

## Tribuna / Jurisprudencia

# Cambios en el despido: instalados en la incertidumbre

**Por Ángela Toro Cebada.** Ya no se trata de las consecuencias del despido que dicte la ley, sino de las que estimen los tribunales

Socia del departamento de laboral de MAIO Legal

**L**as reglas del procedimiento de despido siempre habían sido inamovibles y claras, pero desde hace algún tiempo el despido y sus consecuencias se han convertido en trending topic. En cuanto a las causas, el pasado 3 de abril, el Ministerio de Trabajo informaba sobre el acuerdo alcanzado con Cermi para la supresión de la incapacidad permanente como causa de extinción. Por otro lado, el 12 de abril, en rueda de prensa en el Senado, la ministra de Trabajo manifestaba su descontento ante la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo sin que concurriesen pérdidas. Se estaba refiriendo al despido objetivo por disminución de ingresos y a su voluntad de suprimir este supuesto

En cuanto a las consecuencias del despido, desde la reforma de 2012, en la que se redujo el montante de la indemnización, se han ido incrementando paulatinamente las demandas por nulidad, con reclamaciones adicionales por daños y perjuicios. A las reclamaciones tradicionales por nulidad basadas en vulneración de las normas de conciliación familiar o de derechos fundamentales, últimamente se han vuelto a incrementar las ligadas a situaciones de enfermedad.

En este entorno, los tribunales empezaron a admitir en 2021 también la posibilidad de una indemnización complementaria a la prevista en el Estatuto de los Trabajadores, para aquellos casos en los que la indemnización prevista legalmente fuese insuficiente, cuando concurra una ilegalidad, fraude o abuso de derecho por parte de la empresa y se acredite el daño al empleado. Es cierto que hay sentencias en contra, pero es una corriente que avanza.

En este contexto, el Comité Social Europeo declaró en sus conclusiones relativas a 2023 que España incumple la Carta Social Europea en los supuestos de despidos de trabajadoras tras las bajas por maternidad. Los sindicatos CC OO y UGT han presentado sendas reclamaciones ante el mismo órgano reclamando el incumplimiento de las garantías de la Carta Social en la regulación sobre despidos en España.

Como consecuencia de todo esto, nos enfrentamos a una situación a la que no estábamos acostumbrados, puesto que, hasta ahora, había certeza sobre las consecuencias del despido. Ahora, si nos preguntan



GETTY IMAGES

cuáles son las consecuencias ante la necesidad o conveniencia de una empresa de aplicar esta medida, nos vemos en la necesidad de *balbucear* consecuencias inciertas, porque ya no se trata de las consecuencias que dicte la ley, sino de las que estimen los tribunales. Además, hay que tener en cuenta la carga de trabajo exagerada que tienen los juzgados y tribunales

de lo social, algo que no ayuda a una reflexión pausada sobre cada uno de los procedimientos sobre los que se sentencian.

En el Plan Anual Normativo de este año está prevista la modificación del Estatuto de los Trabajadores; no sabemos si se prevé que afecte a este tema, pero empieza a ser urgente volver a tener certeza sobre la aplicación de medidas que permitan al empresario organizar su compañía y saber las reglas del juego para poder hacerlo.

En cuanto a las causas, la tendencia es clara, pero en cuanto a las consecuencias del despido, y más concretamente en cuanto a la indemnización, el tema no está tan claro. Aún desconocemos si se optará por el modelo compensatorio, como hasta el momento, o bien si la opción será una indemnización disuasoria para determinados supuestos de despido o como salida indemnizada en los supuestos de nulidad en los que no se pueda readmitir al empleado.

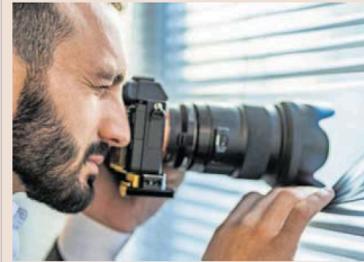
En cualquier caso, la inseguridad jurídica actual, unida a la lentitud de los juzgados por la sobrecarga de trabajo, provoca situaciones francamente complicadas para las dos partes. Por tanto, por el bien de todos, esperamos que se legisle pronto, aclarando la situación de confusión actual.



**La inseguridad jurídica, unida a la lentitud de los juzgados por la sobrecarga de trabajo, provoca situaciones complicadas**

## La justicia valida la grabación de un empleado en su azotea en plena baja

Las labores de albañilería que realizaba eran incompatibles con su dolencia



GETTY IMAGES

**VÍCTOR BORREGUERO**  
MADRID

Los detectives privados no pueden investigar a sus objetivos en sus domicilios particulares. Sin embargo, una sentencia ha exceptuado de esta regla las partes exteriores de la vivienda, como las azoteas, cuando los hechos inspeccionados puedan observarse desde la calle.

Así se desprende de un reciente fallo del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Canarias, que declara lícito el informe de un detective que vigiló, exclusivamente, la azotea de una casa. El tribunal concluye que los hechos informados eran fácilmente visibles desde el exterior y, por ello, no resultó afectada la intimidad del vigilado. El informe sirvió para que su empresa lo despidiera, pues fue sorprendido realizando trabajos de albañilería durante una baja médica.

El trabajador prestaba servicios como pastelero cuando, en abril de 2022, inició un proceso de incapacidad temporal debido a un golpe en su hombro izquierdo. Fue despedido en mayo, con apoyo en el informe de un detective que lo grabó "llevando a cabo obras de reforma en su vivienda, realizando cargas de pesos y tareas de albañilería".

El Juzgado de lo Social número 2 de Santa Cruz de Tenerife consideró probada \*

la versión de la empresa. El cese fue calificado como procedente y, ahora, el tribunal autonómico ha reafirmado la decisión.

Para los magistrados, la prueba del detective es lícita. Reconocen que la vivienda vigilada era "residencia habitual del trabajador" y, por tanto, "domicilio constitucionalmente protegido". Sin embargo, la azotea era "perfectamente visible desde la calle y, en particular, desde una pequeña elevación cercana".

Por ello, "no se puede declarar ilícita la prueba por el hecho de que el detective haya visto con sus propios ojos, u oído con sus propios oídos, algo que acontecía en un lugar del domicilio del demandante que era fácilmente visible desde el exterior", añade la sentencia.

En cuanto a las tareas de albañilería, no son "actividades ordinarias de la vida cotidiana", pues "implican el manejo de pesos bastante elevados". En consecuencia, la conducta transgredió la buena fe contractual y el despido es procedente.

**La vigilancia de la azotea no vulneró la intimidad del trabajador investigado**