

Tema del Mes

# CAMPAÑAS CONTRA EL FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

Mayo 2022

Tema del Mes  
Gaizka García Serrano

Comentario de Jurisprudencia  
Nuria Martínez Beneyto

Noticias

Sentencias del mes





## ÍNDICE

---

### TEMA DEL MES

La actuación inspectora tras la Reforma Laboral: Campañas contra el fraude en la contratación laboral. 1-4

### COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

¿Qué consideración debe tener una grabación de audio a efectos de recurso? 5-8

### NOTICIAS

Sobre la incapacidad temporal por dolores de menstruación. 9-10

¿El permiso laboral para ir a consulta médica incluye la consulta privada? 11-12

¿Es nulo el despido de un trabajador que anunció su intención de coger el permiso por nacimiento y cuidado de un menor? 13-14

### SENTENCIAS DEL MES

15-17

En los últimos días son muchas las empresas que están recibiendo una comunicación de la Inspección de Trabajo requiriéndolas para que procedan a justificar la contratación de los últimos 4 años de ciertas personas trabajadoras con un alto nivel de temporalidad.

TEMA DEL MES

## CAMPAÑAS CONTRA EL FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

Esta es una de las tantas iniciativas llevadas a cabo por el Ministerio de Trabajo y Economía Social para investigar los fraudes en las contrataciones temporales llevados a cabo antes de la Reforma Laboral de 2021 (Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo), así como observar el debido cumplimiento de las disposiciones transitorias cuarta y quinta recogidas en la misma (DT 4º: Aplicación del anterior régimen normativo a ciertos contratos temporales suscritos desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, con una duración máxima de 6 meses; DT 5º: Límites a la concatenación de contratos

temporales). Todo ello, en cumplimiento del Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023 adoptado el pasado 16 de noviembre de 2021 por el Consejo de Ministros.

Por consiguiente, y en aras a evitar la apertura de expedientes sancionatorios, cuyas sanciones pueden alcanzar hasta los 10.000 euros por cada una de las personas trabajadoras cuyo contrato esté formalizado en fraude de ley (artículo 40.1.c) bis del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social), únicamente se podrán celebrar contratos temporales a partir del 30 de marzo de 2022 bajo las siguientes circunstancias:

A) Contrato temporal por circunstancias de la producción: Este tipo de contrato laboral se puede concertar cuando se de alguna de estas dos causas de temporalidad:

- El incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones de la demanda, incluso de la actividad normal de la empresa, que generen un desajuste temporal entre la plantilla disponible y la que se requiere. Entre estos ajustes/oscilaciones se entienden aquellas que deriven de las vacaciones anuales. La duración de este contrato es de máximo 6 meses, ampliable a 12 vía negociación en convenio sectorial.

- Situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y claramente delimitada. Las empresas pueden usar este tipo de contratos un máximo de 90 días no continuados en el año natural.

B) Contrato temporal de sustitución: Este segundo tipo de contrato temporal sería el análogo anterior de “interinidad”, y es el adecuado para:

- Sustituir a un empleado con derecho a reserva de puesto de, en cuyo caso podrá anticiparse el contrato hasta 15 días antes de ausentarse la persona a sustituir.



- Completar la jornada reducida (por causas legales o convencionales), por otra persona trabajadora de la empresa.

- Cubrir de manera temporal un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo. En tal caso el contrato no podrá durar más de 3 meses.

Otra de las posibles consecuencias del incumplimiento empresarial en esta materia, y únicamente para aquellas personas trabajadoras que estén dadas de alta en el momento de realizarse la actuación inspectora, es la posible conversión de los contratos temporales celebrados en fraude de ley en contratos indefinidos (bien la modalidad ordinaria, o bien la modalidad fija-discontinua).

En cuanto a los mecanismos empleados por Inspección de Trabajo y de la Seguridad

Social, para investigar el cumplimiento de las empresas en materia de contratación temporal, recordemos que, al menos desde el 2020, el Ministerio de Trabajo utiliza una herramienta informática que usa tecnología de análisis masivo de datos (“Big data”), a fin de localizar a personas trabajadoras con un periodo de alta en las empresas superior a dos años en los últimos cuatro años y con una vinculación, en ese rango temporal, superior al 65 % durante el tiempo transcurrido desde la primera contratación (variables utilizadas en el sistema de búsqueda en materia de contratación temporal). Otra de las técnicas empleadas por dicho organismo es la visita a los centros de trabajo de manera aleatoria (periodo de campaña), o bien de manera cierta (V. gr.: denuncia previa de alguna persona trabajadora perteneciente a la empresa, requerimiento judicial, etc....).

Una vez Inspección de Trabajo constate el posible incumplimiento en materia de contratación, realizará la correspondiente diligencia requiriendo al empresario una aclaración y/o justificación de la contratación temporal realizada en esos periodos (a través de una comparecencia en la delegación territorial correspondiente, o requiriéndole para que aporte las pruebas necesarias vía telemática). En la mayoría de los casos, solicitará la copia básica de los contratos suscritos de aquellas personas trabajadoras, que presenten indicios de fraude en la temporalidad, y la justificación de los mismos (V. gr.: calendarios anuales, histórico de excedencias, histórico de periodos de incapacidad temporal de las personas trabajadoras del centro, etc....). La duración máxima de estas actuaciones será de 9 meses pudiéndose ampliar por otros 9 meses, siempre que las causas estén justificadas (especial dificultad y complejidad; obstrucción u ocultación; y/o cooperación internacional).

Todo este proceso previo a la apertura del correspondiente expediente sancionador viene regulado en el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se

aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por último, mencionar que el pasado 18 de mayo de 2022 el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha anunciado el lanzamiento de otra campaña de Inspección de Trabajo con objeto de investigar posibles fraudes en los contratos fijos-discontinuos. La finalidad no es otra que vigilar “el buen uso” de estos contratos dado que, tras la aprobación de la nueva legislación laboral, este tipo de contratación se ha incrementado notablemente, suponiendo casi la mitad de la totalidad de los contratos suscritos hasta la fecha.

Tema del mes  
Gaizka García  
Abogado



COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

## ¿QUÉ CONSIDERACIÓN DEBE TENER UNA GRABACIÓN DE AUDIO A EFECTOS DE RECURSO?

Nuria Martínez Beneyto



Ante la abundante aportación de grabaciones de audio en procedimientos, y la controversia generada entre el sector doctrinal, el Tribunal Supremo en sentencia de 6 de abril de 2022, se ha pronunciado recientemente al respecto del tratamiento que debe dársele como prueba.

Con el auge de las tecnologías, y la ventaja de que prácticamente todo el mundo tiene a su alcance algún medio o dispositivo de grabación, y que estas se pueden realizar fácilmente en cualquier momento, ha aumentado también el recurso al empleo de estos para captar pruebas a fin de presentarlas ante los tribunales en caso de pleito.

No obstante, ha sido objeto de duda y controversia su condición de prueba a nivel procesal, tanto en el sector jurisprudencial, como en el doctrinal.

Esto ha ocurrido, sobre todo, cuando la realización de la grabación podía haber supuesto la vulneración de un Derecho Fundamental.

Pero este no es el único debate que plantean a su alrededor, sino también, el saber si las grabaciones y su transcripción, tienen la consideración de documentos a los efectos previsto en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. La respuesta ya la ofreció la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en Auto de 27 de julio de 2016, cuando afirmaba que ni

las grabaciones, ni su transcripción, tienen la consideración de documentos a los efectos previstos en la Ley de Jurisdicción Social en relación a la Ley de Enjuiciamiento Civil, que ha procedido a dar un tratamiento autónomo a los medios de reproducción de la palabra, el sonido y la imagen, diferenciándolos de la prueba documental, cuestión de gran trascendencia, ya que, el artículo 193.b) de la Ley de Jurisdicción Social, tiene por objeto revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas.





Como decimos, en fecha de 6 de abril de 2022, el Tribunal Supremo se ha pronunciado al respecto, dictando sentencia con número de autos 325/2022.

En primera instancia, el Juzgado de lo Social nº2 de Logroño, desestimó la demanda de la parte actora tras declarar ajustado a derecho el cese en la prestación laboral de servicios, sentencia que fue recurrida ante el Tribunal Superior de Justicia de la Rioja por la trabajadora en aras de revisar, entre otros, una prueba consistente en una grabación de audio de una conversación mantenida por la demandante y el Gerente de la empresa demandada. Por ello, se pretendía, la

transcripción de la conversación escuchada en la vista mediante un audio, en la que el Gerente le indica el importe del salario base a percibir según convenio a la trabajadora demandante, la cual contesta que no era ello lo que se había pactado con carácter previo. Finalmente, se muestra cómo el Gerente contesta “pues entonces en febrero terminamos”, lo cual se hizo efectivo en fecha de 27 de febrero de 2019 formalizándose el despido.

Pues bien, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Rioja, que dictó sentencia en fecha de 6 de febrero de 2020, declaró la nulidad del despido que en anterior instancia se había declarado

ajustado a derecho, y ello al estimar la modificación del relato fáctico en relación con el incremento del haber regulador de la actora y, también, estimó la supresión del hecho probado séptimo de la sentencia y su sustitución por la transcripción del contenido de una conversación mantenida por la actora con el gerente de la empresa; modificación fundada en la grabación de audio aportada por la parte actora al acto de juicio otorgándole valor de documento hábil a los efectos revisorios.

Finalmente, tras la variedad de resoluciones dictadas en las diversas instancias, el Tribunal Supremo resuelve, generando una importante doctrina jurisprudencial que servirá de referencia de ahora en adelante hasta un posible nuevo cambio doctrinal.

En concreto, la resolución viene a resumir de forma muy clara y escueta la posición del tribunal ante la materia. En esta se inicia admitiendo que “es cierto que la Sala ha aceptado un concepto amplio de prueba documental”; no obstante, seguidamente se recula dictando: “ahora bien, tal consideración documental no puede abarcar una grabación de audio entre dos personas porque en sí misma tal conversación no tiene el carácter de documento que se incorpora a un soporte electrónico”, y añade: “se trata de un medio de reproducción de la palabra reconocido como medio de prueba (...), pero no incorporado como hábil a efectos revisorios”.

De este modo, el Alto Tribunal, deja claro que, a efectos de recurso de suplicación, y siendo que las grabaciones de audio, (o imagen) no tienen consideración de prueba documental, no pueden tenerse en consideración a la hora de revisar y modificar los hechos probados de una sentencia de instancia, pues ello iría en contra de lo preceptuado en la norma, que tan solo permite la revisión de los hechos

declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas.

Nos puede sorprender tal postura, del mismo modo que a fecha de hoy, podría sorprender que cuando los juicios orales son grabados, y las testificales practicadas en sala son fiel reflejo de lo allí acontecido, no se permitiera la revisión de los hechos probados en base a las testificales practicadas en juicio mediante la revisión de la grabación del juicio y que podrían llevar a una interpretación del Tribunal Superior de Justicia que difiera de la realizada por el juez de instancia.

Pero, partiendo de la base de que el recurso de suplicación no tiene la naturaleza de la apelación ni de una segunda instancia, sino que resulta ser de naturaleza extraordinaria, casi casacional, en el que el tribunal *ad quem* no puede valorar *ex novo* toda la prueba practicada en autos, y estando sujeto a motivos tasados, entre los que no se encuentra la revisión de audios, ni imágenes, ni testificales, sino solo documentales o periciales, no es de sorprender que mientras no cambie la norma, se seguirá sin poder aceptar la revisión de otros medios de prueba distintos a los preceptuados.

Comentario de jurisprudencia  
Nuria Martínez  
Abogada

## NOTICIAS

## SOBRE LA INCAPACIDAD TEMPORAL POR DOLORES DE MENSTRUACIÓN



Distintos medios de comunicación han venido haciéndose eco de la reciente aprobación del proyecto de Ley por parte del Gobierno el cual incluye los dolores de menstruación como motivo para que las mujeres trabajadoras puedan acceder a la prestación de Incapacidad Temporal.

Como indicamos, el pasado 17 de mayo de 2022 el Gobierno aprobó el proyecto de reforma de la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de interrupción voluntaria del embarazo, norma que introduce novedades al actual sistema

de Seguridad Social, concretamente, en lo que respecta al ámbito prestacional. En efecto, la futura norma, la cual se encuentra en trámite parlamentario, introduce el derecho de las trabajadoras a solicitar una baja específica derivada del diagnóstico de menstruación dolorosa.

Ciertamente, en la actualidad se desconoce la configuración jurídica de tal prestación económica, no obstante, y según se ha publicado por parte de distintos medios de comunicación, tal patología será encuadrada dentro de las contingencias comunes, más concretamente, será considerada enfermedad común, pero con ciertas particularidades.

En efecto, según el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, como regla general, para causar derecho a la prestación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común se exigen dos requisitos: en primer lugar, encontrarse afilado, en alta o en situación asimilada al alta y, en segundo lugar, cumplir un periodo de cotización de 180 días en los cinco años

anteriores. Sin embargo, según se ha podido conocer, el acceso a la prestación de incapacidad temporal derivada del diagnóstico de regla dolorosa por parte del servicio público de salud no exigirá periodo de cotización mínimo.

Del mismo modo, como norma general, las bajas derivadas de enfermedad común, en lo que se refieren a los efectos económicos, estos se devengan a partir del cuarto día, siendo que la cuantía económica de la prestación será de un 60% de la base reguladora desde el cuarto al vigésimo día, y del 75% del vigesimoprimer día hasta la fecha del alta médica. Sin embargo, según distintos medios de comunicación, la cuantía económica de la prestación de IT derivada de diagnóstico de regla dolorosa conllevará el pago del 100% de la base reguladora.

No obstante, como decimos, se tratan de meros anuncios y, en consecuencia, habrá que esperar hasta la finalización del trámite parlamentario y, en caso de aprobarse, hasta la publicación en el Boletín Oficial del Estado.

**“... la cuantía económica de la prestación de IT derivada de diagnóstico de regla dolorosa conllevará el pago del 100% de la base reguladora.”**

## NOTICIAS

## ¿EL PERMISO LABORAL PARA IR A CONSULTA MÉDICA INCLUYE LA CONSULTA PRIVADA?

La cuestión planteada en el título de la presente noticia resulta ser recurrente en los juzgados de instancia, por cuanto suele ser una cuestión del todo controvertida. Pues bien, en los últimos días ha sido publicada una reciente sentencia dictada por parte de la Audiencia Nacional que viene a dar luz a la cuestión planteada. En efecto, la Audiencia Nacional ha resultado en sede de conflicto colectivo que los permisos retribuidos para ir al médico reconocidos por convenio colectivo no incluyen la asistencia a consulta de facultativos privados.

Sin embargo, hemos de tener en cuenta que, la Audiencia Nacional no resuelve un supuesto genérico, sino concreto. Es decir, interpreta el tenor de un precepto establecido en un convenio colectivo. Concretamente, tal convenio establecía que las personas trabajadoras tenían derecho, previo aviso y posterior justificación, a ausentarse del



trabajo por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, siempre que coincidiera en horario laboral y se prescribiera por el personal facultativo de medicina general. Igualmente, la misma norma añade al final “en los demás casos hasta el límite de 16 horas al año”.

De forma que, ante tal redacción, la representación letrada de los sindicatos impugnantes sostenía que tales 16 horas se referían tanto a visitas médicas de la Seguridad Social como de centros privados. Sin embargo, la representación letrada de la mercantil sostenía que únicamente tal permiso convencional iba dirigido a la asistencia sanitaria a través de los servicios públicos de salud.

Así pues, ante tal disyuntiva, finalmente la Audiencia Nacional resuelve conforme a lo

alegado por la representación empresarial, por cuanto concluye descartar que el permiso se haga extensivo a consultas de médicos privados generando con ello posibles utilizaciones abusivas. De hecho, y según refiere tal precepto suponía una mejora del artículo 37 ET y tal mejora no incluye la visita al médico entre los asuntos que dan derecho a permiso retribuido. De forma que, según el Tribunal, resulta necesario realizar una “interpretación restrictiva al derecho convenido interpretando la norma en el sentido que los demás casos hacen referencia a supuestos en el marco del sistema público de salud”.

Por todo ello, finalmente, la Sala desestima la demanda interpuesta al considerar que debía realizarse una interpretación restrictiva al precepto convencional.



## NOTICIAS

## ¿ES NULO EL DESPIDO DE UN TRABAJADOR QUE ANUNCIÓ SU INTENCIÓN DE COGER EL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR?

En distintos medios de comunicación han venido recogiendo la noticia relativa a la reciente sentencia dicta en sede de suplicación por parte del Tribunal Superior de Justicia de Madrid por medio de la cual declara nulo el despido disciplinario de un trabajador quien, apenas unos días antes de la extinción contractual, había procedido a anunciar su decisión de acogerse al permiso por nacimiento y cuidado de menor del artículo 48.4 TRLET.

Como decimos, el trabajador una vez comunicó su situación próxima de paternidad, así como el modo de disfrute de las 10 semanas voluntarias de permiso, y apenas pasado un mes, la empresa le comunicó su despido disciplinario. Así, tal despido disciplinario venía basado en una eventual falta de preparación para ocupar el puesto de trabajo que venía desempeñando, “ya que las valoraciones que recibe de los interesados son mayormente negativas. Dentro del equipo es un compañero que



muestra predisposición a ayudar, pero en el caso de sus antiguos compañeros prefiere eludir sus obligaciones y hacerlos responsables de proyectos de los que ya no se encargan”.

En una primera instancia, el despido fue declarado como improcedente. Sin embargo, y ante tal fallo, el actor procedió a presentar recurso de suplicación solicitando la declaración de nulidad de este. En efecto, tal solicitud venía fundada en el hecho de que la decisión empresarial había venido fundada en una vulneración de sus derechos fundamentales, concretamente, del artículo 14 y 24 de la Constitución española, en relación con el Convenio Europeo de los Derechos Humanos.

Ante tal alegación, la Sala entendió que el despido resultaba ser a todas luces discriminatorio por relacionarse presumiblemente en el hecho de la

propia paternidad, pues se había constatado un escaso periodo de tiempo entre la comunicación de acogerse al permiso y el despido efectuado. A mayores, vino a indicar que en el caso de autos no era posible aplicar la nulidad objetiva, sino que la nulidad venía dada por la vulneración de derechos fundamentales y, en consecuencia, al haberse acreditado un indicio fundado de discriminación y al no haber sido acreditado la empresa una justificación objetiva y razonable del despido disciplinario del actor, la consecuencia debía ser la declaración de nulidad de este.

Por todo ello, como decimos, aunque el despido se hubiera producido con carácter previo al nacimiento del menor, tal despido puede revestir causa de nulidad en el caso de que se acredite que existe un vínculo entre la causa extintiva y la situación de futura paternidad.

## SENTENCIAS DEL MES

## SENTENCIA DEL TSJ DE MADRID 469/2022, DE 26 DE ENERO DE 2022

**¿ES NECESARIO AGOTAR LA VÍA COOPERATIVA PREVIA ANTES DE INTERPONER DEMANDA ANTE EL JUZGADO DE LO SOCIAL?**

Recientemente ha sido dictada por parte del Tribunal Superior de Justicia de la C. de Madrid la sentencia de fecha 26 de enero de 2021 por medio de la cual se resuelve un supuesto donde la recurrente (una cooperativa de trabajo asociado) solicitaba la reposición de los autos al estado en que se encontraban al momento de la celebración del juicio oral, por infracción del artículo 87, así como de los artículos 54 y 5 de la Cooperativa en cuestión, habiendo alegado la excepción de falta de agotamiento de la vía cooperativa interna que se desestima apreciando la jugadora a quo que se ha sustituido por la conciliación celebrada ante el SMAC, con lo que muestra disconformidad la Cooperativa, siendo cuestión distinta que dicha omisión pudiera entenderse como defecto subsanable, de manera que considera que debería haberse concedido plazo a la actora par formular recurso ante el Comité de Recursos y, solo tras su resolución, continuar con el procedimiento.

Pues bien, ante tal alegación, la Sala de lo Social, conforme a la doctrina jurisprudencial, procede a estimar el recurso de suplicación interpuesto por la cooperativa al entender que se había quebrantado la garantía del procedimiento y se había ocasionado indefensión a la demandada al dar por buena la omisión de un trámite esencial previo al proceso, en el que el Comité de recursos de la cooperativa había de conocer de la cuestión planteada pudiendo pronunciarse al respecto antes de que se dicte una resolución judicial, por lo que el recurso "se estima retrotrayendo las actuaciones al momento previo al señalamiento del acto del juicio, para que se conceda a la parte actora plazo para subsanar el defecto de falta de agotamiento de la vía interna cooperativa".

Por todo ello, como decimos, la sala estima el recurso de suplicación interpuesto pro la cooperativa acordando retrotraer las actuaciones al momento previo al señalamiento del acto del juicio para que se conceda a la parte actora aplazo para subsanar el defecto de falta de agotamiento de la vía interna cooperativa.

## SENTENCIA DEL TS 1546/2022, DE 6 DE ABRIL DE 2022

**CUANDO LA EMPRESA SE OPONE A LA REINCORPORACIÓN DEL EXCEDENTE POR INEXISTENCIA DE VACANTES, ¿LA ACCIÓN PERTINENTE ES LA DE DESPIDO O LA RECLAMACIÓN DE DERECHO?**

El pasado 6 de abril de 2022 fue dictada la sentencia referenciada por medio de la cual, entre otras cuestiones, se resolvía acerca de si resulta pertinente accionar por despido o, por el contrario, por la vía de reclamación de derecho, cuando la empresa se opone a la reincorporación de un excedente por inexistencia de vacante.

Pues bien, ante tal conflicto jurídico, y en relación con la doctrina de la sentencia de contradicción alegada por la recurrente, el hecho de que le empleador, expresa o tácitamente, desatienda la petición de reingreso que efectúa la persona trabajadora en excedencia voluntaria no es por sí solo demostrativo de que, por parte de aquel, haya existido y actuado voluntad extintiva del vínculo laboral hasta entonces suspendido, pues normalmente tal desatención "salvo que concurren circunstancias que denoten

inequívocamente dicha voluntad extintiva, solo es interpretable como mera negativa al reconocimiento del eventual derecho al reingreso".

En consecuencia, según indica el tribunal, ante la negativa empresarial a la petición del reingreso del excedente voluntario, se abren a este dos vías impugnatorias contra tal decisión, las cuales no son optativas o de libre elección, por ser obligado utilizarla en cada caso procedente: el proceso de despido cuando dicha negativa o desatención, por las circunstancias en que se produce, manifiesta en términos inequívocos voluntad extintiva; y el proceso ordinario en aquellos otros supuestos en los que la referida negativa o desatención solo denota la falta de reconocimiento del eventual derecho al reingreso.

Así pues, solo en el caso de que de forma rotunda e inequívoca el empresario hubiera manifestado su voluntad de extinguir el contrato de trabajo del demandante, cabría accionar por despido.

## SENTENCIA DEL TSSJ PV 3322/2021, DE 2 DE NOVIEMBRE DE 2021

### ¿ES POSIBLE ACCEDER A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO EN PAGO ÚNICO CUANDO TAL SITUACIÓN DERIVA DE AUSENCIAS REITERADAS POSIBLEMENTE PROVOCADAS?

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha dictado una reciente sentencia por medio de la cual venía a resolver el recurso de suplicación interpuesto por el Servicio Público de Empleo Estatal. Concretamente, el SPEE denunció en el citado recurso la infracción de los artículos 262, 267.2 y 266 TRLGSS, reiterando el argumento de que la parte demandante no tenía derecho a la prestación porque no se encontraba en situación legal de empleo por haber tenido un deliberado propósito de perder el empleo. De hecho, y según resultó probado, la demandada dos días después del despido suscribió contrato de arrendamiento del local donde iba a

ejercer laboralmente como peluquera, hecho que, según el SPEE, ponía de manifiesto que existía un claro fraude, siendo que además la actora no había impugnado el despido comunicado por su antigua empleadora.

Pues bien, pese a tales hechos, la Sala llega a la conclusión de que la causa del despido fue la reiterada ausencia de la trabajadora a su puesto, lo cual sin duda constituyó una conducta solo imputable a la misma, lo que no puede ser calificado como un propósito deliberado de perder el empleo, puesto que todo despido disciplinario responde a la conducta grave y culpable del trabajador, sin que por ello el despido disciplinario se encuentre fuera del concepto legal de desempleo.

Por todo ello, finalmente, desestima el recurso de suplicación interpuesto por el servicio público de empleo estatal.

## NOVEDADES

## PRESENTES EN LAS REDES SOCIALES ¡SIGUENOS EN LINKEDIN!

Desde 2018 nuestro bufete está presente de manera activa en la red profesional LinkedIn para empresas y profesionales. En nuestra página, proporcionamos a nuestros seguidores y a los visitantes toda la actualidad relevante en materia de Derecho Laboral y Seguridad Social.

Os invitamos a todos a seguirnos para estar al día de las últimas novedades del bufete y del ámbito del Derecho Laboral. ¡Ya tenemos más de 2.600 seguidores!

<https://www.linkedin.com/company/bnya/>



¡Gracias!

Si desea recibir esta y otras publicaciones por email, o por el contrario desea darse de baja de nuestro sistema, por favor póngase en contacto con el departamento de Comunicaciones de Navarro & Asociados Abogados mandando su solicitud a [info@bnya.es](mailto:info@bnya.es) o [comunicaciones@bnya.es](mailto:comunicaciones@bnya.es)

Redacción Noticias y Sentencias  
David Tomás Mataix

Maquetación Y Diseño de la Revista  
Mar Navarro Suria

**NAVARRO & ASOCIADOS**  
Abogados

VALENCIA  
Marqués del Turia, 13 - 1º  
46005 Valencia  
Tel. 96 351 71 19  
Fax 96 352 87 29  
valencia@bnya.es

BARCELONA  
Diagonal, 405 bis - 1º  
08008 Barcelona  
Tel. 931621448  
Fax 931621446  
barcelona@bnya.es

MADRID  
Lagasca, 56 - 1º  
28001 Madrid  
Tel. 91 559 91 12  
Fax 91 541 70 84  
madrid@bnya.es

BILBAO  
Henaonº 11 - 1º  
48009 Bilbao  
Tel. 94 424 34 26  
Fax 94 424 35 52  
bilbao@bnya.es

PALMA MALLORCA  
Mateu Enric Lladó, 5-3ºE  
07002 Palma Mallorca  
Tel. 971 72 79 53  
Fax 971 46 61 81  
pmallorca@bnya.es