

Sumario:

- 1. Trámite de audiencia previa obligatorio en despidos disciplinarios: las tres sentencias del Tribunal Supremo**
- 2. "Vuelven" dos causas de nulidad objetiva o automática del despido (a partir del 3 de abril)**
- 3. Ley 15/2022: Los 3 supuestos de posible declaración de nulidad del despido en torno a las bajas por IT**
- 4. El Congreso aprueba la modificación del art. 49 del ET (extinción del contrato en caso de IP)**
- 5. El INSS emite un importante Criterio sobre la prestación por nacimiento en fijos discontinuos**
- 6. El Tribunal Supremo reitera que cabe notificar a posteriori el despido objetivo a los RLT**
- 7. Nuevo permiso retribuido para donación de órganos**

1. Trámite de audiencia previa obligatorio en despidos disciplinarios: las tres sentencias del Tribunal Supremo

Tras la sentencia del Tribunal Supremo 18 de noviembre de 2024, que supuso un antes y un después en materia de despidos disciplinarios, ahora llegan las sentencias de 5 marzo y de 11 de marzo de 2025: obligatoriedad del trámite de audiencia previa en despido disciplinarios (STS de 5 de marzo de 2025, con remisión a STS de 18 de noviembre de 2024, y STS de 11 de marzo de 2025).

Qué determinan las tres sentencias:

- Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de marzo de 2025. Nº de Resolución: 185/2025 Nº Recurso: 939/2024
- Sentencia del Tribunal Supremo. Sala de lo Social Sede: Madrid Sección: 1 Fecha: 05/03/2025 Nº de Recurso: 2076/2024 Nº de Resolución: 175/2025
- Sentencia del Tribunal Supremo. Sala de lo Social Sede: Madrid Sección: 991 Fecha: 18/11/2024 Nº de Recurso: 4735/2023 Nº de Resolución: 1250/2024

Éstas son las claves más destacadas de las tres sentencias:

Es obligatorio el trámite de audiencia previa en despidos disciplinarios. “Procede la aplicación directa del art. 7 del C158 de la OIT al ser una disposición que debe calificarse de completa o aplicable en forma automática, sin precisar de normas de ejecución que deban dictarse por España pues están suficiente y debidamente concretados sus términos”.

El requisito que establece es muy concreto y de alcance general, ya que, atendiendo a su contenido y la propia finalidad que con su texto se persigue, se extiende a toda situación en la que el empresario pretenda imponer al trabajador la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario. **Basta, simplemente, con permitir al trabajador que se defienda de los cargos sobre su conducta o trabajo.**

“Los incumplimientos de la audiencia previa al trabajador en despidos previos a la doctrina que rectificamos en nuestra STS 1250/2024 (18/11/2024), no pueden ser calificados de improcedentes, ni mucho menos de nulos, como consecuencia o efecto de la omisión de la audiencia previa”.

- **Valoración de Sincro: Tres puntos clave que deben tener en cuenta las empresas**

1. Es obligatorio el trámite de audiencia previa en despidos disciplinarios (para despidos efectuados a partir de la sentencia del TS de 18 de noviembre de 2024).
2. Es fundamental cuando comuniquemos al trabajador/a la apertura del trámite de audiencia previa que hagamos constar expresamente fecha y hora y que lo comuniquemos por escrito. La hora es fundamental porque así evitamos, por ejemplo, que la persona trabajadora acuda el día en que le comunicamos la apertura del trámite al médico para intentar que le expidan una baja por incapacidad temporal.
3. En principio, entendemos desde Sincro que el incumplimiento del trámite de audiencia previa conllevará la declaración de improcedencia (no la nulidad) puesto que estamos ante un defecto formal y el incumplimiento de alguno de los requisitos formales exigidos para el despido conlleva la improcedencia. Ahora bien, no descartamos en Sincro que podamos ver que por parte de la defensa de los trabajadores despedidos se intente pleitear la nulidad por vulneración de la tutela judicial efectiva. Veremos en este sentido qué sucede en los próximos meses.
4. Desde Sincro aconsejamos expresamente que aunque la intención de la empresa sea la de pactar en conciliación la improcedencia del despido, se cumpla en todo en caso el trámite de audiencia previa (al menos hasta tener jurisprudencia consolidada de que el incumplimiento del trámite no conlleva en ningún caso la nulidad).

2. Vuelven dos causas objetivas o automáticas del despido (aplicables desde el 3 de abril)

Tras el error de la LO de Paridad, que eliminó dos causas objetivas o automáticas de nulidad del despido que había introducido el RD-Ley 5/2023, ahora se recupera esa nulidad, que entrará en vigor el 3 de abril de 2025.

La LO de Paridad quedó desdibujada por un clamoroso error (que el Ministerio de Igualdad llamó «error técnico») consistente en eliminar dos causas objetivas o automáticas de nulidad del despido:

Despidos por pedir o disfrutar la adaptación del jornada por conciliación por la vía del art. 34.8 del ET (solicitud de adaptación de jornada que incluye, entre otros, poder pedir teletrabajo)

Disfrute del permiso de 5 días por enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica de determinados familiares o convivientes.

La LO 1/2025, publicada el 3 de enero de 2025 en BOE soluciona este error, pero la medida (recuperación de la nulidad objetiva o automática del despido en las dos situaciones comentadas) no entra en vigor hasta el 3 de abril de 2025.

En concreto, la **Disposición final vigesimosexta** de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia establece la corrección.

La corrección consiste en volver a introducir las dos causas objetivas o automáticas de nulidad del despido (objetivo y disciplinario) que introdujo en su momento el RD-Ley 5/2023:

- Despido en caso de peticiones de adaptación de jornada por conciliación (art. 34.8 del ET) (solicitud o disfrute)
- Despido en caso de personas trabajadoras disfrutando del permiso de 5 días por enfermedad u hospitalización de determinados familiares (art. 37.3.b del ET).

Nulidad objetiva o automática de los despidos. Corrección del «error técnico» de la Ley de Paridad

En concreto, se establece lo siguiente:

Se modifica la letra b) del apartado 4 del **artículo 53 (despido objetivo)**, que queda redactada en los siguientes términos:

«b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado **uno de los permisos a los que se refieren los apartados 3.b), 4, 5 y 6** del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, **o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8** o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.»

Se modifica la letra b) del apartado 5 del **artículo 55 (despido disciplinario)**, que queda redactada en los siguientes términos:

«b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado **uno de los permisos a los que se refieren los apartados 3.b), 4, 5 y 6** del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, **o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8** o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.»

Valoración de Sincro: Fundamental tener en cuenta que en los supuestos donde opera la nulidad objetiva o automática del despido (ya sea objetivo o disciplinario), el despido solo puede ser declarado nulo o procedente, no cabe la improcedencia. Por tanto, los despidos de personas que estén en las dos

situaciones comentadas hay que analizarlos muy cuidadosamente y la carta de despido debe redactarse de manera intachable.

3. Ley 15/2022: Los 3 supuestos de posible declaración de nulidad del despido en torno a las bajas por IT

Tras la Ley 15/2022 de igualdad de trato y no discriminación y a la espera de que se pronuncie el Tribunal Supremo, la inseguridad jurídica en torno a los despidos en situación de baja por incapacidad temporal o situaciones afines es muy elevada. ¿Cuál es el panorama y qué deben tener en cuenta las empresas a la hora de tomar la decisión del despido?

Tres situaciones donde hay riesgo de declaración de nulidad

Hasta la fecha, las empresas deben tener en cuenta que estamos viendo elevada conflictividad y criterios dispares en los TSJ en estas tres situaciones (y ya se trate de un despido objetivo o disciplinario):

1. Despido estando el trabajador de baja por incapacidad temporal
2. Despido en caso de extinción del contrato por no superar el periodo de prueba
3. Despido que se produce tras la reincorporación de la baja por incapacidad temporal

- **Despido estando el trabajador de baja por incapacidad temporal**

Aunque hay criterios dispares, lo cierto es que tenemos ya múltiples sentencias dictadas por distintos Tribunal Superiores de Justicia declarando la nulidad del despido (enfermedad como causa de discriminación).

Unido a lo anterior, tenemos diversas sentencias sentenciando que **si la carta de despido es genérica** y la empresa no se molesta en justificar mínimamente los motivos del despido (p.ej. en el típico supuesto de despido disciplinario por bajo rendimiento o disminución continuada y voluntaria en el rendimiento, sin concretar mínimamente los motivos), el despido debe declararse nulo.

Lo mismo (nulidad) se aplica cuando la empresa reconozca la improcedencia del despido en la propia carta de despido (algo que aunque no se puede hacer desde hace años, hay empresas que siguen haciendo).

En este sentido, desde Sincro remarcamos que dicha práctica (reconocer la improcedencia en la carta de despido) es errónea y perjudicial y que se puede traducir en consecuencias muy onerosas para las empresas.

- **Despido en caso de extinción del contrato por no superar el periodo de prueba**

En este supuesto vemos una conflictividad mayor porque tenemos, por un lado, sentencias descartando la nulidad al no haberse modificado el art. 14 del ET que regula el periodo de prueba (no se requiere formalidad alguna ni acreditar los motivos de la extinción del contrato) y, por otro, sentencias declarando la nulidad al entender que el panorama creado por la Ley 15/2022 es radicalmente diferente

a la situación anterior y, por tanto, debe declararse la nulidad si la empresa no acredita que los motivos de la extinción no están relacionados con la situación de IT.

Por ello, antes de proceder a la extinción del contrato por no superar el periodo de prueba cuando el trabajador está de baja por incapacidad temporal, hay que analizar muy bien la decisión y valorar la conveniencia de justificar adecuadamente los motivos.

- **Despido tras reincorporarse de la baja**

Hay muy pocos pronunciamientos sobre esta situación pero existe alguna sentencia donde se ha declarado la nulidad al producirse el despido justo al volver de la baja, entendiendo que debe declararse nulo al ser la causa real del despido el hecho de haber estado de baja por incapacidad temporal.

Además, la declaración de nulidad podría darse no solo cuando el despido se produzca de manera inmediata a la incorporación, sino también cuando no haya pasado un tiempo prudencial desde la reincorporación si no hay una causa justificada y se puede entender que la decisión de la empresa deriva de la situación de baja.

En este sentido, aunque no existe un tiempo determinado para poder entender que ya no existe ningún tipo de riesgo a la hora de plantear un despido tras volver de la baja, es aconsejable **valorar un margen prudencial** desde la reincorporación. Por ejemplo, un TSJ ha sentenciado que si han transcurrido seis meses desde la reincorporación, no cabe la nulidad (STSJ de Asturias de 6 de febrero de 2024).

4. El Congreso aprueba la modificación del art. 49 del ET (extinción del contrato en caso de IP)

De la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE de 18 de enero de 2024), que determina que la normativa española vulnera lo dispuesto en la Directiva europea, a la modificación del art. 49 del ET (extinción del contrato en caso de declaración de incapacidad permanente total o absoluta).

La Comisión de Trabajo, Economía Social, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones aprobó el pasado 27 de marzo de 2025 el Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en materia de incapacidad permanente.

Ahora continúa su tramitación parlamentaria en el Senado.

Esta modificación deriva directamente de la sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024 que sentencia que la normativa española vulnera lo dispuesto en la Directiva europea.

En concreto, el TJUE sentencia que el artículo 5 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional como la española que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo en caso de incapacidad permanente total sin que esté obligada la empresa, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva.

Redacción actual del art. 49.1. e del ET	Futura redacción del art. 49.1e del ET.
<p>El contrato de trabajo se extinguirá:</p> <p>e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2</p>	<p>Tal y como establece el Proyecto de Ley se modifica el artículo 49.1.e) del ET para trasladar la referencia a la extinción del contrato de trabajo por «gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador» a una nueva letra n).</p> <p>Por tanto, la letra e) de dicho precepto hará referencia únicamente a la «muerte de la persona trabajadora» como causa de extinción.</p> <p>Además, se incorpora una nueva letra n) al citado artículo 49.1, que condiciona la posibilidad de extinción del contrato por «declaración de incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora o reconocimiento del complemento de asistencia de tercera persona» a la voluntad de la persona trabajadora y a la posibilidad de acometer los ajustes razonables.</p> <p>Adicionalmente, esta nueva letra n) explicitará el modo en que se puede determinar, a efectos de la salvedad prevista, si la realización de los ajustes razonables constituye una carga excesiva para la empresa.</p>

- ¿Y mientras culmina la tramitación parlamentaria?

Habrá que esperar a que culmine la tramitación parlamentaria y ver publicado el cambio normativo en BOE.

Ahora bien, las empresas deben tener muy en cuenta que aunque aún no tengamos el cambio normativo publicado en BOE, sí tenemos sentencias sobre extinción automática del contrato en caso de declaración de IP absoluta o permanente, aplicando lo dispuesto por el TJUE.

Por tanto, en caso de declaración de incapacidad permanente total o absoluta no es aconsejable, aunque no tengamos aún plasmado en BOE el cambio normativo, extinguir automáticamente el contrato de trabajo como se venía haciendo hasta la sentencia del TJUE.

5. El INSS emite un importante Criterio sobre la prestación por nacimiento en fijos discontinuos

El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ha emitido un Criterio sobre el derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de menor (NYCM) cuando, por haberse encontrado la persona trabajadora fija

discontinua en situación de inactividad durante las 6 semanas posteriores al hecho causante, no se disfrutó del periodo de descanso obligatorio.

Se trata del Criterio de gestión: 6/2025, de fecha: 13 de marzo de 2025, sobre «Prestación por nacimiento y cuidado de menor en supuestos de personas trabajadoras fijas discontinuas»

Trabajadores fijos discontinuos y prestación NYCM

Para los trabajadores fijos discontinuos que se encuentren en la situación de que el hecho causante de la prestación por nacimiento y cuidado de menor se haya producido en un período de inactividad entre llamamientos, manteniéndose tal inactividad durante las seis semanas siguientes al hecho causante, debe considerarse cumplida la obligación de disfrutar de dicho descanso a efectos de poder causar derecho posteriormente al subsidio por el descanso voluntario de 10 semanas, total o parcialmente, una vez que se produzca el llamamiento

Eso es así especialmente si se tiene en cuenta, «como señala esa Entidad Gestora, que no se puede solicitar la prestación hasta entonces, ya que no es posible determinar cuándo va a tener lugar el permiso voluntario por NYCM si se desconoce en qué momento se va a reanudar la actividad laboral».

Ahora bien, si una parte de esas seis semanas de descanso obligatorio tuviera lugar una vez producido el llamamiento, deberá disfrutarse la parte restante del descanso obligatorio para poder disfrutar posteriormente del descanso voluntario de 10 semanas”.

6. El Tribunal Supremo reitera que cabe notificar a posteriori el despido objetivo a los RLT

El Tribunal Supremo ha vuelto a reiterar que cabe notificar el despido objetivo a los representantes de los trabajadores (RLT) días después del despido (STS de 05 de febrero de 2025, reitera doctrina).

El TS estima el recurso interpuesto por la empresa y «recuerda» que ya se ha pronunciado de forma reiterada sobre esta cuestión.

La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ha sido resuelta por la STS 484/2023, de 5 de julio (rcud 105/2022), reiterada por la STS 870/2024, de 4 de junio (rcud 3159/2023) y 1229/2024, de 30 de octubre (rcud 1271/2023), a cuya doctrina debemos de estar por elementales razones de seguridad jurídica y de igualdad en aplicación de la ley.

Tal como ha sido interpretado por la jurisprudencia de esta sala 4^a el último inciso del artículo 53.1 c) ET, a la representación legal de los trabajadores se le ha de entregar una copia de la carta de despido que ha recibido el trabajador, siendo la información que se da por esta vía a aquella representación una «pieza esencial del sistema legal de control de la distinción institucional entre el despido colectivo y el objetivo» (STS de 18 de abril de 2007, rcud 4781/2005; 85/2016, de 10 de febrero, rcud 2502/2014; 447/2022, de 17 de mayo, rcud 2894/2020; y 484/2023, de 5 de julio, rcud 105/2022).

Ahora bien, como señala la STS 484/2023, de 5 de julio (rcud 105/2022), que lo que la empresa tenga que entregar a la representación de los trabajadores sea una reproducción o copia de la carta de despido revela, precisamente, que «la comunicación a los representantes no puede ser previa a la entrega al trabajador despedido.»

Resulta, por tanto, evidente, que en el caso examinado la comunicación efectuada **cuatro días después del despido** en nada perjudica ni afecta o condiciona ni los derechos de los representantes destinatarios de la información, ni los de la propia trabajadora despedida.»

La aplicación de la anterior doctrina al presente supuesto obliga a llegar a la misma conclusión de que la comunicación efectuada al comité de empresa de la carta de despido objetivo cinco días hábiles después del despido en nada perjudica ni afecta o condiciona ni los derechos de los representantes destinatarios de la información, ni los del propio trabajador despedido.

Valoración de Sincro: Aunque ya tenemos diversas sentencias del TS dejando claro que es posible notificar el despido a los RLT a posteriori, hay que valorar hasta qué punto es aconsejable hacerlo y, en todo caso, nunca dejar pasar un plazo de días excesivo, puesto que las sentencias del Supremo advierten en todo caso que puede efectuarse la comunicación con posterioridad al acto mismo del despido, pero “siempre y cuando se efectúe en un plazo prudencial que ni frustre las finalidades de la exigencia legal ni impida que los destinatarios, esto es, los representantes puedan ejercitar los derechos que puedan estar vinculados a la información facilitada, entre los que no cabe desconocer la posibilidad de asesorar la trabajador sobre las causas y circunstancias del despido en cuestión”.

7. Nuevo permiso retribuido para donación de órganos

El pasado 3 de marzo de 2025 entró en vigor el nuevo permiso retribuido para donación de órganos, así como una nueva situación especial de IT asociada a estas situaciones.

Por un lado ha entrado en vigor un nuevo permiso retribuido para donación de órganos, que se incorpora expresamente dentro del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Por otro lado, paralelamente se configura como un supuesto especial de incapacidad temporal, con cobertura especial.

Ambas medidas [están incluidas en la Ley 6/2024, de 20 de diciembre](#), para la mejora de la protección de las personas donantes en vivo de órganos o tejidos para su posterior trasplante (BOE de 21 de diciembre 2024).

Permiso retribuido para donación de órganos

En concreto, en el artículo 2 de la Ley 6/2024 se establece la Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Se añade una nueva letra g) en el apartado 3 del artículo 37, con esta redacción:

«Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

g) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Nuevo supuesto especial de Incapacidad temporal especial

Por otro lado, aunque los procesos de donación de órganos o tejidos encuentran cobertura a través de la prestación de IT por enfermedad común (existiendo códigos específicos de baja médica para estas situaciones), se estima necesario configurar estos procesos como **supuestos especiales de incapacidad temporal**.

De este modo, se les da en la norma un régimen específico de protección, con el fin de otorgar en estos casos una cobertura lo más amplia posible.

Se trata de que la persona que, de forma altruista, lleva a cabo la cesión de un órgano o tejido, que sirve para salvar la vida o mejorar las condiciones de vida de otra persona, no se vea obligada a asumir determinados perjuicios económicos por ello.

Con esta finalidad, se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Se reconoce como situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes aquellas bajas laborales por donación de órganos o tejidos para su trasplante.

Esto significa que para tener derecho a la prestación **no se exigirá ningún período previo de cotización**, cubriendo tanto los días discontinuos como ininterrumpidos, en que el donante no pueda prestar servicios debido a la preparación médica de la cirugía, como los transcurridos desde el día del ingreso hospitalario para la realización de esta hasta que sea dado de alta por curación.

De este modo, a las situaciones especiales de IT que ya teníamos contempladas en la norma:

- Baja por menstruación incapacitante
- Baja por aborto (interrupción voluntaria o involuntaria del embarazo)
- Baja en la semana 39 de embarazo

Se les suma desde el pasado 3 de marzo de 2025 la baja especial por donación de órganos o tejidos.