



LABOUR NEWS

Lo más destacado del área Laboral

Noviembre 2025





Índice

Novedades legislativas	3
1. El gobierno aprueba el Anteproyecto de Ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral, instrumento clave para la igualdad de oportunidades	3
2. Real Decreto-ley 12/2025: medidas extraordinarias de Seguridad Social tras la DANA	4
3. Paquete Ómnibus Digital de la Comisión Europea	4
Jurisprudencia	6
1. Formación obligatoria = Tiempo de trabajo	6
2. Tiempo de comida como tiempo de trabajo si no se desconecta	6
3. Un “ajuste rápido” en el parte médico puede costarte antecedentes penales	7
4. Despido por trabajar durante la baja: prueba válida y buena fé quebrantada	8
5. Despido objetivo por impacto tecnológico: ¿procedente ante la irrupción de la IA?	8
6. Carta despido redactada por la IA	9
7. Sexo en el trabajo, ¿despido procedente por transgresión de la buena fé?	10
8. Desconfianza fatal: el responsable de tienda que “desconectó” antes de hora	10

Novedades legislativas

1. El gobierno aprueba el Anteproyecto de Ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral, instrumento clave para la igualdad de oportunidades

El Consejo de Ministros del 4 de noviembre de 2025 ha aprobado, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Estatuto de las personas en formación práctica no laboral, conocido como Estatuto del Becario. La norma da cumplimiento al mandato del RDL 32/2021 y busca separar con claridad qué es formación y qué es trabajo, evitando el uso de becas como empleo encubierto y garantizando derechos mínimos durante las prácticas en empresas, instituciones y organismos públicos o privados.

Desde el propio título y terminología se aprecia el cambio de enfoque. Se abandona la figura tradicional del “becario”, asociada durante años a precariedad y tareas poco cualificadas, y se introduce la categoría de “persona en formación práctica no laboral”, vinculada necesariamente a un itinerario formativo reglado o reconocido (Formación Profesional, enseñanzas universitarias, especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, etc.).

Esto obliga a que las prácticas **tengan una finalidad genuinamente formativa, articulada mediante un plan individual de formación, y que las tareas asignadas en la empresa guarden una relación directa con los contenidos académicos o formativos previstos**. La práctica deja de ser una mera “ayuda” en el día a día de la empresa para configurarse como una prolongación aplicada de la formación teórica.

Uno de los elementos centrales del Estatuto, es la prohibición expresa de utilizar a personas en prácticas para sustituir a trabajadores o cubrir necesidades estructurales de plantilla. Las prácticas no pueden ocupar puestos de trabajo ordinarios ni servir como cobertura encubierta de vacantes, bajas o refuerzos estables. La norma introduce además límites cuantitativos y organizativos: **se establece un tope al número de personas en prácticas sobre el total de la plantilla y se fija un máximo de personas en formación que pueden depender de cada tutor o tutora**, reforzando la idea de un acompañamiento real y de calidad, y no de una supervisión meramente formal.

En paralelo, el Estatuto reconoce un conjunto de **derechos mínimos para las personas en formación**. Junto a la previsión de compensación de **gastos derivados de la práctica (transporte, manutención, etc., en los términos**

que se definan), se garantiza el **acceso a los servicios del centro de trabajo en condiciones similares a las de la plantilla** (instalaciones, medios, recursos básicos), **el respeto a la dignidad y a la integridad física y moral, y la protección frente a cualquier forma de violencia o acoso**. La representación legal de las personas trabajadoras (RLT) pasa a tener también un papel relevante, al reconocérsele el derecho a ser informada de los programas de prácticas no laborales que se desarrollan en la empresa, de sus características esenciales y de la presencia efectiva de personas en formación.

Desde el punto de vista del control y la supervisión, la norma prevé la creación de mecanismos específicos de seguimiento de las prácticas, tanto a nivel interno (mediante la designación de personas tutoras y, en su caso, comisiones de seguimiento) como externo, a través de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, que podrá acceder a la documentación asociada a los convenios de prácticas, planes formativos y registros de tutorización. Esto implica que el modelo documental (convenios, anexos formativos, acreditación del tutor, informes de seguimiento) deja de ser un mero trámite burocrático para convertirse en una pieza clave de la defensa empresarial frente a eventuales actuaciones inspectoras o reclamaciones por “falsos becarios”.



¿Qué supone, en la práctica, para las empresas y entidades de acogida? En primer lugar, la necesidad de **mapear y ordenar todas las figuras de prácticas existentes** (FP dual, prácticas curriculares, extracurriculares, programas con servicios públicos de empleo, etc.) y comprobar que realmente encajan en el ámbito del Estatuto. En segundo lugar, habrá que diseñar y documentar, para cada persona en formación, un **plan individual de prácticas**, donde se definan objetivos, contenidos, tareas admisibles y sistema de seguimiento, evitando que la descripción genérica o ambigua de funciones pueda interpretarse como un puesto de trabajo ordinario. Igualmente, será imprescindible **revisar las funciones que hoy se asignan a las personas en prácticas para verificar que no están cubriendo, de facto, puestos estructurales ni sustituyendo a personas de plantilla**.

Además, resultará aconsejable implantar un **procedimiento interno específico de gestión de prácticas**, en el que se regulen los criterios de selección, la duración de las estancias, la designación y responsabilidades del tutor o tutora, los canales de comunicación con los centros formativos, las medidas de prevención frente a acoso o discriminación y la forma en que se informará y se dará participación a la RLT. Este procedimiento debería ir acompañado de una adecuada organización de la documentación (convenios, anexos, comunicaciones con universidades o centros de FP, informes de evaluación), de forma que pueda ser puesta a disposición de la Inspección de Trabajo con agilidad y coherencia.

En definitiva, el Estatuto del Becario configura un marco más garantista y exigente para las prácticas no laborales, que obliga a las empresas a pasar de un modelo informal o puramente administrativo a un enfoque de **cumplimiento estructurado**, centrado en la finalidad formativa, en la trazabilidad de la relación y en la prevención de situaciones de fraude de ley. Un buen diagnóstico inicial de los programas de prácticas existentes, seguido de la actualización de convenios y protocolos, permitirá adaptar la organización a este nuevo escenario y minimizar riesgos tanto laborales como reputacionales.

2. Real Decreto-ley 12/2025: medidas extraordinarias de Seguridad Social tras la DANA

El Real Decreto-ley 12/2025, de 28 de octubre (BOE 29-10-2025), aprueba un paquete de medidas urgentes para la reactivación y reconstrucción de los municipios afectados por la DANA de octubre–noviembre de 2024. En el ámbito de Seguridad Social, el Capítulo III prevé un aplazamiento extraordinario de cuotas y un régimen reforzado de protección por cese de actividad para autónomos dañados por el episodio.

Por un lado, se permite aplazar el pago de las cotizaciones devengadas entre noviembre de 2025 y enero de 2026 (empresas y autónomos del Régimen del Mar) y entre diciembre de 2025 y febrero de 2026 (resto de autónomos en otros regímenes especiales), en condiciones análogas a las ya previstas en el RDL 6/2024. Por otro, los trabajadores autónomos que a 31 de enero de 2025 fueran beneficiarios de la prestación extraordinaria de cese de actividad de dicho RDL podrán acceder a una nueva prestación entre el 1 de febrero y el 31 de diciembre de 2025, siempre que se mantenga el cese directamente vinculado a la DANA, no hayan cobrado la prestación ordinaria de cese ni trabajado por cuenta ajena en ese periodo.

La prestación se reconocerá inicialmente con carácter provisional por Mutuas e Instituto Social de la Marina y será objeto de revisión a partir del 1 de marzo de 2026, con posible reintegro de prestaciones y cotizaciones si se aprecia falta de requisitos o extinción anticipada del derecho; si simplemente procede otra modalidad, se recalificará sin perder la protección. Las medidas se financian mediante transferencias estatales al sistema de Seguridad Social y el RDL 12/2025 está en vigor desde el 30 de octubre de 2025.

En la práctica, empresas y autónomos afectados deberían: (i) verificar si están dentro del ámbito territorial y material del RDL 6/2024 y 12/2025; (ii) valorar el uso del aplazamiento de cuotas como instrumento de liquidez; (iii) revisar con su mutua o asesoría la posibilidad de acceder a la nueva prestación extraordinaria, cuidando plazos de solicitud y requisitos; y (iv) conservar una traza documental sólida (afectación por la DANA, cese de actividad, facturación) ante la revisión prevista para 2026.

3. Paquete Ómnibus Digital de la Comisión Europea

La Comisión Europea presentó el 19 de noviembre de 2025 dos propuestas de Reglamento —el Ómnibus Digital sobre el Acervo Digital y el Ómnibus Digital sobre IA— que marcan un giro significativo en la regulación del entorno digital en la UE. El objetivo es simplificar, armonizar y actualizar un ecosistema jurídico fragmentado, integrando normas ya existentes y ajustando obligaciones en materia de datos, ciberseguridad e inteligencia artificial.

En el ámbito del Acervo Digital, la propuesta introduce modificaciones profundas en el RGPD, el Data Act y el marco de ciberseguridad. Destaca la nueva definición de dato personal, que incorpora la doctrina del TJUE y acota el tratamiento de datos seudonimizados; la inclusión de excepciones adicionales para tratar datos sensibles (control de IA y verificación biométrica); y la incorporación, por primera vez, de la regulación de cookies y tecnologías de



seguimiento directamente en el RGPD. Además, se amplía a 96 horas el plazo de notificación de brechas de seguridad.

El Data Act se convierte en la norma central del ecosistema del dato: absorbe el Data Governance Act y la Directiva de Datos Abiertos, al tiempo que introduce ajustes sectoriales relevantes —por ejemplo, permitiendo a organismos públicos aplicar condiciones y tarifas diferenciadas a los gatekeepers del DMA—. También se deroga el Reglamento P2B, considerado ya superado por el DMA y el DSA. En ciberseguridad, la principal novedad es la creación de un punto único europeo de notificación de incidentes, que evita la multiplicación de reportes bajo marcos como DORA, NIS 2 o RGPD.

En paralelo, el Ómnibus Digital de IA plantea una revisión temprana del Reglamento de IA aprobado hace poco más de un año. Se propone flexibilizar su despliegue mediante nuevos plazos de aplicación condicionados a decisiones de la Comisión, ampliando las ventanas de adaptación y estableciendo límites máximos entre 2027 y 2028. Se introduce una definición armonizada de mid-cap, que permitirá extender a estas empresas gran parte de las simplificaciones previstas inicialmente solo para pymes, incluyendo exenciones documentales y un régimen sancionador más proporcionado.

La propuesta también elimina la obligación de “alfabetización en IA” para proveedores y usuarios, trasladando esa responsabilidad a la Comisión y a los Estados Miembros; impulsa el uso de sandboxes regulatorios europeos; y habilita, con cautelas, el tratamiento de datos especialmente protegidos para detectar y corregir sesgos en sistemas de IA. Finalmente, se reducen los supuestos de registro obligatorio en la Base de Datos de Sistemas de IA de Alto Riesgo y se clarifica la interacción del Reglamento con marcos sectoriales, como el aeronáutico.

Estas propuestas suponen un punto de inflexión para la normativa digital europea. Aunque es previsible un debate intenso en el Parlamento y el Consejo, el resultado final configurará un nuevo mapa regulatorio más integrado, con obligaciones más claras para empresas tecnológicas, plataformas, desarrolladores de IA y organizaciones que tratan datos personales y no personales. La tramitación acaba de comenzar y será necesario seguirla de cerca para anticipar impactos normativos y adaptar estrategias de cumplimiento.

Jurisprudencia

1. Formación obligatoria = Tiempo de trabajo

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), nº 753/2025, rec. 34/2024, de 9 de septiembre de 2025.

- **Recurrente:** Confederación General del Trabajo (CGT) y UGT
- **Recurrida:** Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (SASEMAR)
- **Ponente:** Ángel Antonio Blasco Pellicer
- **ECLI:** ES:TS:2025:3821

Antecedentes de Hecho: El conflicto se origina a partir de una demanda interpuesta por CGT contra SASEMAR, en la que se solicita que el tiempo dedicado a los cursos de revalidación de certificados marítimos (como seguridad, supervivencia y lucha contra incendios) y los desplazamientos para asistir a dichos cursos sean considerados tiempo efectivo de trabajo. UGT y CCOO se adhieren a la demanda. En primera instancia, la Audiencia Nacional, con fecha 10 de noviembre de 2023, desestimó la demanda, considerando que la formación era responsabilidad individual del trabajador. Frente a esta decisión, CGT y UGT interpusieron recurso de casación, alegando error en la apreciación de la prueba y vulneración de las normativas relacionadas, en particular el artículo 23.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, los artículos 14 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y la Directiva 2008/106/CE.



Fundamentos de Derecho: El artículo 23.1 d) del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho a la formación continua para adaptarse a las modificaciones en el puesto de trabajo, y establece que dicho tiempo debe considerarse tiempo de trabajo. La revalidación periódica de los certificados es una exigencia derivada de cambios normativos, tanto nacionales como internacionales (Convenio STCW y Directiva de la Unión Europea), lo que implica una modificación sustancial de las condiciones del puesto de trabajo. La jurisprudencia anterior (STS 979/2017 y STS 2013) refuerza la doctrina de que la formación obligatoria necesaria para mantener habilitaciones profesionales debe ser considerada tiempo de trabajo. Además, la empresa cubre los costos y dietas asociados a estos cursos, lo que refuerza la relación laboral durante el período de formación.

Conclusión jurídica: La formación requerida por normativas internacionales y nacionales, que es necesaria para mantener la habilitación profesional, constituye una obligación ligada al puesto de trabajo. Por lo tanto, el tiempo invertido en dichos cursos y desplazamientos debe ser computado como tiempo efectivo de trabajo.

Fallo:

- Se estima el recurso de casación.
- Se casa y anula la sentencia de la Audiencia Nacional.
- Se declara el derecho de los trabajadores a que el tiempo dedicado a la realización de los cursos y a los desplazamientos sea considerado tiempo efectivo de trabajo.
- Sin imposición de costas.

2. Tiempo de comida como tiempo de trabajo si no se desconecta

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), nº 808/2025, rec. 105/2023, de 23 de septiembre de 2025.

- **Recurrente:** AMBULANCIAS DOMINGO, S.A.U.
- **Recurridos:** SITAC y Sección Sindical CGT
- **Ponente:** Félix Azón Vilas
- **ECLI:** ES:TS:2025:4159

Antecedentes de Hecho: El conflicto se origina por una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT) en el sector de transporte sanitario urgente. La empresa AMBULANCIAS DOMINGO, S.A.U. cambió la consideración de la hora de comida de tiempo de presencia remunerado a descanso no retribuido, basándose en la alegación de que los trabajadores tendrían autorización para desconectar durante ese tiempo. El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña declaró nula la modificación, por considerar que vulneraba los derechos fundamentales de los trabajadores, en particular el derecho a la indemnidad y la ejecución de sentencias. Frente a esta decisión, la empresa interpuso recurso ante el Tribunal Supremo.

Fundamentos de Derecho: El Tribunal Supremo analiza si la modificación de la empresa es ajustada a derecho, especialmente en relación con la desconexión durante la hora de comida. En caso de que exista desconexión total, el tiempo de comida debe considerarse descanso y no tiempo de presencia. La empresa presentó pruebas de que se había negociado la modificación y que existían causas organizativas, incluyendo la autorización de SEMSA. El TS subraya que no ha habido vulneración de derechos fundamentales ni represalia, y que la modificación responde a un cambio en las condiciones productivas. Asimismo, se concluye que no existe cosa juzgada, ya que las circunstancias han cambiado respecto a las sentencias anteriores.

Conclusión jurídica: Se considera tiempo de trabajo efectivo el tiempo de comida cuando los trabajadores mantienen las comunicaciones activas y no existe una desconexión total, lo que implica que, en ausencia de dicha desconexión, el tiempo de comida debe ser tratado como tiempo de trabajo, conforme a lo establecido en las sentencias que tratan sobre la naturaleza del tiempo de presencia y la desconexión en el ámbito laboral.

Fallo:

- Se estima el recurso empresarial.
- Se desestiman los recursos sindicales.
- Se casa la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña y se declara ajustada a derecho la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- Sin costas.

3. Un “ajuste rápido” en el parte médico puede costarte antecedentes penales

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Penal, Sección 1ª), nº 807/2025, rec. 426/2023, de 2 de octubre de 2025.

- **Recurrente:** Ministerio Fiscal
- **Recurrido:** Luis Enrique
- **Ponente:** Susana Polo García
- **ECLI:** ES:TS:2025:4219

Antecedentes de Hecho: Luis Enrique falsificó un parte médico con el fin de justificar una ausencia laboral y cobrar 31,96 € por un día adicional de baja. El procedimiento comenzó cuando, tras recibir una baja médica real por gastroenteritis de un solo día, el acusado decidió modificar la fecha del parte médico y enviarlo a su empresa. Posteriormente, envió una versión “rectificada” del mismo. La falsificación fue detectada cuando la Seguridad Social remitió los datos oficiales a la empresa, lo que evidenció la discrepancia entre el parte médico alterado y los registros reales. El Juzgado Penal condenó a Luis Enrique, pero la Audiencia Provincial lo absolvió, considerando que se trataba de una copia escaneada y no un documento original. El Ministerio Fiscal recurrió la absolución ante el Tribunal Supremo.

Fundamentos de Derecho: El Tribunal Supremo aclara que la falsedad de un documento no depende del soporte sobre el cual se presenta, sino de la naturaleza del documento que se simula. En este caso, el parte médico, aunque modificado digitalmente, mantiene su naturaleza de documento oficial, lo que convierte la falsificación en un delito tipificado en el artículo 392.1 en relación con el artículo 390.1 del Código Penal. En la jurisprudencia (STS 577/2020 y STS 1126/2011), se ha establecido que cualquier intento de alterar un documento oficial, incluso a través de medios digitales como escaneado o manipulación en programas de edición, constituye falsedad documental.

El Tribunal rechaza la retroactividad derivada del artículo 112 del Código Civil, aclarando que la filiación no puede tener efectos prestacionales anteriores al reconocimiento judicial. Añade que, por analogía con los casos de adopción, el hecho causante debe situarse en la resolución judicial constitutiva, y no en el nacimiento. Finalmente, invoca el principio del interés superior del menor, que exige una interpretación favorable a la protección y cuidado del hijo.

Conclusión jurídica: La falsificación de un documento oficial, aunque sea realizado a través de medios digitales como fotocopias, escaneados o modificaciones electrónicas, es un delito penal tipificado como falsedad en documento oficial, según los preceptos del Código Penal. Esta conducta es jurídicamente típica y debe ser sancionada como tal, independientemente de la cantidad de dinero involucrada.

Fallo:

- Se estima el recurso del Ministerio Fiscal.
- Se condena a Luis Enrique a 6 meses de prisión y una multa de 6 € por día durante 6 meses.
- La sentencia de la Audiencia Provincial es casada y anulada.
- No cabe recurso contra esta sentencia.

4. Despido por trabajar durante la baja: prueba válida y buena fé quebrantada

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª), nº 712/2025, rec. 471/2025, de 11 de julio de 2025.

- **Recurrente:** Hermenegildo
- **Recurrida:** AVIO SOLUCIONES INTEGRADAS, S.A. (CLECE FS, S.A.)
- **Órgano remitente:** Ángela Mostajo Veiga

Antecedentes de Hecho: El trabajador Hermenegildo se encontraba en situación de incapacidad temporal (IT) debido a un trastorno ansioso-depresivo. Durante el período de baja, se descubrió que estaba trabajando en actividades de construcción, lo que fue corroborado por pruebas presentadas por detectives privados, quienes captaron fotografías del trabajador realizando estas actividades desde la vía pública. La empresa procedió al despido del trabajador por incumplimiento de sus obligaciones y por quebrantar la buena fe contractual, y además, se le impuso una multa por temeridad. El Juzgado Social declaró el despido procedente y la imposición de la multa.

Fundamentos de Derecho: El Tribunal Supremo analiza la validez de la prueba presentada, considerando que las fotografías obtenidas desde la vía pública son pruebas válidas para acreditar la actividad del trabajador durante la baja. Esta actividad, claramente incompatible con la situación de IT, transgrede la buena fe contractual que debe regir en las relaciones laborales. Se aplica la teoría gradualista, según la cual la gravedad del incumplimiento justifica el despido procedente. No obstante, la multa por temeridad fue revocada por el Tribunal, al no considerar suficientemente motivada la sanción impuesta por la empresa.

Conclusión jurídica: El despido es procedente, ya que el trabajador ha incumplido de forma grave y culpable sus obligaciones al realizar actividades incompatibles con su situación de incapacidad temporal, quebrantando la buena fe contractual. En cuanto a la multa por temeridad, se revoca debido a la falta de motivación en su imposición.

Fallo:

- Se mantiene el despido procedente.
- Se revoca la multa por temeridad.
- Sin costas.

5. Despido objetivo por impacto tecnológico: ¿procedente ante la irrupción de la IA?

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Sala de lo Social, Sección 1ª), nº 3529/2025, rec. 2003/2025, de 15 de septiembre de 2025

- **Recurrente:** Doña Melisa
- **Recurrida:** TRADUCTORES E INTÉRPRETES EUROTTEXT, S.L. y FOGASA
- **Ponente:** José Manuel Riesco Iglesias
- **ECLI:** ES:TSJCL:2025:3529

Antecedentes de Hecho: Doña Melisa, trabajadora de la empresa TRADUCTORES E INTÉRPRETES EUROTTEXT, S.L., con contrato indefinido desde 2007 y una categoría profesional de ESP TRADUCCIÓN IX, fue despedida bajo el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores, alegando causas económicas, organizativas y productivas derivadas de la introducción de la traducción automática y la inteligencia artificial (IA), que provocaron una caída de ingresos y ventas. La empresa fundamentó su decisión en la necesidad de reducir la plantilla para evitar el cierre. El Juzgado Social declaró procedente el despido. Sin embargo, la trabajadora recurrió, alegando que no existían pérdidas reales y que no se habían utilizado criterios objetivos para su despido.

Fundamentos de Derecho: La Sala del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León desestimó la modificación de los hechos probados, ya que las cuentas de la empresa reflejaban pérdidas y un descenso en las ventas, especialmente durante los años 2023 y 2024. Se confirmó que la empresa había acreditado las causas económicas (pérdidas) y organizativas (reducción de plantilla), y que la previsión de pérdidas futuras es válida siempre que esté respaldada por datos objetivos. No se vulneró el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores, ya que la previsión de las

pérdidas futuras y las medidas adoptadas por la empresa eran razonables y basadas en datos verificables. Además, no se aplicó la doctrina sobre selección arbitraria, ya que no había evidencia de que se hubiera seleccionado a la trabajadora de forma arbitraria en comparación con otros empleados en la misma categoría.

Conclusión jurídica: Se considera procedente el despido por causas técnicas y productivas derivadas de la introducción de la inteligencia artificial (IA), siempre que se cumpla con los siguientes requisitos:

- Existencia de una necesidad real y razonable para la adopción de medidas de reducción de plantilla.
- Desaparición electiva del puesto de trabajo debido a la automatización.
- Imposibilidad de recolocación de la trabajadora en otro puesto dentro de la empresa.
- Transparencia en el proceso de toma de decisiones y actuación de buena fe por parte de la empresa.

Fallo:

- Se desestima el recurso interpuesto por la trabajadora.
- Se confirma la sentencia que declaró procedente el despido.
- Sin costas.

6. Carta despido redactada por la IA

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), nº 7806/2024, rec. 2759/2024, de 16 de octubre de 2024.

- **Recurrente:** HUGO GIRO, S.L.
- **Recurrido:** D. Gabriel
- **Ponente:** Carlos Escribano Vindel
- **ECLI:** ES:TSJCAT:2024:7806

Antecedentes de Hecho: El trabajador, D. Gabriel, oficial marmolista con contrato indefinido desde 2021, fue despedido el 30 de septiembre de 2022 mediante una carta de despido disciplinario que alegaba disminución voluntaria de su rendimiento. Dicha carta fue generada automáticamente. Durante su tiempo de trabajo, D. Gabriel había pasado por un reconocimiento médico que le otorgó restricciones por exposición a sílice, y posteriormente, se le diagnosticó silicosis. Tras una baja por incapacidad temporal (IT), la empresa procedió a su despido, a lo que D. Gabriel respondió con una demanda, alegando discriminación por su condición de salud. El Juzgado Social declaró nulo el despido, considerando que se había vulnerado el derecho fundamental a no ser discriminado por discapacidad.

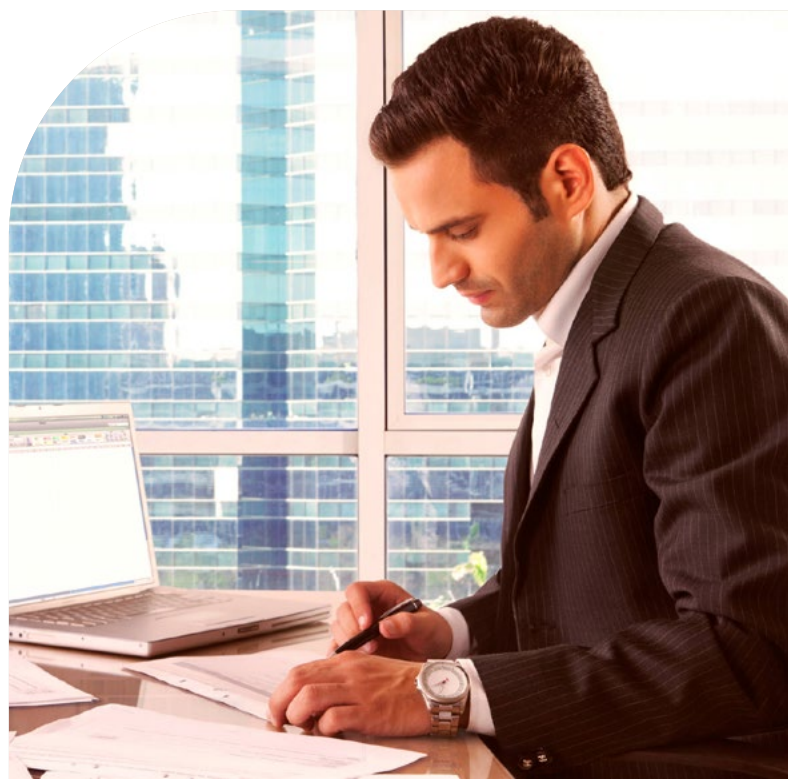
Fundamentos de Derecho: La Ley 15/2022 amplía la protección contra la discriminación a incluir la enfermedad y la condición de salud, lo que refuerza el marco legal para evitar despidos discriminatorios en estos casos. El Tribunal analiza los indicios de discriminación, basándose en el certificado médico con restricciones y las bajas por IT relacionadas con la silicosis, observando que el despido ocurrió inmediatamente tras la última baja. La empresa no acreditó una causa real ni justificó la proporcionalidad del despido, y la carta de despido carecía de la debida motivación, lo que evidenció una falta de buena fe. El Tribunal subraya que, aunque el diagnóstico definitivo de silicosis se produjo posteriormente, ya existían indicios suficientes para considerar el despido como una medida discriminatoria.

Conclusión jurídica: El despido vulnera los derechos fundamentales de D. Gabriel, específicamente los artículos 14 y 24 de la Constitución Española, al estar basado en una discriminación por enfermedad, además de no haberse adoptado los ajustes razonables necesarios en su puesto de trabajo.

El tribunal afirma la falta de motivación suficiente en una carta de despido que considera que ha sido generada automáticamente por la IA.

Fallo:

- Se desestima el recurso interpuesto por la empresa.
- Se confirma la nulidad del despido.
- Se condena a la empresa a la readmisión del trabajador y el abono de los salarios de tramitación.
- Se impone una condena en costas por importe de 500 €.



7. Sexo en el trabajo: ¿despido procedente por transgresión de la buena fé?

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª), nº 10699/2025, rec. 302/2025, de 11 de septiembre de 2025.

- **Recurrente:** ADECCO OUTSOURCING S.A.U.
- **Recurrido:** D. Calixto
- **Ponente:** María del Carmen López Hormeño
- **ECLI:** ES:TSJM:2025:10699

Antecedentes de Hecho: El trabajador, D. Calixto, con contrato indefinido desde 2019 y categoría de Mozo, fue despedido tras realizar prácticas sexuales orales con una compañera en un pasillo del centro logístico de El Corte Inglés el 14 de junio de 2023. El hecho fue reconocido por el propio trabajador. La empresa, el 15 de junio de 2023, le notificó un despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, fundamentado en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y el artículo 57.13 del Convenio de Grandes Almacenes. El Juzgado Social declaró el despido improcedente, ordenando la readmisión o el pago de indemnización.

Fundamentos de Derecho: El Tribunal Superior de Justicia analiza la gravedad de la conducta, considerando que la práctica sexual en un lugar de trabajo, específicamente en un pasillo de tránsito, constituye una transgresión grave de la buena fe contractual. La jurisprudencia del Tribunal Supremo establece que la transgresión de la buena fe contractual puede justificar el despido disciplinario si la conducta es grave y culpable. En este caso, aunque no se haya acreditado un perjuicio económico directo, la conducta del trabajador es lo suficientemente grave como para justificar la máxima sanción, ya que se quebrantó la confianza de la empresa y se comprometió el ambiente laboral.

Conclusión jurídica: El despido disciplinario es procedente por incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales, dado que la conducta transgrede de manera manifiesta la buena fe contractual, aunque no se haya probado un perjuicio económico para la empresa.

Fallo:

- Se estima el recurso interpuesto por la empresa.
- Se revoca la sentencia de instancia y se declara procedente el despido.
- Sin costas.

8. Desconfianza fatal: el responsable de tienda que “desconectó” antes de hora

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª), nº 12220/2025, rec. 604/2025, de 10 de octubre de 2025.

- **Recurrente:** Doña Eva María
- **Recurrida:** PRIMAPRIX, S.L.
- **Ponente:** Ignacio Moreno González-Aller
- **ECLI:** ES:TSJM:2025:12220

Antecedentes de Hecho: Eva María, responsable de tienda en PRIMAPRIX desde 2015, fue despedida disciplinariamente por reiterados incumplimientos en su puesto de trabajo. Entre las irregularidades detectadas, se encontraban incongruencias entre los horarios de fichaje y los de activación de alarma, lo que indicaba que abandonaba su puesto antes de la finalización de su jornada. Ejemplos documentados incluyen salidas antes de la hora marcada, como el 4 de julio (salida a las 14:16 cuando la jornada finalizaba a las 15:00), el 7 de julio (salida a las 21:41 cuando



el horario era 22:00), y otros casos similares. Además, se registró una evaluación muy negativa del estado de la tienda bajo su supervisión. La empresa, al ser responsable de la supervisión del horario del personal y el cierre del establecimiento, consideró estos hechos como una transgresión grave de la buena fe contractual, procediendo con el despido.

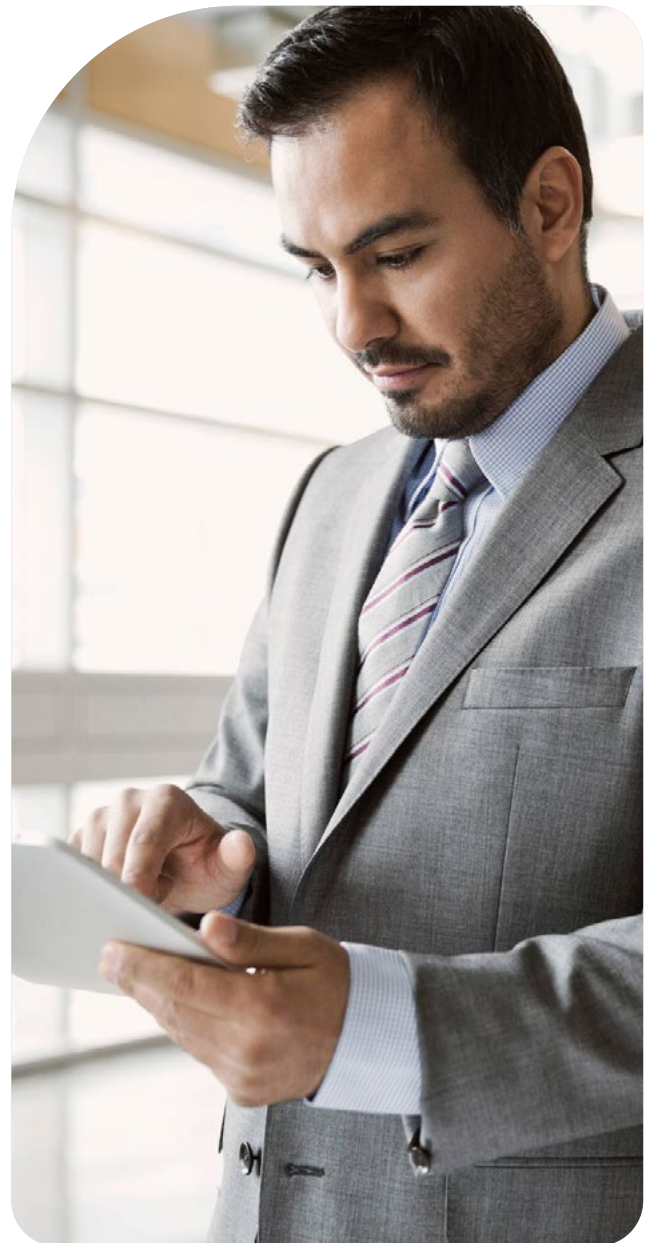
Fundamentos de Derecho: El Tribunal analiza que la carta de despido cumplía con los requisitos legales, detallando los hechos concretos, fechas y circunstancias que justificaron la medida. Se acredita que Eva María incumplió de forma grave y culpable sus obligaciones, en especial su función esencial de supervisar el cierre de la tienda y la gestión de horarios. La pérdida de confianza en su desempeño resultó en una ruptura de la relación laboral, que es suficiente para justificar el despido disciplinario, incluso sin la necesidad de probar daños económicos directos. No se apreció prescripción en la acción, ya que la empresa actuó dentro del plazo legal correspondiente. El despido se subsume en una falta muy grave según el artículo 43.3 del Convenio colectivo y el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Conclusión jurídica: El despido disciplinario es procedente por transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, fundamentos suficientes para dar por terminada la relación laboral de manera válida, dado el incumplimiento grave de sus funciones.

El Tribunal considera que la pérdida de confianza basta para romper la relación laboral en puestos de confianza, aunque no se acrediten daños económicos efectivos.

Fallo:

- Se desestima el recurso de la trabajadora.
- Se confirma la sentencia que declaró procedente el despido.
- Sin costas.



Noelia Yubero

Asesoría Jurídico Laboral
Noelia.Yubero@es.gt.com