

## NEWSLETTER DE SINCRO PARA CONPYMES

## BOLETIN INFORMATIVO DE SINCRO PARA CONPYMES

03/07/2025 [www.sincro.es](http://www.sincro.es) Email [info@sincro.es](mailto:info@sincro.es)

### I. Actualidad normativa

El CEDS reitera que la normativa española sobre indemnización por despido improcedente vulnera la Carta Social Europea revisada

Seguridad y salud laboral: España ratificará el C191 de la OIT

La Comisión lleva a España al TJUE por incumplir la Directiva de condiciones laborales transparentes

### II. Jurisprudencia: selección de sentencias

Despidos disciplinarios: El Supremo reitera que no cabe exigir el trámite de audiencia previa en despidos previos al 18/11/24

Es nula la sanción de empleo y sueldo de larga duración que supedite la fecha de efectos a la voluntad unilateral de la empresa

Si el convenio habla de «día», el permiso para exámenes es por el día completo y no solo por el tiempo indispensable

No cabe exigir a la empresa proporcionar un email a toda la plantilla si existen medios de comunicación suficientes

### ACTUALIDAD NORMATIVA

#### **El CEDS reitera que la normativa española sobre indemnización por despido improcedente vulnera la Carta Social Europea revisada**

El Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) del Consejo de Europa, en una decisión publicada con fecha 27 de junio de 2025, reitera que la normativa española sobre indemnización por despido improcedente vulnera la Carta Social Europea revisada.

La Decisión viene a raíz de una reclamación colectiva presentada por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) contra España (Reclamación n.º 218/2022) y concluye que la legislación española sobre indemnización por despido improcedente, la readmisión en casos de despido improcedente y la compensación por despido improcedente de trabajadores temporales contratados en fraude de ley vulnera la Carta Social Europea revisada.

Respecto a la indemnización por despido improcedente, el CEDS reitera las conclusiones de su decisión sobre el fondo de la reclamación colectiva presentada por la Unión General de Trabajadores (UGT) contra España (n.º 207/2022), publicada el 29 de julio de 2024.

Qué dispone el art. 24. b de la Carta Social Europea

El art. 24.b de la Carta dispone expresamente lo siguiente:

*"b) el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada"*

En cuanto al derecho a la readmisión en casos de despido improcedente, el CEDS considera que, aunque el artículo 24.b de la Carta no menciona explícitamente la readmisión, sí se refiere a una indemnización u otra reparación adecuada. Considera que esta reparación debe incluir la readmisión como una de las medidas disponibles para los tribunales nacionales en casos de despido sin causa justificada.

Aunque la readmisión es posible en el derecho español en casos limitados, los tribunales nacionales no pueden valorar si es la opción más adecuada en cada caso. El CEDS considera que los tribunales deberían poder evaluar la idoneidad de la readmisión en consulta con las partes implicadas.

El CEDS también considera que, en caso de despido improcedente o despido nulo de un trabajador temporal, las disposiciones aplicables son idénticas a las de los trabajadores fijos.

En estas circunstancias, subraya que las mismas consideraciones se aplican y que los topes establecidos por la legislación no son lo suficientemente elevados para reparar el daño sufrido por la víctima en todos los casos ni para disuadir al empleador.

Como resultado, el daño real sufrido por el trabajador, vinculado a las características específicas del caso, puede no ser tenido en cuenta de la forma adecuada, especialmente porque la posibilidad de obtener una indemnización adicional es muy limitada.

En su decisión sobre el fondo, el Comité concluye:

- Por unanimidad, que existe una violación del artículo 24.b de la Carta en lo relativo a la indemnización por despido improcedente;
- Por unanimidad, que existe una violación del artículo 24.b de la Carta en lo relativo a la readmisión;
- Por unanimidad, que existe una violación del artículo 24.b de la Carta en lo relativo a la indemnización por despido improcedente de trabajadores temporales contratados en fraude de ley.

**Valoración de Sincro:** ¿Qué supone esto para las empresas? De momento, habrá que esperar a ver si se produce una modificación de la normativa o bien que tengamos sentencia del Tribunal Supremo (el TS se pronunció sobre esta cuestión en su sentencia de 19 de diciembre de 2024, pero en ella no se pronunciaba sobre la Carta Europea revisada, por lo que habrá que esperar a ver qué sucede cuando se pronuncie aplicando ya la Carta revisada).

## **Seguridad y salud laboral: España ratificará el C191 de la OIT**

Con fecha 1 de julio de 2025, el Consejo de Ministros ha aprobado solicitar a las Cortes la autorización para ratificar el Convenio 191 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El texto ahora es remitido a las Cortes Generales para recabar su autorización y posteriormente proceder a su ratificación.

La adhesión ahonda la senda emprendida por el Ministerio de Trabajo y Economía Social para cimentar los derechos de las personas trabajadoras también en el área de la prevención de riesgos laborales.

El Convenio contienen modificaciones que se efectúan a los distintos instrumentos de la OIT sobre: trabajo infantil, protección de la maternidad, trabajo marítimo, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, las trabajadoras y trabajadores domésticos, el trabajo forzoso, violencia y el acoso.

El convenio incorpora la seguridad y salud laboral como un nuevo derecho fundamental en el trabajo, reformulando 8 convenios de la OIT y garantizando así el derecho de las personas trabajadoras a un entorno de trabajo seguro y saludable.

## **La Comisión lleva a España al TJUE por incumplir la Directiva de condiciones laborales transparentes**

La Comisión Europea anunció el pasado 18 de junio de 2025, que va a llevar a España ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) por no transponer plenamente a su Derecho nacional la Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles.

La Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea fijaba como plazo máximo de trasposición el 1 de agosto de 2022.

La Comisión incoó el procedimiento de infracción mediante el envío de una carta de emplazamiento a las autoridades españolas en septiembre de 2022, seguida de un dictamen motivado en junio de 2023.

En febrero de 2025, España notificó a la Comisión medidas nacionales que transponían algunas de las disposiciones de la Directiva, pero no todas, a su Derecho nacional.

La Comisión considera que, hasta la fecha, los esfuerzos de las autoridades han sido insuficientes, por lo que va a llevar a España ante el TJUE y solicitar que se impongan sanciones financieras.

### **III. JURISPRUDENCIA**

#### **Despidos disciplinarios: El Supremo reitera que no cabe exigir el trámite de audiencia previa en despidos previos al 18/11/24**

El Tribunal Supremo reitera que no cabe exigir el trámite de audiencia previa en despidos disciplinarios previos a la sentencia del 18 de noviembre de 2024 (STS de 28 de mayo de 2025).

Sobre la obligatoriedad del trámite de audiencia previa, razona el TS que a cuestión controvertida ya ha sido resuelta por esta Sala en su reciente STS de Pleno, nº 1250/2024, de 18 de noviembre (rcud 4735/2023), seguida por la nº 175/2025, de 5 de marzo (rcud 2076/2024) y la nº 185/2025, de 11 de marzo (rcud 939/2024).

Es decir, el trámite de audiencia previa en despidos disciplinarios es obligatorio, habiendo cambiado el Supremo de doctrina en su sentencia de 18 de noviembre de 2024.

Ahora bien, lo que no cabe es exigir el trámite a despidos disciplinarios previos a esa fecha.

Para la extinción de la relación laboral por despido disciplinario, que es lo que aquí se está debatiendo, es exigible la audiencia previa del trabajador, constando que en el caso presente no ha sido cumplida, no podemos olvidar que ese requisito va acompañado de una excepción («a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad») por lo que también debe ser examinada.

En el caso que nos ocupa, así como en todos los casos en los que el despido se produjo con anterioridad a nuestro cambio de doctrina, es aplicable dicha excepción ya que no podía razonablemente pedirse al empleador que tuviera que conceder tal audiencia al trabajador en tanto que en el momento en que activó el despido no se le podía exigir ese requisito, cuando expresamente nuestra propia jurisprudencia (con independencia de lo que pudiera decir la doctrina judicial), venía manteniendo lo contrario de lo que aquí concluimos desde los años ochenta, y que pacíficamente se ha venido manteniendo hasta la actualidad.

En consecuencia, los incumplimientos de la audiencia previa al trabajador en despidos previos a la doctrina que rectificamos en nuestra STS 1250/2024, no pueden ser calificados de improcedentes, ni mucho menos de nulos, como consecuencia o efecto de la omisión de la audiencia previa.

#### **Es nula la sanción de empleo y sueldo de larga duración que supedite la fecha de efectos a la voluntad unilateral de la empresa**

El Tribunal Supremo ha sentenciado que es nula la sanción disciplinaria de 60 días de suspensión de empleo y sueldo por supeditar su fecha de efectos a la voluntad unilateral de la entidad empleadora (STS de 11 de junio de 2025).

El TS desestima el recurso interpuesto por la empresa, sentenciando que la fecha de efectos de una suspensión de empleo y sueldo de larga duración no puede dejarse al arbitrio de la empresa.

El artículo 58.2 ET establece que «la sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.»

Señala el TS que la STS 15 de septiembre de 1988 entendió que la «fecha» a que se refiere el artículo 58.2 ET es «la fecha de efectos» de la sanción.

Ahora bien, aunque la palabra «fecha» del artículo 58.2 ET no tenga el mismo alcance que la expresión «fecha en que tendrá efectos» el despido del artículo 55.1 ET, lo cierto es que no se compadece con los requisitos formales a cumplir una sanción por falta muy grave consistente en sesenta días de suspensión de empleo y sueldo cuyo cumplimiento no se supedita a ningún criterio objetivo y cierto, sino que se abandona por completo al momento en que el empleador decida libremente y sin ninguna cortapisa..

En los términos del artículo 115.1 d) LRJS lo anterior es un defecto grave de los requisitos formales de la sanción.

Las anteriores consideraciones conducen a desestimar el recurso de casación unificador interpuesto por la empresa y a confirmar la sentencia recurrida, pues no se puede reprochar a esta que rechazara que el cumplimiento temporal de la sanción de sesenta días de suspensión de empleo y sueldo se dejara a la voluntad unilateral de la empresa.

### **No cabe exigir a la empresa proporcionar un email a toda la plantilla si existen medios de comunicación suficientes**

La AN desestima la demanda de conflicto colectivo interpuesta por un sindicato, descartando la obligación de proporcionar a la totalidad de los trabajadores una cuenta de correo corporativo (email) cuando existan medios de comunicación adecuados (SAN 26 de mayo de 2025).

Por un lado, realiza un repaso la Audiencia Nacional por la jurisprudencia en la materia (incluyendo la reciente sentencia del TS de 2 de abril de 2025 sobre facilitar el mail personal en caso de urgencias del servicio)

Recuerda en concreto la AN que el móvil y el correo electrónico de los trabajadores son datos de carácter personal, cuyo conocimiento, uso y destino tiene que quedar bajo el control de su titular. Por ello, se ha considerado abusiva y, por tanto nula, una cláusula tipo del contrato de trabajo por la que la empresa solicita esta información de los trabajadores para comunicaciones relativas a la relación laboral (TS 21-9-15, rec. 259/2014).

La obligación impuesta por la empresa de proporcionar esta información es contraria a la normativa de protección de datos, y si estos medios son esenciales para el desenvolvimiento del contrato, deben ser proporcionados por el empleador al trabajador ( SAN 27-6-22, proc. 128/2022).

Como excepción, sí se ha considerado válido imponer la utilización del correo electrónico y número de teléfono personal del trabajador limitado al supuesto de que sea necesario contactar con él por urgencias del servicio ( TS 2-4-25, rec. 169/2022).

En el caso concreto enjuiciado, entiende la AN que la premisa inicial en la que se basa la demanda (la obligatoriedad de aportación de datos de naturaleza personal para la operativa de la empresa) no resulta, corroborada.

Es más, lo que sí ha resultado probado es que la empresa mantiene en los centros de trabajo impresoras y escáneres a disposición de la plantilla donde se pueden descargar e imprimir los recibos de nómina; que los trabajadores también pueden formular sus consultas y peticiones directamente a través del «People Manager» mediante un sistema de generación de tickets y que la gran mayoría de tales peticiones reciben respuesta en un periodo de 0 a 3 días.

Y consta que la empresa ha manifestado al Comité, adicionalmente, que cualquier otra consulta también será atendida por los medios habituales. En este sentido resulta representativo que la cuenta de correo electrónico corporativa se mantenga en activo. Y ello sin perjuicio de la comunicación directa entre la empresa y Seguridad Social en materia de gestión de bajas médicas.

En definitiva, las distintas alternativas previstas para el acceso a la plataforma de comunicación (que incluyen la posibilidad de acceso sin necesidad de aportar datos personales) y el mantenimiento de otros servicios residuales de comunicación impiden apreciar la insuficiencia o inadecuación de las herramientas implantadas por la empresa para la comunicación con la plantilla.

De ahí que tampoco proceda imponer a la demandada la obligación de proporcionar a la totalidad de los trabajadores una cuenta de correo corporativo y que la demanda deba ser desestimada.

### **Si el convenio habla de «día», el permiso para exámenes es por el día completo y no solo por el tiempo indispensable**

Permiso para acudir a exámenes: si el convenio colectivo habla del «día de celebración», el permiso es para todo el día y no solo por el tiempo indispensable para acudir a realizar el examen (STS de 4 de junio de 2025).

En concreto, el convenio dispone lo siguiente:

«Artículo 123. Permiso por exámenes.  
*Se tendrá derecho a permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título académico o profesional convocado por un centro oficial y reconocido por el ministerio competente en la materia, durante los días de su celebración (...)*»

El TS desestima el recurso interpuesto por el Letrado de la Comunidad de Madrid y ratifica lo sentenciado por la AN: el permiso es por el día completo, sean cuales sean los turnos.

Es relevante señalar que la interpretación que realiza la sentencia recurrida de la norma convencional es clara consecuencia de la aplicación de los criterios tanto gramatical como sistemático.

De acuerdo con el **criterio gramatical** la expresión «durante los días de su celebración» pone de manifiesto la voluntad de quienes negociaron el convenio colectivo de que el permiso se extienda a todo el día del examen, cuando pudieron haber utilizado a cualquier otra expresión e incluso hace referencia a parte del día, pero también al día previo o subsiguiente.

Respecto al **criterio de interpretación sistemática** no debemos olvidar que, tal como ya se ha expresado antes, existen otros artículos del mismo convenio en el que se realiza una referencia directa y expresa a el tiempo indispensable para cumplir el deber para el cual se prevé el permiso.

Es fácilmente deducible que cuando en el desarrollo de la negociación colectiva se ha pretendido que un permiso estuviera limitado al tiempo imprescindible para cumplir con su objetivo se ha expresado de manera explícita; lo que nos lleva a la conclusión de que cuando no ha sido así y, por el contrario, se hace referencia a un período temporal como es «día» la voluntad en la negociación no puede ser la del tiempo indispensable.