previo. Por ello, tratándose de una fundación pública, que forma parte del sector público autonómico, los actos administrativos relativos a sus aspectos organizativos, presupuestarios, de financiación, etc., no son meros actos de subvención de actividades de una fundación laboral privada, constituida por los interlocutores sociales, sino actos de autoorganización administrativa, ajenos al ámbito jurisdiccional del orden social y encuadrados dentro del orden contencioso-administrativo. Obviamente con ello no se hace pronunciamiento alguno sobre el fondo de la litis, que queda deferido a lo que puedan resolver los órganos judiciales competentes del orden contencioso-administrativo si se presenta ante ellos la correspondiente demanda de impugnación de los actos administrativos objeto de este proceso. Pleno.

(STS, Sala de lo Social, de 24 de octubre de 2025, rec. núm. 31/2024)

**AUDIENCIA NACIONAL**

**AN. No es discriminatorio por razón de edad excluir de un despido colectivo a los mayores de 55 años**

**Despido colectivo. Impugnación por incurrir en discriminación por razón de edad al impedir la adscripción al mismo a los mayores de 55 años.**

En el caso analizado, tanto la empresa como los sindicatos que suscribieron el acuerdo han puesto de manifiesto que se ha pretendido excluir de los efectos del mismo a los trabajadores mayores de 55 años, al considerar que son un colectivo especialmente vulnerable, ya que existe riesgo de que, de verse afectados, si quiera voluntariamente, se conviertan en parados de larga duración dada su más dificultosa empleabilidad. Debe estimarse que tal motivación resulta legítima y enerva cualquier atisbo de trato discriminatorio proscrito, a lo que se añade que la finalidad de todo despido colectivo no es otra que mejorar la viabilidad del proyecto empresarial, finalidad que en cierto modo y desde un punto de vista abstracto pudiera comprometerse parcialmente si se aumentan los costes del mismo al generarse en el empleador la obligatoriedad de suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social. **Impugnación del establecimiento de una indemnización superior para los colectivos protegidos (personas discapacitadas, víctimas de violencia de género, etc.).** Todo tipo de discriminación proscrita ha de implicar un trato peyorativo para el colectivo considerado como vulnerable, ya sea por la aplicación de criterios expresamente discriminatorios –discriminación directa–, ya por la aplicación de criterios neutros –discriminación indirecta–, y en nuestro caso resulta que el colectivo vulnerable que voluntariamente desee acogerse al despido colectivo se encuentra en mejor situación respecto del colectivo no vulnerable que se adscriba al cese, ya que las personas consideradas como vulnerables percibirán una indemnización superior al resto, y dicha diferencia de trato obedece una elemental razón de justicia material, es mayor el daño ocasionado por la pérdida del empleo a un vulnerable que al resto de los trabajadores. No puede compartirse el criterio según el cual se establece una mayor indemnización para los trabajadores vulnerables como forma de que la empresa se desprenda de los mismos, pues debería haberse acreditado siquiera indiciariamente que a las medidas extintivas se ha acogido un número considerable de las personas que se encuentren en las situaciones protegidas que proporcionalmente resulte mayor al resto de acogidos, y nada se acredita al respecto más allá de meras especulaciones. También debe descartarse que exista fraude o abuso de derecho por establecer indemnizaciones altas para los colectivos vulnerables. En este sentido, no se estaría eludiendo el cumplimiento de las normas que tiende a su protección, pues la diferencia indemnizatoria fijada para el colectivo general y para el colectivo vulnerable (33 días de salario por año trabajado frente a 35) no es especialmente significativa, y más allá de obedecer a la finalidad antedicha, no ha de suponer un acicate para que todo aquel sujeto que se encuentre en las situaciones especialmente protegidas se acoja al despido colectivo, dada la nimiedad de la diferencia y máxime cuando se trata de indemnizaciones topadas en 15.000 euros para los no adscritos a proyectos no afectados por el despido colectivo.

(SAN, Sala de lo Social, de 15 de octubre de 2025, núm. 140/2025)

**TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA**

**TSJ. Permiso retribuido por fuerza mayor ex artículo 37.9 del ET. Debe concederse para acompañar a hijo menor a la zona de urgencias del centro de salud**

**Permiso retribuido por fuerza mayor ex artículo 37.9 del ET. Acompañamiento a hija menor al centro de salud por urgencia médica. Negativa de la empresa a su concesión obligando al trabajador a recuperar las horas (22 de noviembre de 2023 y 31 de mayo de 2024).**

El artículo 37.9 del ET reconoce el derecho de los trabajadores a ausentarse en situaciones urgentes derivadas de enfermedad o accidente de un familiar, garantizando su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar. De este precepto se desprenden tres requisitos esenciales para que una ausencia pueda ser calificada como permiso retribuido por causa de fuerza mayor: 1. Existencia de un motivo familiar urgente: que la ausencia de la persona trabajadora obedezca a una situación sobrevenida e imprevisible que requiera su presencia inmediata. 2. Situación de enfermedad o accidente: que el familiar o conviviente se encuentre afectado por un problema de salud que exija la asistencia de la persona trabajadora. 3. Indispensabilidad de la presencia de la persona trabajadora: que la ausencia esté justificada por la necesidad ineludible de que la persona trabajadora se haga cargo de la situación, al no existir una alternativa razonable para la atención del familiar. En el caso analizado la enfermedad de la hija del actor es causa directa de la ausencia del trabajador demandante. El motivo real de la ausencia del actor no fue la asistencia al centro de salud, sino la enfermedad repentina de su hija menor de 3 años, lo que hacía imprescindible su presencia para garantizar su cuidado y atención, más aún cuando la conciliación de la vida laboral y familiar exige una mayor implicación de los varones en el reparto de las tareas domésticas y cuidado de los hijos respecto a las mujeres, que tradicionalmente han asumido este rol. Hay que tener en cuenta que la enfermedad de la menor generó una situación imprevista que requería la asistencia inmediata del progenitor. La niña, por su corta edad, no era autónoma y no podía quedarse sola en casa. La presencia del actor era indispensable, no solo para el traslado al centro de salud, sino también para proporcionarle los cuidados básicos y atender cualquier complicación derivada de su estado de salud. La enfermedad de una niña de 3 años no puede ser prevista con antelación ni gestionada sin la asistencia de un progenitor o tutor legal. **Permiso retribuido por hospitalización de familiar. Negativa de la empresa a su concesión al ser ingresada la hija del actor a las 14:55 horas, finalizando su jornada laboral a las 14:45 horas (27 de febrero de 2024).** El artículo 37.3 b) del ET reconoce el permiso desde el día en que se produce la hospitalización, sin establecer restricciones horarias. No existe previsión legal que exija que la hospitalización coincida con el horario laboral de la persona trabajadora para generar el derecho al permiso retribuido. El momento exacto en que el hospital formaliza el ingreso es irrelevante a efectos de determinar el derecho al permiso, ya que la hospitalización es un proceso, no un acto instantáneo. Por lo tanto, dado que el hecho causante del permiso (hospitalización de la menor) se produjo el 21 de febrero de 2024, el actor tiene derecho a que ese día le sea reconocido como permiso retribuido, con independencia de la hora exacta en que el hospital formalizó el ingreso. Por otra parte, la hospitalización de una menor de edad exige una interpretación



finalista del permiso. El hecho de que la persona hospitalizada fuera una niña de 3 años refuerza la necesidad de reconocer el derecho del actor al permiso retribuido desde el inicio de la jornada del 21 de febrero de 2024, por las siguientes razones: la menor no podía acudir sola al hospital ni gestionar su propio ingreso, por lo que el actor debía ausentarse previamente para acompañarla y formalizar su hospitalización. El ingreso hospitalario no es inmediato, sino que requiere una serie de trámites administrativos y médicos que el trabajador debía gestionar. La intervención quirúrgica estaba programada, lo que implicaba que el trabajador debía estar presente con antelación para realizar los preparativos y cumplir con los procedimientos médicos previos. La hospitalización de la menor no se produjo exactamente a las 14:55 horas, sino antes, desde el momento en que el actor inició las gestiones necesarias para el ingreso hospitalario de su hija. Negar el reconocimiento del permiso retribuido basándose en una diferencia de 10 minutos entre la finalización de la jornada laboral y la hora oficial del ingreso hospitalario es contrario a la finalidad de la norma y constituye una interpretación restrictiva que vacía de contenido el derecho reconocido en el artículo 37.3 b) del ET. Procede reconocer el derecho del actor a que los días controvertidos sean considerados como permisos retribuidos por fuerza mayor y hospitalización, y a ser indemnizado con 3.500 euros por el daño moral sufrido al haber vulnerado la empresa demandada su derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación.

(STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 11 de julio de 2025, rec. núm. 396/2025)

**TSJ. Despido disciplinario: no se puede acudir a los tipos generales para calificar una determinada conducta del trabajador cuando existen otros que la recogen más específicamente (principio de especialidad)**

**Despido disciplinario. Convenio colectivo general del sector de saneamiento público. Transgresión de la buena fe y abuso de confianza. Acceso indebido a las instalaciones de la empresa fuera de las horas de trabajo y en compañía de una mujer.**

En el caso analizado, el juzgador de instancia tipificó tales hechos como una falta muy grave de fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo prevista en el artículo 58, párrafo 3.º, del convenio colectivo. La Sala considera errónea dicha tipificación, pues supone obviar el marco convencional de aplicación y acudir directamente a los tipos generales del convenio a la hora de encuadrar los incumplimientos contractuales que sanciona. En efecto, en aplicación del principio de especialidad que rige en materia de tipificación de las infracciones laborales, cuando una misma conducta se encuentra contemplada por dos normas distintas, prima la aplicación de la norma especial sobre la general, por tanto el juzgador no puede acudir a las causas generales de fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo previstas en el artículo 58, párrafo 3.º, del convenio colectivo cuando los artículos 57, párrafo 23.º, y 56, párrafo 15.º, del mismo tipifican específicamente las acciones de introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas y la de encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, en el primer caso como falta grave y en el segundo caso como falta leve. Ciertamente los hechos protagonizados por el actor (acceder indebidamente a instalaciones de la empresa

fuera del horario laboral y en compañía de una mujer) constituyen un incumplimiento contractual, pero como quiera que el convenio colectivo estatal sectorial lo gradúa únicamente como falta grave o leve, a efectos de determinar la sanción a aplicar esta en ningún caso podría ser la máxima de despido, que solo cabe para sancionar faltas muy graves. Todo ello sin perjuicio de que la empresa sancione por la infracción cometida de manera distinta, que en este caso sería, a lo sumo, la falta grave de «Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas» del artículo 57, párrafo 23.º, del convenio colectivo. Por tanto, el despido de que fuera objeto el actor ha de ser calificado como improcedente, por no haber quedado acreditada la gravedad intrínseca de los incumplimientos contractuales imputados al mismo en la carta de despido. Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de que la empresa demandada imponga una sanción adecuada a la gravedad de la falta cometida por el mismo en el plazo de caducidad de 10 días contados desde la firmeza de esta sentencia, previa readmisión del trabajador y siempre que esta se haya efectuado en debida forma y la nueva infracción no hubiera prescrito a la fecha de la imposición de la sanción de despido.

(STSJ de Canarias/Tenerife, Sala de lo Social, de 18 de junio de 2025, rec. núm. 1013/2024)

**TSJ. No es accidente *in itinere* el que se sufre conduciendo de vuelta a casa cuando es el organismo del trabajador el que lo produce (un infarto) y no una acción violenta de carácter súbito y externo**

**Consideraciones sobre el accidente de trabajo. Determinación de la contingencia. Trabajador que sufre una parada cardiorrespiratoria mientras conducía su vehículo en el trayecto de vuelta a casa (originando un accidente de tráfico leve), habiéndose presentado previamente a su puesto de trabajo, aunque sin comenzar la jornada por sentirse indispuerto.**

La presunción de laboralidad no se excluye porque se haya acreditado que el trabajador padeciera la enfermedad con anterioridad o porque se hubieran presentado síntomas antes de iniciarse el trabajo, porque lo que se valora a estos efectos no es, desde luego, la acción del trabajo como causa de la lesión cardíaca, lo que no sería apreciable en principio dada la etiología común de este tipo de lesiones. Lo que se valora es la acción del trabajo en el marco del artículo 156.2 f) de la LGSS como factor desencadenante de una crisis, que es la que lleva a la situación de necesidad protegida. Esta posible acción del trabajo se beneficia de la presunción legal del artículo 156.3 y no puede quedar excluida solo por la prueba de que la enfermedad se padecía ya antes, pues, aunque así fuera, es la crisis y no la dolencia previa la que hay que tener en cuenta a efectos de protección. Esta doctrina, en el caso analizado, ampara la conclusión alcanzada de que no puede vincularse al trabajo la parada cardiorrespiratoria, en tanto, sí estaba en lugar de trabajo, pero no en tiempo de trabajo, al no haber comenzado a prestar servicios ni a prepararse para su prestación. No llegó el actor a desarrollar actividad laboral el día del infarto. Y descartado que estemos ante un accidente en tiempo y lugar de trabajo, debe concluirse el carácter común del proceso de incapacidad temporal, en tanto que, aunque el infarto de miocardio que se manifiesta en tiempo y lugar de trabajo sí puede ser calificado de

accidente de trabajo, aunque cuente con antecedentes previos, no ocurre lo mismo con el accidente no laboral, en el que se exige que se trate de una acción violenta «de carácter súbito y externo» y no que se trate de un «progresivo deterioro del organismo». El actor sufrió una parada cardiorrespiratoria mientras conducía, sufriendo por ello un accidente de tráfico leve, de tal manera que es su organismo el que causó el accidente, y la parada y no una acción violenta de carácter súbito y externo, lo que impide considerar accidente de trabajo la incapacidad temporal del trabajador. No fue el trabajo el que desencadenó el posterior infarto, en tanto la sintomatología ya la presentaba al llegar al trabajo, de ahí que no comenzara a prestar servicios. Por ello, no puede concluirse la existencia de accidente de trabajo.

(STSJ de Canarias/Tenerife, Sala de lo Social, de 27 de junio de 2025, rec. núm. 1053/2023)

**TSJ. Despido disciplinario de trabajador conociendo la empresa que su mujer estaba embarazada. La incomparecencia de la empleadora a los actos de conciliación y juicio da valor al panorama indiciario de lesión de un derecho fundamental**

**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 de 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 de 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, 13 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, observación 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.

(STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 13 de octubre de 2025, rec. núm. 575/2025)