



LABOUR NEWS

Teletrabajo, permisos y despidos: así están cambiando las reglas en el entorno laboral

Mayo 2026





Índice

Novedades Legislativas	3
1. Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social	3
Novedades jurisprudenciales	4
1. Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de abril de 2026, núm. 441/2026	4
2. Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de abril de 2026, núm. 443/2026	5
3. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 23 de abril de 2026, núm. 2380/2026	6
4. Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de febrero de 2026, núm. 142/2026	7
5. Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de abril de 2026, núm. 435/2026	9
Caso de éxito	10
Sentencia dictada por la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Sevilla. Plaza nº 2 de 25 de noviembre de 2025.	10

En un contexto de continua transformación normativa y novedades jurisprudenciales, el derecho laboral sigue evolucionando con novedades relevantes que impactan tanto en la gestión empresarial como en los derechos de las personas trabajadoras.

En esta edición, trataremos los principales cambios legislativos y novedades jurisprudenciales más recientes, con el objetivo de anticipar y entender su impacto en la práctica diaria.

Novedades Legislativas

1. Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social

Se ha publicado en el BOE nº 87, de 9 de abril de 2026, la **Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social**, la cual entró en vigor el día 10 de abril de 2026 salvo la obligación para las cooperativas de más de quinientas personas socias de contar con página web corporativa entrará en vigor **al año** de la entrada en vigor de la ley.

La finalidad y **objetivo principal** de esta ley es **actualizar el marco normativo de la economía social**, ajustando un modelo eficaz a las nuevas circunstancias económicas y sociales, y sus objetivos se alinean con el **Plan de Acción Europeo para la Economía Social** que fija como meta dar un mayor apoyo a la economía social no solo en términos de creación de puestos de trabajo, sino también buscando incrementar el impacto social que tienen estas organizaciones en toda la Unión Europea.

La norma aprobada **reforma y actualiza el marco jurídico de las cooperativas**, de las empresas de inserción y, en general, la economía social incorporando la figura de la empresa social, generando efectos directos en el ámbito laboral y la igualdad. Entre las **principales novedades** destacan el establecimiento de un nuevo contrato temporal de transición al empleo ordinario, la introducción de planes de igualdad específicos para las personas socias trabajadoras, así como el refuerzo de los instrumentos destinados a prevenir y sancionar el uso fraudulento de la forma cooperativa.



Novedades jurisprudenciales

1. Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de abril de 2026, núm. 441/2026

La **Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMCUGT)**, formuló demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional sobre conflicto colectivo, en la que solicitaba que se declarase la nulidad de la comunicación remitida a la plantilla en fecha 17 de junio de 2024, bajo el título **“Nuevo proceso de gestión de incidencia en nómina - HR Case - New process for payroll incident management”** y, en consecuencia, se declarase el derecho de las personas trabajadoras afectadas por el conflicto a remitir a la empresa los partes de baja, justificantes de ausencia, excedencias, anticipos y solicitudes similares a través de cualquier medio, incluido el correo electrónico y los canales presenciales.

Con fecha 19 de noviembre de 2024, se dictó sentencia por la **Audiencia Nacional**, estimando parcialmente la demanda y dejando sin efecto la comunicación remitida por la empresa el 17 de junio de 2024 denominada **“Nuevo proceso de gestión de incidencia en nómina -HR Case- New process for payroll incident management”** declarando el derecho de los trabajadores, así como a la RLT, a **remitir a la empresa los partes de baja**, justificantes de ausencia, excedencias, anticipos y solicitudes similares a través de cualquier medio válido en derecho, incluido el correo electrónico y los canales presenciales.

La **Audiencia Nacional** en su sentencia afirma que la empresa puede instaurar estos sistema pero que el sistema HR Case plantea acreditadas dificultades a las personas trabajadoras; no les permite subir directamente los documentos que fundamentan sus peticiones, teniendo que utilizar medios digitales propios para ello o recurrir al teléfono personal de su manager; y, **da respuestas tardías no compatibles con la rapidez, incluso inmediatez, que la respuesta empresarial debe tener, al menos en algunos supuestos. Las objeciones no están, así, en la instauración y potenciación de la herramienta HR Case, sino en sus deficiencias, insuficiencias y retrasos.** Y son tales deficiencias, insuficiencias y retrasos los que han llevado a considerar que aquella herramienta no puede ser el sistema único de comunicación, cuando las personas trabajadoras venían utilizando otros sistemas (presenciales, correo electrónico), que no les exigían un esfuerzo tan desproporcionado, refiriendo la propia sentencia recurrida que la empresa puede limitar el uso de estos otros sistemas a circunstancias excepcionales. El **Tribunal Supremo desestima el recurso interpuesto**, confirmando la sentencia recurrida.



2. Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de abril de 2026, núm. 443/2026

La **Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CC.OO.)** interpuso demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional frente a la empresa **HINOJOSA PACKAGING, S.L.**, solicitando el **reconocimiento del derecho de las personas trabajadoras a disfrutar íntegramente del permiso retribuido de cinco días** previsto en el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 8.5.1 b) del Convenio Estatal de Artes Gráficas, incluso en aquellos supuestos en los que, tras el alta hospitalaria del familiar, persistiera la prescripción médica de reposo domiciliario. Asimismo, la demanda fue posteriormente ampliada frente a AFCCO, FGEE y FEIGRAF, adhiriéndose asimismo el sindicato CSIF.



Con fecha 6 de febrero de 2025, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia estimando la demanda formulada por FSC-CC.OO. y declarando el derecho de las personas trabajadoras de HINOJOSA PACKAGING, S.L. a disfrutar de la totalidad del permiso retribuido de cinco días en los supuestos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, cuando, pese al alta hospitalaria, persistiera la necesidad de cuidados y no se hubiese agotado el referido permiso.

Frente a dicha resolución, la empresa interpuso **recurso de casación ante el Tribunal Supremo**, sosteniendo, en esencia, que el **permiso debía limitarse estrictamente al tiempo de hospitalización efectiva**, de modo que el alta hospitalaria implicaba automáticamente la finalización del permiso, aun cuando existiera prescripción de reposo domiciliario. Asimismo, se alega que el reposo domiciliario únicamente podía extender el permiso en los supuestos expresamente previstos de intervención quirúrgica sin hospitalización.

En este sentido, el Tribunal Supremo desestima íntegramente el recurso confirmando así la sentencia dictada por la Audiencia Nacional, reiterando su consolidada doctrina jurisprudencial conforme a la cual el alta hospitalaria no comporta automáticamente la extinción del permiso retribuido si no va acompañada de la correspondiente alta médica y persiste la necesidad de cuidados domiciliarios. La Sala recuerda que la finalidad del permiso radica en atender las necesidades asistenciales del familiar enfermo, de modo que la clave interpretativa no reside exclusivamente en la hospitalización, sino en la persistencia de la situación médica que justifica el cuidado efectivo.

En este sentido, el Alto Tribunal subraya que el alta hospitalaria únicamente implica que el paciente ya no requiere ingreso hospitalario, pero **no excluye que continúe necesitando cuidados, tratamiento ambulatorio o reposo en el domicilio**. Por ello, concluye que el permiso puede mantenerse hasta completar los cinco días legalmente previstos siempre que no exista alta médica y continúe acreditada la necesidad de reposo domiciliario.

Finalmente, el Tribunal Supremo declara la firmeza de la sentencia recurrida y consolida el criterio jurisprudencial favorable a una interpretación finalista y garantista del permiso regulado en el artículo 37.3 b) ET, reforzando la protección de las personas trabajadoras en situaciones de necesidad de cuidado efectivo de familiares.

3. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 23 de abril de 2026, núm. 2380/2026

Persona trabajadora, que prestaba servicios para la compañía, **KIKO RETAIL ESPAÑA, S.L.U.** con la categoría profesional de Store Manager, interpuso demanda en materia de tutela de derechos fundamentales y movilidad geográfica tras haber sido **sancionada con suspensión de empleo y sueldo de cuarenta días** y trasladada desde la tienda de Portal de l'Àngel de Barcelona al centro comercial Splau de Cornellà de Llobregat.

La demandante se encontraba en situación de **incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo** desde enero de 2025 y alegaba que ambas decisiones empresariales constituían una discriminación por razón de embarazo y una represalia empresarial, afectando además a su derecho a la conciliación familiar y personal.

En este sentido, los hechos traían causa, de una **denuncia por presunto acoso laboral** interpuesta por otra persona trabajadora de la plantilla de la compañía en diciembre de 2024, tras la cual la Compañía activó el correspondiente protocolo interno de prevención del acoso.

La investigación concluyó que **no existían conductas constitutivas de acoso laboral**, si bien la comisión instructora apreció una gestión marcada por “abuso de poder”, “trato diferenciado” y “falta de planificación adecuada”, circunstancias que habían repercutido negativamente en el clima laboral del centro de trabajo. Debido a dicha situación, siete personas trabajadoras manifestaron expresamente que no deseaban continuar trabajando con la actora o que el traslado a otro centro constituía la mejor solución para resolver el conflicto generado.

En este sentido, la sentencia de instancia desestimó íntegramente la demanda, criterio que fue posteriormente confirmado por el **Tribunal Superior de Justicia de Cataluña** al resolver el recurso de suplicación interpuesto por la persona trabajadora. La Sala recuerda que el embarazo y la maternidad activan una protección reforzada frente a decisiones empresariales potencialmente discriminatorias, conforme al artículo **14 de la Constitución Española y a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva**

de mujeres y hombres. No obstante, precisa que dicha protección no impide automáticamente la adopción de medidas organizativas o disciplinarias cuando estas responden a causas objetivas, razonables y completamente ajenas al embarazo o la maternidad, como concierne en el presente supuesto.

El Tribunal considera acreditado que tanto la sanción como el cambio de centro de trabajo obedecían exclusivamente al **conflicto laboral detectado durante la investigación interna** y a la necesidad empresarial de adoptar medidas correctivas para preservar un adecuado clima laboral y evitar riesgos psicosociales. Por ello, la Sala subraya que la decisión empresarial no guardaba relación alguna con el estado de embarazo de la persona trabajadora, sino con las **conclusiones obtenidas en el marco del protocolo de acoso** y con las manifestaciones efectuadas por varias trabajadoras del centro.

Asimismo, el TSJ de Cataluña descarta que el traslado constituyera un supuesto de movilidad geográfica relevante a los efectos del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Para ello, destaca que el nuevo centro de trabajo se encontraba a menos de 20 kilómetros del domicilio de la trabajadora y a tan solo 12 kilómetros del establecimiento de origen, dentro además del área metropolitana de Barcelona. La Sala recuerda igualmente que el Convenio Colectivo estatal de comercio minorista de droguerías y perfumerías permite expresamente este tipo de cambios organizativos dentro de la ciudad de Barcelona y su área metropolitana hasta un límite de 20 kilómetros, el cual, la presente decisión se encuentra dentro de estos límites.

Finalmente, el Tribunal concluye que la especial protección derivada del embarazo o la maternidad no comporta, por sí sola, una reducción automática de los límites convencionales en materia de movilidad funcional o geográfica cuando la medida empresarial se encuentra debidamente justificada y no responde a una finalidad discriminatoria.

Por todo ello, en consecuencia, **desestima íntegramente el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora** y confirma la validez tanto de la sanción como del traslado acordado por la Compañía.

4. Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de febrero de 2026, núm. 142/2026

En los últimos años, uno de los conflictos más habituales en las empresas gira en torno al **teletrabajo**, si debe concederse o no, a quién puede reconocerse y en qué condiciones.

En efecto, con carácter general, las personas trabajadoras buscan disponer de la **máxima flexibilidad posible para teletrabajar**, mientras que muchas compañías siguen observando esta modalidad con cierta cautela. Es por ello, que desde la perspectiva empresarial, el trabajo a distancia se percibe en ocasiones como una pérdida de control sobre la actividad laboral y, precisamente por ello, no es extraño que su concesión quede condicionada a determinados requisitos o limitaciones.

En este sentido, observamos que, con una mayor frecuencia, este tipo de tensiones llega a los tribunales, y, precisamente eso es lo que analiza la sentencia que comentamos hoy: la **STS de 5 de febrero de 2026** (rec. 252/2024).

El presente supuesto, el Tribunal Supremo resuelve un conflicto colectivo planteado en relación con las condiciones en las que una compañía permitía el teletrabajo a la totalidad de la plantilla. Por ello, el punto de partida resulta especialmente relevante, y es que, **el convenio colectivo de empresa no regulaba el trabajo a distancia**. Por ello, toda esta materia se había venido articulando a través de políticas internas de la compañía y acuerdos individuales suscritos con las personas trabajadoras.

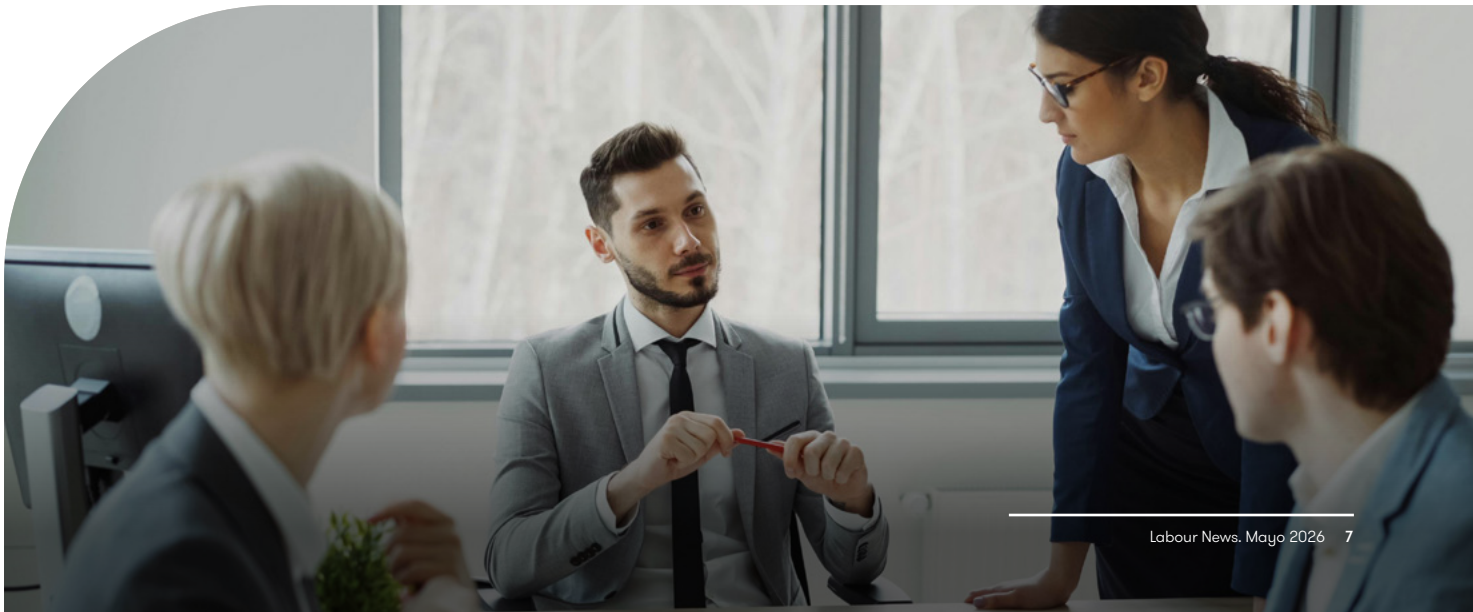
Dentro de esa política interna existía una diferencia clara entre dos colectivos, por un lado, el **personal sometido al convenio colectivo y por otro lado, el personal fuera de convenio**. En este sentido, la Compañía permitía al personal que se encontraba fuera de convenio, trabajar en remoto desde un domicilio distinto al habitual durante determinados periodos siendo estos, dos semanas en verano y una semana en Navidad, mientras que, al resto de personal, el que se

encontraba encuadrado dentro del convenio colectivo, sí se le reconocía el teletrabajo, pero únicamente desde su domicilio habitual, no pudiendo prestar servicios desde un lugar distinto.

Ante esta situación, la **Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA)**, interpuso demanda de conflicto colectivo frente a EXOLUM CORPORATION, S.A., al considerar que esta diferencia de trato vulneraba el principio de igualdad y no discriminación, así como los derechos de conciliación familiar y laboral, sosteniendo además que la empresa utilizaba esta ventaja para incentivar la exclusión voluntaria del convenio colectivo. Según el sindicato, **la Compañía estaba favoreciendo al personal fuera de convenio frente a quienes permanecían sometidos al régimen convencional**, generando una desigualdad injustificada en materia de conciliación y teletrabajo.

En este sentido, lo que se solicitaba era el reconocimiento del derecho de las personas trabajadoras sometidas al convenio colectivo de empresa a disfrutar de las mismas condiciones de trabajo a distancia que el personal excluido de convenio, particularmente en lo relativo a la posibilidad de teletrabajar desde un domicilio distinto al habitual durante los periodos de verano y Navidad. A dicha demanda se adhirieron los sindicatos CCOO y CGT.

Con fecha 28 de junio de 2024, la Sala de lo Social de la **Audiencia Nacional desestimó íntegramente la demanda, razonando que el propio convenio colectivo contemplaba expresamente la coexistencia de dos colectivos diferenciados**, personal sometido al convenio y personal fuera de convenio, ambos sujetos a regímenes jurídicos y condiciones laborales distintas. La Audiencia Nacional entendió que la diferencia de trato en materia de teletrabajo encontraba justificación objetiva en las especiales condiciones de trabajo del personal fuera de convenio, caracterizadas por una mayor flexibilidad horaria, plena disponibilidad y dedicación exclusiva.



Por ello, frente a dicha resolución, **UGT-FICA interpuso recurso de casación ante el Tribunal Supremo alegando vulneración del artículo 14 de la Constitución Española, del artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y no discriminación y de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.** El sindicato sostenía que la medida suponía una **discriminación indirecta** vinculada a la adhesión o no al convenio colectivo y a los acuerdos sindicales, generando un trato peyorativo para quienes permanecían dentro del régimen convencional.

Sin embargo, el Tribunal Supremo rechaza dicha tesis y concluye que no existe discriminación, en la misma línea que la Audiencia Nacional. En primer lugar, la Sala destaca que **el convenio colectivo no contiene regulación específica sobre el régimen de teletrabajo.** Esto implica que no existe una norma colectiva que imponga un régimen homogéneo en esta materia, de modo que la compañía conserva un cierto margen de organización para configurar las condiciones del trabajo a distancia mediante políticas internas y acuerdos individuales.

En segundo lugar, el Tribunal considera que concurre una **justificación objetiva y razonable para la diferencia de trato.** Según la sentencia, el **personal fuera de convenio desempeña funciones críticas y de mayor responsabilidad,** sujetas a un régimen de plena disponibilidad, dedicación exclusiva y flexibilidad horaria. En este contexto, la Sala entiende que la empresa puede introducir determinadas **medidas específicas de flexibilidad** para este colectivo, entre ellas la posibilidad de teletrabajar temporalmente desde un domicilio distinto al habitual.

Asimismo, el Tribunal subraya que la diferencia controvertida **no afecta a un elemento esencial de la relación laboral,** sino a una cuestión concreta y limitada: la posibilidad de teletrabajar desde otro domicilio durante determinados periodos vacacionales. De hecho, la propia sentencia apunta expresamente que la valoración podría haber sido distinta si la diferencia hubiera incidido sobre aspectos nucleares o sustanciales de las condiciones laborales.

Especialmente relevante resulta también el razonamiento del Tribunal Supremo en relación con la supuesta discriminación sindical alegada por UGT. La Sala rechaza que exista el menor indicio de actuación antisindical o de una voluntad empresarial dirigida a fomentar la exclusión del convenio colectivo. Muy al contrario, recuerda que **la posibilidad de quedar fuera de convenio estaba expresamente prevista y aceptada en el propio convenio colectivo firmado por los sindicatos.**

Además, considera que la medida discutida afectaba únicamente a un aspecto secundario de la relación laboral y no a derechos esenciales de las personas trabajadoras.

Desde la perspectiva de la negociación colectiva, esta resolución pone de manifiesto la enorme importancia de regular expresamente el teletrabajo en los convenios colectivos. Cuando el convenio guarda silencio sobre esta materia, la compañía mantiene una amplia capacidad de configuración respecto a cuestiones tan relevantes como quién puede teletrabajar, cuántos días, desde dónde o bajo qué condiciones.

Por el contrario, cuando estas cuestiones se incorporan al convenio colectivo, pasan a integrarse en una **norma colectiva con eficacia normativa,** lo que limita considerablemente la capacidad unilateral de la empresa para introducir diferencias entre colectivos o modificar determinadas condiciones de trabajo a distancia.

En definitiva, esta sentencia no **solo resuelve un conflicto concreto sobre el régimen de teletrabajo, sino que también lanza un mensaje muy claro desde el punto de vista de la negociación colectiva.** Por lo que se puede observar que, si los sindicatos pretenden garantizar un régimen homogéneo y uniforme de trabajo a distancia, el espacio natural para hacerlo es el convenio colectivo. Cuando la materia no se regula convencionalmente, el margen de configuración empresarial es mucho mayor.



5. Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de abril de 2026, núm. 435/2026

En el ámbito **procesal laboral**, una de las cuestiones que genera más controversia práctica es determinar hasta qué punto la demanda judicial debe coincidir exactamente con el contenido de la papeleta de **conciliación previa**.

En este sentido, la duda suele aparecer cuando, una vez presentada la papeleta o incluso iniciada la vía judicial, la persona trabajadora incorpora nuevas causas de nulidad del despido vinculadas a derechos fundamentales. Precisamente sobre esta cuestión se pronuncia la presente **sentencia del Tribunal Supremo de 22 de abril de 2026 (rec. 5194/2024)**, en la que se vuelve a reiterar que es posible introducir posteriormente una nueva causa de nulidad del despido, aunque no hubiera sido mencionada expresamente en la papeleta de conciliación.

En el presente supuesto, la persona trabajadora prestaba servicios para la compañía, **KOVYX OUTDOOR, S.L.** y se encontraba en **situación de incapacidad temporal** por embarazo de riesgo al tiempo de producirse el despido disciplinario. Paralelamente, la persona trabajadora había denunciado internamente y ante la **Inspección de Trabajo** una **situación de acoso sexual** atribuida a su superior jerárquico, iniciándose las respectivas actuaciones inspectoras, así como, también se activó el protocolo interno de investigación.

La Compañía terminó extinguiendo la relación laboral alegando desobediencia y transgresión de la buena fe contractual, fundamentando el despido en la negativa de la persona trabajadora a devolver un ordenador portátil durante su situación de baja médica.

La particularidad del caso radica en que, en la papeleta de conciliación, la persona trabajadora se había limitado a **solicitar la nulidad o, subsidiariamente, la improcedencia del despido**, reclamando además una indemnización por daños morales, pero sin hacer referencia expresa ni a su estado de gestación ni a la posible vulneración de la garantía de indemnidad derivada de la denuncia presentada ante la Inspección de Trabajo. Fue posteriormente, ya en el escrito de demanda judicial, cuando introdujo expresamente ambas causas de nulidad, invocando el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores y la vulneración de derechos fundamentales.

En primera instancia, el **Juzgado de lo Social** declaró la **nulidad del despido y condenó a la empresa a readmitir a la trabajadora y abonarle una indemnización adicional de 20.000 euros por daños morales**. Sin embargo, el **Tribunal Superior de Justicia de Madrid** revocó posteriormente la sentencia al entender que existía una incongruencia entre la papeleta de conciliación y la demanda, ya que las nuevas causas de nulidad no habían

sido planteadas previamente en conciliación, lo que, según el TSJ, generaba indefensión para la empresa.

Finalmente, el Tribunal Supremo corrige expresamente este criterio y estima el recurso interpuesto por la persona trabajadora. La Sala concluye que la introducción posterior del estado de gestación y de la garantía de indemnidad como causas de nulidad no constituye una variación sustancial de la demanda que impida el examen judicial de la pretensión de nulidad al amparo del artículo 55.5 ET.

En este sentido, el Alto Tribunal recuerda que la finalidad de la **conciliación previa no puede interpretarse de forma rígida o formalista cuando están en juego derechos fundamentales**. La Sala insiste en que el requisito de congruencia entre la papeleta y el escrito de demanda debe interpretarse conforme al derecho a la tutela judicial efectiva reconocido en el artículo 24 de la Constitución y a la protección reforzada de la mujer embarazada frente al despido discriminatorio.

Especialmente relevante resulta la reiteración de la doctrina constitucional sobre la nulidad objetiva del despido de trabajadoras embarazadas. El Tribunal Supremo recuerda que esta protección constituye una institución directamente vinculada al derecho fundamental a la **no discriminación por razón de sexo del artículo 14 CE** y que opera incluso aunque la empresa no conociera formalmente el embarazo o aunque dicha circunstancia no se hubiera alegado inicialmente en conciliación. La finalidad de esta protección reforzada es precisamente evitar que el embarazo o la maternidad puedan convertirse en un factor de pérdida del empleo.

Asimismo, la Sala subraya que **la compañía no sufrió indefensión alguna**, ya que desde el inicio del procedimiento conocía perfectamente que la persona trabajadora estaba solicitando la nulidad del despido y, en consecuencia, una indemnización por daños morales, incluso superior a la finalmente reclamada en la demanda. Además, tuvo tiempo suficiente para articular su defensa y proponer prueba respecto de todas las cuestiones planteadas antes de la celebración del juicio.

Desde una perspectiva práctica, esta resolución **consolida una línea jurisprudencial cada vez más clara, los tribunales rechazan interpretaciones excesivamente rigoristas de los requisitos procesales** cuando ello puede dificultar la protección efectiva de derechos fundamentales de la persona trabajadora. Por ello, la sentencia recuerda que el proceso laboral no puede convertirse en un obstáculo puramente técnico que impida el análisis judicial de posibles vulneraciones constitucionales, especialmente en materias tan sensibles como el embarazo, la discriminación por razón de sexo o las represalias empresariales derivadas del ejercicio de acciones legales o denuncias ante la Inspección de Trabajo.

Caso de éxito

Sentencia dictada por la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Sevilla. Plaza nº 2 de 25 de noviembre de 2025.

En muchas ocasiones, los **procedimientos de tutela de derechos fundamentales en el ámbito laboral** surgen cuando una persona trabajadora o una organización sindical consideran que una decisión empresarial, especialmente un despido disciplinario, puede encubrir una vulneración de la libertad sindical.

Precisamente sobre esta cuestión versa la sentencia que comentamos hoy, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Sevilla, en un procedimiento en el que nuestro despacho asumió la defensa de la compañía demandada y en el que finalmente, el presente órgano desestimó íntegramente la demanda interpuesta por el sindicato CGT y la persona trabajadora afectada, confirmando la plena conformidad a Derecho de la actuación empresarial.

El procedimiento tenía su origen en el **despido disciplinario de una persona trabajadora de FOUNDEVER SPAIN, S.A. (SITEL IBÉRICA TELESERVICIOS SAU)**, afiliado al sindicato CGT. La parte actora sostenía que la **Compañía había vulnerado su derecho fundamental a la libertad sindical**,



alegando que la persona trabajadora había sido designado Delegado LOLS el mismo día en que la empresa inició el trámite de audiencia previa del despido disciplinario. Sobre esta base, se solicitaba tanto el cese de la supuesta conducta vulneradora como una **indemnización de 7.501 euros por daños morales**.

Sin embargo, durante el procedimiento quedó acreditado que la **Compañía había iniciado formalmente el expediente disciplinario** el día 9 de junio de 2025, comunicando a la persona trabajadora la apertura del trámite de audiencia previa, concretamente a las 15:47 horas via email, y otorgándole un plazo de 48 horas para formular alegaciones. Fue posteriormente, a las 20:40 horas de ese mismo día, cuando el sindicato comunicó por correo electrónico a la Compañía la supuesta designación sobrevenida de la persona trabajadora como Delegado LOLS.

La sentencia resulta especialmente relevante porque analiza con profundidad la doctrina del Tribunal Supremo relativa a los efectos del despido disciplinario sobre las funciones representativas de los representantes de los trabajadores. En este sentido, el Juzgado recuerda la doctrina fijada por la STS 225/2023, de 25 de abril, conforme a la cual el **despido disciplinario tiene naturaleza constitutiva y produce la extinción inmediata de la relación laboral desde la fecha de efectos del despido**, salvo que posteriormente sea declarado improcedente o nulo por resolución judicial.

A partir de esta doctrina, la Magistrada concluye que, **extinguida la relación laboral, también decae el derecho al ejercicio de funciones representativas o sindicales**, ya que dichas funciones requieren necesariamente la existencia de un vínculo laboral vigente. En consecuencia, considera plenamente ajustada a Derecho la decisión empresarial de impedir el acceso de la persona trabajadora al centro de trabajo una vez producido el despido disciplinario, descartando por completo cualquier vulneración de la libertad sindical.

No obstante, la sentencia va incluso más allá y analiza de forma detallada la propia designación sindical alegada por la parte actora. El **Juzgado aprecia una absoluta falta de prueba objetiva sobre la supuesta asamblea sindical en la que habría sido nombrada la persona trabajadora como Delegado LOLS**, destacando la inexistencia de convocatoria, acta, asistentes o acreditación alguna del proceso de votación. Además, la resolución subraya que la persona trabajadora ni siquiera figuraba entre los candidatos presentados por el sindicato en las elecciones sindicales celebradas en el centro de trabajo.

Especialmente contundente resulta el razonamiento judicial al valorar el iter cronológico de los hechos. La sentencia pone de relieve que **la comunicación del nombramiento sindical se produjo únicamente unas horas después de que la empresa notificara el inicio del expediente disciplinario**, circunstancia que, unida a la ausencia total de soporte probatorio, lleva al Juzgado a apreciar indicios consistentes de que la designación pudo responder a una estrategia de “blindaje” frente al despido disciplinario ya iniciado.

Asimismo, la Magistrada resta toda credibilidad a la principal prueba testifical aportada por la parte demandante, al detectar contradicciones relevantes con hechos objetivamente acreditados en el procedimiento. Ello termina reforzando todavía más la conclusión de inexistencia de vulneración de derechos fundamentales.

Finalmente, **el Juzgado desestima íntegramente la demanda interpuesta por CGT y la persona trabajadora**, absolviendo a la Compañía de todas las pretensiones ejercitadas frente a ella y rechazando igualmente la indemnización solicitada por daños morales, al no haberse acreditado vulneración alguna de la libertad sindical.

Desde una perspectiva práctica, esta resolución resulta especialmente relevante porque refuerza una idea fundamental en materia laboral y sindical, **las garantías representativas no pueden convertirse en un mecanismo automático de inmunidad frente al ejercicio legítimo del poder disciplinario empresarial**.

En este sentido, la sentencia recuerda que la **protección sindical exige una acreditación real y efectiva de la condición representativa** y que la tutela de derechos fundamentales no puede sustentarse en designaciones sobrevenidas carentes de soporte probatorio suficiente, especialmente cuando concurren indicios sólidos de instrumentalización defensiva frente a una decisión disciplinaria ya iniciada.



Francisco Ramos
Director de Laboral
francisco.ramos@es.gt.com