

ENERO 2026

LA VALIDEZ DE LOS MEDIOS DE NOTIFICACIÓN DEL DESPIDO: DIGITALIZACIÓN SÍ, BUSCANDO GARANTÍAS

Tema del mes

Rosa Escrig Aparicio

Comentario de Jurisprudencia

Lara Peiró Corella



N

&

1

Pag. 4

Tema del mes

La validez de los medios de
notificación del despido:
digitalización sí, buscando
garantías

2

Pag. 8

Noticias de actualidad

3

Pag. 14

Comentario de Jurisprudencia

Despidos por ineptitud
sobrevenida: exigencias y
efectos

4

Pag. 18

Sentencias de interés

5

Pag. 26

BNYA agenda



Rosa Escrig Aparicio
SOCIA Abogada
BNYA Valencia

TEMA DEL MES

La validez de los medios de notificación del despido: digitalización sí, buscando garantías

La transformación digital ha llegado a todos los rincones de la relación laboral, incluida la comunicación del despido. Sin embargo, esta modernización ha chocado con un principio esencial del Derecho del Trabajo: la necesidad de garantizar la certeza y la seguridad jurídica en un acto tan trascendente. Las sentencias más recientes confirman que la tecnología abre nuevas vías, pero no todas cumplen los requisitos exigibles para una actuación válida.



Los artículos 53 y 55 del Estatuto de los Trabajadores exigen que el despido sea notificado por escrito, sin especificar el medio concreto.

Esto ha dejado en manos de los tribunales la tarea de determinar cuándo un medio digital puede considerarse idóneo.

Si nos centramos en analizar lo que muestran las resoluciones recientes es consistente: la validez del medio depende de la prueba de recepción, la trazabilidad y el consentimiento expreso del trabajador.

Siguiendo con el análisis jurisprudencia, se valora el WhatsApp que, si bien se ha consolidado como canal de comunicación cotidiana, los tribunales no lo entienden como un medio válido para despedir. La doctrina más clara, que recuerda que un despido comunicado exclusivamente por WhatsApp no cumple los requisitos del art. 55.1 ET, por carecer de prueba fehaciente de recepción y poner en riesgo derechos como la intimidad o la desconexión digital. En definitiva: WhatsApp puede servir como aviso, pero no como medio exclusivo.

Otra de las vías a analizar sería el correo electrónico por el que la jurisprudencia

se encuentra dividida, ilustrando bien la complejidad. Mientras que Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 2096/2024 de 10 Abr. 2024, Rec. 5516/2023, declaró improcedente un despido notificado por email porque no se probó que la trabajadora hubiera aceptado ese canal, ni se acreditó que la dirección fuera efectivamente suya. El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 6ª, Sentencia 527/2024 de 5 Jul. 2024, Rec. 180/2024, validó un despido enviado a través de la plataforma certificada Signaturit, tras demostrar 16 intentos de envío y apertura por parte del trabajador. El contraste no es casual. El email no es inválido por naturaleza, pero exige un elemento imprescindible: consentimiento previo, expreso y verificable, y un sistema que permita demostrar recepción.

A pesar de la expansión tecnológica, parece que los sistemas tradicionales, el burofax y la entrega en mano siguen siendo, a efectos jurisprudenciales, los métodos más seguros en despidos o sanciones, especialmente si no existe un consentimiento digital expreso por parte del trabajador.

Un aspecto relevante que refuerza la necesidad de rigor formal es la reciente doctrina del Tribunal Supremo, Sala

Cuarta, de lo Social, Sección Pleno, Sentencia 1250/2024 de 18 Nov. 2024, Rec. 4735/2023, que exige que, antes del despido disciplinario, la empresa permita al trabajador defenderse de las acusaciones. Esta obligación deriva del Convenio 158 de la OIT y marca un reforzamiento de garantías para el trabajador. Aunque no afecta directamente al medio de comunicación, subraya la tendencia del Supremo a reforzar la protección procedimental, y por tanto a exigir todavía más rigor en la forma y modo de la notificación.

Ahora bien, si se trata de dar mi opinión al respecto de ¿hacia dónde debe evolucionar el sistema? Creo que, ha llegado el momento de que nuestro sistema jurídico dé un paso firme hacia la normalización plena de las comunicaciones digitales en materia laboral, incluida la notificación del despido. La realidad social y empresarial ya no se comunica en papel: contratos, incidencias, avisos internos y hasta gestiones administrativas se tramitan digitalmente. Sin embargo, cuando se trata de un despido, seguimos anclados en un modelo rígido que privilegia casi en exclusiva medios tradicionales como el burofax o la entrega en mano.

Las sentencias recientes muestran que los tribunales no rechazan lo digital,

pero exigen garantías que hoy sí pueden ofrecerse mediante plataformas certificadas, trazabilidad avanzada y consentimientos expresos del trabajador. El problema no está en la tecnología, sino en la falta de una regulación clara que homologue estos canales como plenamente válidos.



NOTICIAS DE ACTUALIDAD

[1]

LA AIPI ACLARÓ EL CÓMPUTO DEL UMBRAL DE 50 PERSONAS TRABAJADORAS A EFECTOS DEL CANAL ÉTICO



La Autoridad Independiente de Protección del Informante (AIPI) publicó la Recomendación 1/2026, relativa al diseño e implementación del Sistema Interno de Información, en la que aclaró determinados aspectos prácticos vinculados a la obligación de disponer de un Canal Ético, entre ellos el modo de computar el umbral de cincuenta personas trabajadoras previsto en la normativa reguladora de la protección de las personas informantes.

La Recomendación recordó que están obligadas a implantar un Sistema Interno de Información las personas físicas o jurídicas del sector privado que cuenten con cincuenta o más personas trabajadoras, sin perjuicio de los supuestos en los que dicha obligación resulta exigible con independencia del tamaño de la plantilla, en atención al sector de actividad o al tipo de servicios prestados, como ocurre con determinadas entidades incluidas en el ámbito de aplicación de la normativa de prevención del blanqueo de capitales.

En relación con el cómputo de las cincuenta personas trabajadoras, la AIPI indicó que puede tomarse como criterio orientativo el establecido en

el artículo 3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad. Conforme a dicho criterio, el cómputo debe realizarse sobre la plantilla total de la empresa, con independencia del número de centros de trabajo y de la modalidad de contratación laboral.

A estos efectos, deben incluirse todas las personas trabajadoras cualquiera que sea su modalidad contractual, incluidos los contratos indefinidos, fijos discontinuos, de duración determinada y los contratos de puesta a disposición a través de empresas de trabajo temporal, computando las personas con contrato a tiempo parcial como una persona trabajadora más, con independencia del número de horas contratadas.

Asimismo, deben añadirse los contratos de duración determinada extinguidos en los seis meses anteriores al momento del cómputo, computándose una persona trabajadora adicional por cada cien días trabajados o fracción. El cómputo deberá realizarse, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

Finalmente, la Recomendación precisó que, a efectos del cómputo del umbral de cincuenta personas trabajadoras, deben incluirse las personas que presten servicios en régimen de teletrabajo desde el extranjero, así como aquellas que se encuentren desplazadas fuera del territorio nacional, siempre que mantengan una relación laboral con la empresa.

[2]

¿TIENEN DERECHO AL CRÉDITO HORARIO LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN QUE NO SON MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA?



STSJ País Vasco nº 2571/2025, de 2 de diciembre de 2025

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en su sentencia nº 2571/2025, de 2 de diciembre, resolvió un conflicto relativo al derecho al crédito horario de un delegado de prevención que no ostentaba la condición de miembro del comité de empresa.

El litigio traía causa del nombramiento del trabajador como delegado de prevención por parte del propio comité de empresa, pese a no formar parte de dicho órgano de representación. La empresa aceptó inicialmente dicha designación y permitió el ejercicio de las funciones preventivas, pero posteriormente negó el disfrute del crédito horario legalmente previsto, limitando el permiso a un único día mensual conforme al convenio colectivo de empresa.

El trabajador interpuso demanda de tutela de derechos fundamentales, solicitando el reconocimiento del crédito horario en los mismos términos que los miembros del comité de empresa, así como una indemnización por daño moral.

La sentencia de instancia estimó íntegramente la demanda, declarando la nulidad de la conducta empresarial por vulneración de la libertad sindical y reconociendo tanto el derecho al crédito horario como una indemnización de 10.000 euros. Frente a dicha resolución, la empresa interpuso recurso de suplicación.

El TSJ del País Vasco desestimó sustancialmente el recurso empresarial y confirmó el criterio de instancia, si bien moderó la cuantía indemnizatoria. La Sala razonó que el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales permite que los convenios colectivos establezcan sistemas alternativos

de designación de delegados de prevención, pero que el silencio del convenio no impide que la empresa, por vía de mejora, acepte dicha designación y asuma las consecuencias legales inherentes a la misma.

El Tribunal subrayó que, una vez reconocida por la empresa la condición de delegado de prevención, esta incorpora al nexo contractual del trabajador los derechos legalmente asociados a dicha función, entre ellos las garantías previstas en los artículos 37 de la LPRL y 68 del Estatuto de los Trabajadores, incluido el crédito horario.

En palabras de la Sala resultaría un “paralogismo descomunal” admitir la condición de delegado de prevención y, al mismo tiempo, negar el tiempo necesario para el ejercicio efectivo de sus funciones, obligando en la práctica al trabajador a desempeñar tareas preventivas fuera de su jornada ordinaria y de forma altruista.

Asimismo, el Tribunal destacó que la actividad desarrollada por los delegados de prevención forma parte esencial de la acción sindical, al estar directamente vinculada a la defensa de la salud y la integridad física de las personas trabajadoras, bienes jurídicos de máximo rango constitucional. Por ello, aun cuando el derecho al crédito horario no tenga su origen en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, puede ser protegido a través del procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

En consecuencia, el TSJ reconoció el derecho del trabajador a disfrutar del crédito horario en las mismas condiciones que los miembros del comité de empresa y fijó una indemnización adicional por daño moral de 1.500 euros.

[3]

¿PUEDE CALIFICARSE COMO PROCEDENTE EL DESPIDO DISCIPLINARIO POR NEGARSE REITERADAMENTE A REALIZAR EL DESCANSO OBLIGATORIO DE BOCADILLO?



STSJ de La Rioja nº 65/2025, de 29 de mayo de 2025

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja confirmó la procedencia del despido disciplinario de una persona trabajadora que, de forma consciente y reiterada, se negó a cumplir la orden empresarial de disfrutar del descanso obligatorio de quince minutos previsto para jornadas continuadas superiores a seis horas, abandonando de manera anticipada su puesto de trabajo durante varios días consecutivos.

El trabajador venía manteniendo desde hacía tiempo una conducta de resistencia sistemática a la organización de la jornada establecida, negándose tanto a efectuar el descanso como a recuperar dicho tiempo al final de la jornada, pese a haber recibido múltiples advertencias escritas, así como sanciones previas de carácter progresivo (amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo). Aun así, persistió en su conducta durante nueve días seguidos, incumpliendo de forma deliberada las instrucciones recibidas.

La Sala recordó que el descanso de quince minutos previsto en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores constituye una norma de derecho necesario mínimo, de carácter indisponible, que además se integra en las obligaciones preventivas de la empresa y de las personas trabajadoras. En este contexto, la orden empresarial de disfrutar efectivamente del descanso no resultaba ilegal,

abusiva ni atentatoria contra la dignidad de la persona trabajadora, por lo que no cabía invocar legítimamente un derecho de resistencia.

El tribunal insistió en la aplicación del principio “solve et repete”, conforme al cual la persona trabajadora debe cumplir la orden empresarial y, en su caso, impugnarla por las vías legales correspondientes, sin que resulte admisible la autodeterminación unilateral de las propias obligaciones laborales.

Desde una perspectiva disciplinaria, la Sala aplicó el criterio gradualista y concluyó que la reiteración de los incumplimientos, su carácter consciente y persistente, la existencia de sanciones previas y los efectos organizativos y preventivos derivados de la conducta justificaban sobradamente la sanción máxima. Aun cuando el perjuicio material pudiera parecer limitado en términos temporales, el tribunal subrayó que permitir este tipo de conductas supondría un grave quebranto de la disciplina laboral y un riesgo evidente en materia de prevención de riesgos laborales.

En consecuencia, el Tribunal Superior de Justicia desestimó el recurso de suplicación y confirmó la sentencia de instancia, declarando ajustado a Derecho el despido disciplinario por indisciplina y desobediencia grave y culpable.



Lara Peiró Corella
SOCIA Abogada
BNYA Valencia

COMENTARIO
DE JURISPRUDENCIA

Despidos por ineptitud sobrevenida: exigencias y efectos

La creciente tendencia tanto legislativa como jurisprudencial respecto la protección de las personas en situación de incapacidad temporal, supone una constante incertidumbre para las empresas en cuanto a la forma de proceder respecto una persona que, tras largos procesos de Incapacidad temporal, debe incorporarse a la empresa ante la denegación por parte de la Entidad Gestora de una Incapacidad Permanente.



En efecto, de acuerdo con las normas de prevención de riesgos laborales, en el momento de dicha incorporación, en cumplimiento de la obligación de seguridad de los trabajadores, la empresa debe solicitar que este sea sometido a un reconocimiento médico para la vigilancia de la salud, siendo precisamente los resultados de estos reconocimientos médicos los que nos permiten valorar y determinar el alcance de la situación y dolencias de la persona trabajadora así como, las medidas que las empresas puedan adoptar.

En este sentido la sentencia del **Tribunal Supremo nº 1284/2025 de 22 de diciembre de 2025 de la Sala de lo Social**, resuelve sobre el alcance de tales resultados a efectos de proceder a la extinción del vínculo laboral, eliminando la posibilidad de que dicha extinción pueda operar de forma automática.

Dicha interpretación pretende ajustar los efectos de este posible mecanismo extintivo a la legislación y pronunciamientos de los Tribunales de Justicia Europeos, entendiendo que si la modificación legislativa introducida con la Ley 2/2025, por la que se modifica el artículo 49 del ET permite que los trabajadores, que lo deseen continúen su prestación de servicios pese a su declara-

ción de incapacidad permanente, no resulta lícito proceder a la extinción del contrato de trabajo cuando el resultado es “no apto”, sin previamente realizar los ajustes razonables en el puesto para que la persona pueda continuar prestando servicio.

Para fundamentar tal exigencia, entiende que siendo obligación del empresario garantizar a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto, no resulta lícito centrar como única causa de extinción el resultado de dichos reconocimientos médicos, cuando de los mismo se obtenga un “no apto”, en tanto que la misión de los servicios de prevención ajena, es, entre otras, la vigilancia de la salud de los trabajadores de modo que, cuando se observe, que de manera sobrevenida han perdido su aptitud para el desempeño del puesto, su obligación es informar a la empresa sobre dicha pérdida, no propiciar la extinción de forma automática, pues el informe de conclusiones del servicio de prevención es meramente informativo, correspondiendo al empresario, asegurar la evitación de riesgos para el trabajador y activar los mecanismos necesarios a los efectos de adaptar el puesto o reubicar en otro puesto a la persona trabajadora.

A tal efecto, la sentencia analizada, no pretende que los informes del servicios de prevención ajeno no tengan ningún valor probatorio, ahora bien, si viene a definir que exigencias mínimas debe cumplir el mismo, esto es, que el informe identifique con precisión cuales son las limitaciones concretas detectadas y su incidencia sobre la funciones desempeñadas por el trabajadora dejando patente que no resulta suficiente la mera y simple afirmación de que el trabajador ha perdido su aptitud para el desempeño de sus funciones.

De modo y manera que una vez el empresario ha sido informado del “no apto” debe iniciar los mecanismos necesarios para adaptar el puesto o reubicar a la persona trabajadora, operando el mecanismo extintivo una vez, que tras dicho proceso no es posible la reubicación o adaptación.

Además de ello, la referida sentencia, aporta claridad a los efectos respecto al incumplimiento de ese proceso de adaptación, por cuanto que, a pesar del contexto, esto es reciente incorporación de una Incapacidad temporal y extinción vinculado a resultados del servicio de prevención externo, sin acreditar el intento de adaptación y reubicación, declara la improcedencia del despido,

de modo y manera que si bien quedan claramente definidas las exigencias en los supuestos de “no apto”, también queda patente que no cumplir con el proceso de adaptación determinará la improcedencia del despido y no la nulidad.

Sentencias de interés

EL TRIBUNAL SUPREMO CONFIRMÓ QUE LA FECHA EFECTIVA DEL DESPIDO ES LA DE NOTIFICACIÓN DE LA CARTA, Y NO LA DE LA BAJA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

STS 1268/2025, de 16 de diciembre de 2025 (rec. 738/2025) Unificación de doctrina

El Tribunal Supremo desestimó el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por una trabajadora y confirmó la procedencia de un despido objetivo por causas económicas, al considerar que la comunicación de la baja en la Tesorería General de la Seguridad Social con anterioridad a la entrega de la carta de despido no vulnera los requisitos formales del artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores ni determina la improcedencia del cese.

Los hechos reflejaban que la empresa comunicó la baja de la trabajadora en la Seguridad Social el 12 de junio de 2023, que esta recibió un SMS informativo de dicha baja el día 14 de junio, y que la carta de despido por causas objetivas le fue notificada formalmente el 15 de junio de 2023, fijando como fecha de efectos el 12 de junio. La controversia se centró en determinar si esa secuencia de actuaciones implicaba una irregularidad formal determinante de la improcedencia del despido.

La Sala recordó su doctrina consolidada según la cual el despido es un acto de carácter recepticio que se produce con la entrega y recepción de la notificación escrita que contiene la decisión extintiva. En consecuencia, la fecha jurídicamente relevante para fijar los efectos del despido es la de notificación de la carta, y no la fecha consignada en la comunicación empresarial ni la de la baja administrativa en la Seguridad Social. La circunstancia de que la carta de despido señale efectos retroactivos carece de trascendencia jurídica y no convierte por sí sola el despido en improcedente.

Asimismo, el Tribunal Supremo rechazó que la comunicación de la baja en la Seguridad Social o el SMS remitido por la TGSS puedan considerarse actos extintivos autónomos o equivalentes a un despido. Señaló que dichas comunicaciones responden a actuaciones administrativas derivadas de la decisión empresarial, pero

no sustituyen ni anticipan el cumplimiento de las exigencias formales del despido previstas legalmente. En su caso, una baja anticipada podría constituir una infracción en materia de Seguridad Social, pero no afecta a la validez formal del despido ni a su calificación jurídica.

La Sala además destacó que, conforme a su jurisprudencia, cuando existe discordancia entre la fecha de efectos indicada en la carta y la fecha de su notificación, prevalece esta última a efectos extintivos y para el cómputo de plazos, sin que ello impida al trabajador accionar desde el momento en que tenga conocimiento de la voluntad empresarial. En el supuesto analizado, quedó acreditado que la notificación escrita cumplió escrupulosamente las exigencias formales del artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En consecuencia, el Tribunal Supremo confirmó la sentencia recurrida, declaró firme la resolución impugnada y ratificó que el despido se produjo válidamente en la fecha de notificación de la carta, descartando que la comunicación previa de la baja en la Seguridad Social pudiera determinar su improcedencia.

EL TRIBUNAL SUPREMO ACLARÓ QUE EL CÓMPUTO DE LAS AUSENCIAS PARA EL DESPIDO DISCIPLINARIO DEBE REALIZARSE DE FECHA A FECHA Y NO POR MESES NATURALES

STS 1283/2025, de 19 de diciembre de 2025 (rec. n.º 702/2025) Unificación de doctrina

El Tribunal Supremo resolvió un recurso de casación para la unificación de doctrina en el que se planteó la forma correcta de computar el período mensual al que un convenio colectivo vinculaba la comisión de una falta muy grave por ausencias injustificadas al trabajo. La cuestión controvertida consistió en determinar si la referencia convencional a “un mes” debía entenderse referida a un mes natural o a un período continuado computado de fecha a fecha desde la primera ausencia.

El supuesto enjuiciado tuvo su origen en un despido disciplinario fundamentado en varias ausencias injustificadas y en el abandono del puesto de trabajo en distintas fechas comprendidas entre los meses de abril y julio de 2023. El juzgado de lo social declaró la procedencia del despido, al apreciar que, computadas las ausencias de fecha a fecha, se superaba el umbral previsto en el convenio colectivo para la comisión de una falta muy grave. No obstante, el tribunal superior de justicia revocó dicha resolución al considerar que el cómputo debía realizarse por meses naturales y que, aplicando el principio in dubio pro operario, no concurría el número de ausencias exigido en cada mes natural para justificar la sanción máxima.

El Tribunal Supremo estimó el recurso interpuesto y casó la sentencia dictada en suplicación, confirmando la procedencia del despido. La Sala partió de que el convenio colectivo aplicable tipificaba como falta muy grave “faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique”, sin concretar expresamente el modo de cómputo del período mensual. Ante esta falta de precisión, el Tribunal consideró necesario acudir a los criterios generales de interpretación y a su doctrina consolidada en materia de absentismo laboral.

En este sentido, recordó que en supuestos análogos —como los relativos al antiguo despido objetivo por absentismo regulado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores— ya había establecido que los plazos referidos a meses debían

computarse de fecha a fecha y no por meses naturales. Este criterio se apoyó tanto en la finalidad de la norma —evitar que determinadas ausencias quedaran excluidas del cómputo por producirse a caballo entre dos meses naturales— como en lo dispuesto en el artículo 5 del Código Civil, que prevé que los plazos señalados por meses se computan de fecha a fecha.

La Sala advirtió que la interpretación basada en los meses naturales podía conducir a resultados inconsistentes con la lógica del régimen disciplinario, permitiendo que ausencias muy próximas en el tiempo quedaran fuera del cómputo únicamente por producirse al final de un mes y al inicio del siguiente. Asimismo, subrayó que el convenio colectivo había sido negociado en un contexto en el que ya existía una doctrina consolidada del propio Tribunal Supremo sobre esta cuestión, sin que las partes negociadoras introdujeran una regla específica que justificara un tratamiento distinto.

En relación con el principio in dubio pro operario, el Tribunal precisó que su aplicación no resultaba procedente en el caso analizado. Recordó que dicho principio únicamente opera cuando, una vez agotados todos los criterios interpretativos, persiste una duda razonable sobre el sentido de la norma. En el supuesto enjuiciado, la Sala consideró que la interpretación correcta se desprendía con claridad del tenor literal del convenio, de su contexto sistemático y de los criterios legales y jurisprudenciales aplicables, sin que existiera una verdadera situación de duda interpretativa.

En consecuencia, el Tribunal Supremo concluyó que la referencia convencional a “un mes” debía entenderse como un período continuado computado de fecha a fecha desde la primera de las ausencias, y no como un mes natural.

EL TRIBUNAL SUPREMO CONFIRMÓ QUE LA VULNERACIÓN DE UN DERECHO FUNDAMENTAL CONLLEVA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL AUNQUE NO SE CUANTIFIQUE EXPRESAMENTE

STS n.º 1280/2025, de 17 de diciembre de 2025 (rec.nº 408/225) Unificación de doctrina

El Tribunal Supremo resolvió un recurso de casación para la unificación de doctrina en el que se analizaba si la declaración de nulidad de un despido por vulneración de un derecho fundamental debía llevar aparejada, necesariamente, una indemnización por daño moral, aun cuando la parte demandante no hubiera concretado las bases para su cuantificación. La Sala estimó el recurso interpuesto por la persona trabajadora y fijó doctrina en el sentido de que, en estos supuestos, corresponde al órgano judicial determinar prudencialmente la cuantía indemnizatoria.

El litigio traía causa de un despido producido durante una situación de incapacidad temporal derivada de un trastorno de ansiedad, acordado bajo la invocación de una no superación del periodo de prueba. La sentencia de instancia declaró la nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales y reconoció una indemnización por daño moral. Sin embargo, la sentencia dictada en suplicación revocó dicho pronunciamiento indemnizatorio al considerar que la parte actora no había facilitado los elementos necesarios para su cuantificación.

El Tribunal Supremo recordó que el artículo 183 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social impone al órgano judicial la obligación de pronunciarse sobre la indemnización cuando se declare la existencia de una vulneración de derechos fundamentales, diferenciando entre los daños y perjuicios de contenido patrimonial y el daño moral inherente a la lesión del derecho. En relación con este último, la Sala reiteró que su estimación detallada resulta especialmente difícil, lo que justifica una flexibilización de las exigencias probatorias habituales.

Sobre esta base, el Alto Tribunal afirmó que el daño moral se encuentra indisolublemente unido a la vulneración del derecho fundamental, por lo que su indem-

nización no puede quedar condicionada a una cuantificación exhaustiva por parte de la persona demandante cuando dicha concreción resulte compleja o costosa. En estos casos, corresponde al juzgador fijar prudencialmente la cuantía indemnizatoria, atendiendo tanto a la finalidad resarcitoria como a la función preventiva de la indemnización.

La sentencia destacó igualmente la idoneidad de utilizar, con carácter orientador y no automático, los importes previstos en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social para las conductas constitutivas de vulneración de derechos fundamentales. No obstante, precisó que la cuantía debía modularse atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso, tales como la antigüedad de la persona trabajadora, la intensidad y duración de la vulneración, sus consecuencias personales o sociales y el contexto en el que se produjo la conducta lesiva.

En aplicación de esta doctrina, el Tribunal Supremo estimó en parte el recurso de casación, casó y anuló parcialmente la sentencia de suplicación y restableció la indemnización por daño moral reconocida en la instancia, confirmando que la vulneración de un derecho fundamental genera, por sí misma, el derecho a una reparación económica adecuada, incluso cuando no se hayan aportado bases precisas para su cálculo.

EL TRIBUNAL SUPREMO CONFIRMÓ QUE EL CAMBIO DE CONVENIO COLECTIVO PUEDE ARTICULARSE MEDIANTE UNA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL COLECTIVA CUANDO CONCURRAN CAUSAS ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS

STS n.º 1244/2025, de 11 de diciembre de 2025 (rec n.º 261/2024)

En esta resolución, el Tribunal Supremo abordó si resultaba conforme a Derecho la decisión empresarial de sustituir el convenio colectivo aplicable a su plantilla mediante el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo regulado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. La Sala desestimó los recursos de casación interpuestos y confirmó la validez de la medida adoptada.

El conflicto se originó a raíz de una modificación sustancial de carácter colectivo que afectó a un conjunto relevante de personas trabajadoras, inicialmente sometidas a distintos convenios sectoriales y territoriales. Tras un periodo de consultas que finalizó sin acuerdo, la empresa decidió aplicar un único convenio colectivo de ámbito estatal, alineado con su actividad principal, con la finalidad de homogeneizar las condiciones laborales y racionalizar la gestión organizativa.

Las organizaciones sindicales impugnaron la decisión alegando, entre otros extremos, la inexistencia de causas organizativas y productivas suficientes, la falta de una negociación real durante el periodo de consultas y la improcedencia de utilizar el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para modificar el marco convencional aplicable.

Al analizar el fondo del asunto, el Tribunal Supremo descartó tales argumentos y recordó que, aunque la determinación del convenio colectivo no constituye una condición disponible para las partes, puede verse válidamente afectada por una modificación sustancial colectiva cuando la medida no persigue la inaplicación selectiva de determinadas condiciones, sino la integración completa de la plantilla en un convenio distinto que resulte adecuado a la actividad preponderante de la empresa.

Desde esta perspectiva, la Sala apreció la concurrencia de causas organizativas y productivas, vinculadas a la necesidad de eliminar la fragmentación convencional

existente y dotar de coherencia al sistema de relaciones laborales. Asimismo, valoró que el periodo de consultas se desarrolló conforme a las exigencias legales, con intercambio efectivo de información, formulación de propuestas y evolución real de las posiciones negociadoras.

La sentencia subrayó que el procedimiento del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores constituye un cauce idóneo para este tipo de decisiones cuando se respetan las garantías legales y no se vulnera el derecho a la negociación colectiva. En consecuencia, descartó que la medida pudiera calificarse como una inaplicación encubierta del convenio colectivo.

A la vista de todo ello, el Tribunal Supremo desestimó los recursos de casación para la unificación de doctrina y confirmó la sentencia recurrida, consolidando el criterio de que el cambio de convenio colectivo puede articularse mediante una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo cuando concurren causas suficientes y se respeta el procedimiento legalmente establecido.

BNYA AGENDA

enero

EL TRIBUNAL SUPREMO AVALA LA TESIS DEFENDIDA POR BNYA SOBRE LA LEGITIMACIÓN EN LA REVISIÓN SALARIAL DE CONVENIO

En las últimas semanas, desde BNYA se obtuvo una relevante resolución en materia de negociación colectiva. El Tribunal Supremo, en Sentencia núm. 1214/2025, de 9 de diciembre de 2025, resolvió que las mesas de revisión salarial previstas en los convenios colectivos no pueden considerarse meras comisiones de gestión o aplicación, sino auténticas comisiones negociadoras cuando negocian y acuerdan los incrementos salariales anuales.

El Alto Tribunal declaró que, en estos supuestos, todas las organizaciones empresariales que ostenten legitimación suficiente tienen derecho a participar en la negociación de la revisión salarial, con independencia de que hubieran formado parte o no de la comisión negociadora inicial del convenio colectivo. La exclusión de una asociación empresarial legitimada vulnera el derecho fundamental a la negociación colectiva.

Como consecuencia de esta vulneración, el Tribunal Supremo declaró la nulidad de las tablas salariales correspondientes a los años 2023, 2024 y 2025 de un convenio colectivo autonómico, al

haberse aprobado sin la participación de una organización empresarial que reunía los requisitos legales de legitimación.

La defensa letrada de la asociación empresarial excluida fue dirigida por Daniel Miñana Torres, Socio Abogado de BNYA, logrando la estimación del recurso de casación y el reconocimiento expreso del derecho de participación en la negociación salarial.





Redacción Noticias y Sentencias
Álvaro Sánchez Ruiz

¡Gracias!

Si desea recibir esta y otras publicaciones por email, o por el contrario desea darse de baja de nuestro sistema, por favor póngase en contacto con el departamento de Comunicaciones mandando su solicitud a:

info@bnya.es o comunicaciones@bnya.es



NAVARRO & ASOCIADOS
Abogados

VALENCIA

Marqués del Turia, 13-1ª
46005 VALENCIA
Tel. 96 351 71 19

MADRID

Lagasca, 56 - 1ª
28001 MADRID
Tel. 91 559 91 12

BARCELONA

Diagonal, 405 BIS-1ª
08008 BARCELONA
Tel. 93 162 14 48

BILBAO

Henao, 11-1ª
48009 BILBAO
Tel. 94 424 34 26

PALMA DE MALLORCA

Mateu Enric Llado, 5-3º B
07002 MALLORCA
Tel. 971 72 79 53