



Roj: **STS 5425/2025 - ECLI:ES:TS:2025:5425**

Id Cendoj: **28079140012025101062**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **27/11/2025**

Nº de Recurso: **4669/2024**

Nº de Resolución: **1157/2025**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **FELIX VICENTE AZON VILAS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Barcelona, núm. 32, 03-11-2023 (proc. 388/2022),
STSJ CAT 4825/2024,
STS 5425/2025**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 4669/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Félix V. Azón Vilas

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 1157/2025

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva

D.ª Ana María Orellana Cano

D. Félix V. Azón Vilas

D.ª Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a **27 de noviembre de 2025.**

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Tomasa representada y asistido por el Letrado Antonio Agustín Moles contra la sentencia 3916/2024 dictada el 10 de julio de 2024 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de suplicación núm. 1626/2024, formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 32 de Barcelona, de fecha 3 de **noviembre** de 2023, autos núm. 388/2022, que resolvió la demanda sobre despido improcedente interpuesta por Tomasa frente a LIMPTRES S.L. y el Fondo de Garantía Salarial.

No ha comparecido la parte recurrida.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Félix V. Azón Vilas.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. Con fecha 3 de **noviembre** de 2023 el Juzgado de lo Social núm. 32 de Barcelona dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos: «PRIMERO." La actora ha venido prestando sus servicios por cuenta y dependencia de la "empresa demandada con las siguientes circunstancias laborales: antigüedad

23/07/2007, a jornada completa, con la categoría profesional de Limpiadora, y salario bruto mensual de 1.612,80 euros con inclusión del prorrateo de pagas extras (documento nº 1 ramo de prueba de la parte actora y hecho no controvertido) SEGUNDO." La actora no ostenta ni ha ostentado durante el último año la condición de representante sindical o legal de los trabajadores (hecho no controvertido). TERCERO." Que la actora inició un proceso de baja médica por IT en fecha 15/10/2020. CUARTO." En fecha 12/04/2022, coincidiendo con el agotamiento del subsidio de IT, por haber transcurrido 545 días de baja médica, la empleadora demandada, mediante correo electrónico de fecha 04/05/2022, hizo entrega a la actora de documento de liquidación y finiquito de la relación laboral con fecha de efectos 12/04/2022, por el que se informa a la actora de la liquidación de salarios pendientes y de otros conceptos salariales, ascendiendo al total de 1.769,93 euros. Comunicación adjunta con el escrito de demanda y aportada como documento nº 1 del ramo de prueba de la parte actora, cuyo contenido se da por íntegramente reproducido. QUINTO." Que la actora recibió un mensaje de texto en el móvil indicándole que ha sido dada de baja en la empresa en fecha 12 de abril de 2022. Consta resolución sobre reconocimiento de baja emitida por la TGSS con fecha de efectos de la baja: 12/04/2022. (Doc nº 2 ramo de prueba parte demandada) SEXTO." Que la actora ha sido declarada tributaria de incapacidad permanente en grado de total para su profesión habitual por resolución de la Dirección Provincial del INSS de fecha 10/06/2022 (doc nº 3 ramo de prueba parte actora). SÉPTIMO." Consta agotada la vía conciliar previa sin avenencia. La actora presentó la preceptiva Papeleta de Conciliación ante els Serveis Territorials de Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, celebrándose el acto de conciliación el 23/06/2022 con el resultado de sin avenencia (doc nº 7 ramo de prueba demandada y hecho no controvertido).»

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: «Que debo desestimar y desestimo la demanda interpuesta por Tomasa frente a la empresa LIMPTRES S.L., absolviendo a la demandada de los pedimentos formulados en su contra.»

SEGUNDO. La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la parte demandante ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, la cual dictó sentencia en fecha 10 de julio de 2024, en la que consta el siguiente fallo: «Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por D^a Tomasa contra la sentencia de 3 de **noviembre** de 2023 dictada por el Juzgado de lo Social nº 32 de Barcelona en los autos nº 388/2022, seguidos a instancia de dicha recurrente contra la empresa Limptres SL y el Fondo de Garantía Salarial»

TERCERO. Por la representación de Tomasa se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social de Cataluña 4268/2023, de fecha 4 de julio de 2023, recurso nº 1130/2023.

CUARTO. Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

La parte recurrida no ha presentado escrito de impugnación, y por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso debe ser desestimado.

QUINTO. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 26 de **noviembre** de **2025** en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Contenido y objeto del recurso.

El objeto del presente recurso es determinar si ha existido despido en un supuesto en que la empresa procedió a dar de baja a la trabajadora en la Seguridad Social al haber agotado el periodo máximo en situación de incapacidad temporal (545 días), y al entregarle un finiquito en el que se indicaba que quedaba saldada la relación laboral; posteriormente le fue reconocida la prestación de incapacidad permanente total (IPT).

SEGUNDO. Elementos relevantes del proceso.

1. Se presentó demanda por Tomasa en materia de despido, al entender la parte demandante que la actuación empresarial, dándole de baja en la Seguridad Social tras el agotamiento del plazo máximo de prestación de incapacidad temporal, es constitutiva de un despido que merece la calificación de improcedente.

2. El Juzgado de lo Social 32 de Barcelona dictó sentencia 250/2023, de 3 de **noviembre** de 2023, en proceso de despido 388/2022, desestimando la demanda.

3. Contra dicha sentencia se presentó recurso de suplicación por la parte demandante, en el que se razona sobre el error de la sentencia al no reconocer la improcedencia del despido.

El escrito de impugnación se opone a las pretensiones de fondo del recurso.

4. El recurso de suplicación ha sido desestimado por la sentencia del TSJ de Cataluña, nº 3916/2024, de fecha 10 de julio de 2024 (recurso de suplicación 1626/2024).
5. Contra la anterior sentencia se interpone por la demandante el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina, en el que se plantea que la sentencia recurrida vulnera el art. 174 LGSS y cita como sentencia de contraste la nº 4268/2023 del TSJ de Cataluña, de fecha 4 de julio de 2023 (recurso nº 1130/2023).
6. Dicho recurso no ha sido impugnado por la parte demandada.
7. El Ministerio Fiscal informa en el sentido de que debe ser desestimado el recurso.

TERCERO. Principales normas aplicables.

La resolución del presente recurso exige el examen de las diferentes normas cuyo contenido, en la parte que interesa, pasamos a reproducir.

1. El Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, establece:

«Artículo 174. Extinción del derecho al subsidio.

1. El derecho al subsidio se extinguirá por el transcurso del plazo máximo de quinientos cuarenta y cinco días naturales desde la baja médica; por alta médica por curación o mejoría que permita al trabajador realizar su trabajo habitual; por ser dado de alta el trabajador con o sin declaración de incapacidad permanente; por el reconocimiento de la pensión de jubilación; por la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la mutua colaboradora con la Seguridad Social; o por fallecimiento.

A efectos de determinar la duración del subsidio, se computarán los periodos de recaída en un mismo proceso.

2. Cuando el derecho al subsidio se extinga por el transcurso del período de quinientos cuarenta y cinco días naturales fijado en el apartado anterior, se examinará necesariamente, en el plazo máximo de tres meses, el estado del incapacitado a efectos de su calificación, en el grado de incapacidad permanente que corresponda.

No obstante, en aquellos casos en los que, continuando la necesidad de tratamiento médico por la expectativa de recuperación o la mejora del estado del trabajador, con vistas a su reincorporación laboral, la situación clínica del interesado hiciera aconsejable demorar la citada calificación, esta podrá retrasarse por el período preciso, sin que en ningún caso se puedan rebasar los setecientos treinta días naturales sumados los de incapacidad temporal y los de prolongación de sus efectos.

Durante los periodos previstos en este apartado, de tres meses y de demora de la calificación, no subsistirá la obligación de cotizar.

4. El alta médica con propuesta de incapacidad permanente, expedida antes de que el proceso hubiera alcanzado los trescientos sesenta y cinco días de duración, extinguirá la situación de incapacidad temporal.

Si, al agotamiento del plazo de trescientos sesenta y cinco días, el Instituto Nacional de la Seguridad Social acordase la iniciación de un expediente de incapacidad permanente, la situación de incapacidad temporal se extinguirá en la fecha de cumplimiento del indicado plazo. Cuando, en el ejercicio de las competencias previstas en el artículo 170.2, el Instituto Nacional de la Seguridad Social hubiese acordado la prórroga expresa de la situación de incapacidad temporal, y durante la misma iniciase un expediente de incapacidad permanente, la situación de incapacidad temporal se extinguirá en la fecha de la resolución por la que se acuerde dicha iniciación.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, cuando la extinción se produjera por alta médica con propuesta de incapacidad permanente, por acuerdo del Instituto Nacional de la Seguridad Social de iniciación de expediente de incapacidad permanente, o por el transcurso de los quinientos cuarenta y cinco días naturales, el trabajador estará en la situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal hasta que se califique la incapacidad permanente.

En los supuestos a los que se refiere el párrafo anterior, los efectos de la prestación económica de incapacidad permanente coincidirán con la fecha de la resolución de la entidad gestora por la que se reconozca, salvo que la misma sea superior a la que venía percibiendo el trabajador en concepto de prolongación de los efectos de la incapacidad temporal, en cuyo caso se retrotraerán aquellos efectos al día siguiente al de extinción de la incapacidad temporal.

En el supuesto de extinción de la incapacidad temporal, anterior al agotamiento de los quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración de la misma, sin que exista ulterior declaración de incapacidad permanente, subsistirá la obligación de cotizar mientras no se extinga la relación laboral o hasta la extinción del citado plazo de quinientos cuarenta y cinco días naturales, de producirse con posterioridad dicha declaración de inexistencia de incapacidad permanente.

CUARTO. Recurribilidad, inexistencia de contradicción y desestimación.

1. Debemos examinar el requisito de contradicción exigido por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS) en relación con las sentencias de contraste relativas al motivo del recurso formulado por la recurrente: El citado art. 219 exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina la existencia de contradicción entre la sentencia impugnada y otra sentencia de Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de esta Sala del Tribunal Supremo, pudiendo también ser traída como doctrina de contradicción una sentencia del Tribunal Constitucional o de los órganos jurisdiccionales instituidos en los Tratados y Acuerdos internacionales en materia de derechos humanos y libertades fundamentales ratificados por España, o del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en interpretación del derecho comunitario. Dicha contradicción se produce cuando las sentencias en comparación hubieren llegado a pronunciamientos distintos ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales.

2. En la sentencia recurrida se analiza un supuesto en que la empresa empleadora dio de baja en Seguridad Social a la trabajadora demandante, ahora recurrente, con efectos del 12 de abril de 2022 coincidiendo con el momento del agotamiento del subsidio de incapacidad temporal del que era beneficiaria, por haber transcurrido 545 días en tal situación; enviándole un correo electrónico el 4 de mayo con el que hizo entrega de la liquidación y finiquito de la relación laboral; en el citado correo electrónico la empresa indicaba que la causa de la baja era el pase a pensionista de la trabajadora, si bien cabe reseñar que en el acto de conciliación previo a la interposición de la demanda judicial la empresa puso de manifiesto que no se trataba de una extinción de la relación laboral sino de una suspensión por agotamiento del plazo de los 545 días; posteriormente, en fecha 19 de junio de 2022, el Instituto Nacional de la Seguridad Social declaró a la demandante tributaria de incapacidad permanente en grado de total para su persona habitual.

La sentencia de suplicación razona que no ha quedado probada la voluntad empresarial de extinguir la relación laboral, sino tan solo de dar cumplimiento a las previsiones del artículo 174 LGSS; cita la sentencia de esta Sala de 15 de marzo de 2022 y confirma la decisión del Juzgado de lo Social de que no ha existido despido.

3. La sentencia de contraste analiza un supuesto en el que el trabajador agotó el periodo máximo de incapacidad temporal de 545 días el 6 de abril de 2022 y en esa fecha la empresa le notificó un documento de saldo y finiquito con baja en la Seguridad Social con el motivo de agotamiento de la incapacidad temporal. En el acto de conciliación celebrado entre las partes la empresa manifestó de forma expresa «no ostentar voluntad extintiva de la relación, reconociendo a la parte actora como miembro de su plantilla, habiendo tramitado la baja del trabajador frente a la seguridad social por haberse superado el período máximo de IT por parte del trabajador». Posteriormente y mediante resolución del INSS el trabajador demandante ha sido declarado en situación de incapacidad permanente en grado de total para el ejercicio de su profesión habitual con fecha de efectos de 2 de agosto de 2022.

La sentencia de instancia declara la improcedencia del despido, por entender que el documento suscrito por la empleadora en fecha 6 de abril de 2022, tendría por finalidad la extinción de la relación laboral; la sentencia del TSJ confirma la de instancia al entender que del redactado concreto de la comunicación del finiquito se deduce inequívocamente la voluntad empresarial de extinguir la relación laboral; esta última sentencia, no fue recurrida en casación y devino firme.

4. A la vista de lo anterior es evidente que concurre la contradicción porque nos encontramos con hechos idénticos, pretensiones sustancialmente iguales, no lo son los hechos, y tan solo difieren los razonamientos de ambas sentencias.

Respecto a los hechos, en ambos casos nos encontramos con que ha sido agotado el plazo máximo de duración de la incapacidad temporal, 545 días, y es en ese momento cuando ambas empresas remiten a las personas empleadas comunicación de saldo y finiquito; ambas empresas manifiestan el acto de conciliación que no existe verdadera voluntad extintiva, sino tan solo cumplimiento de la obligación en materia de seguridad social, pues necesariamente tienen que proceder a presentar la baja de cotización.

La pretensión en ambos casos es que se reconozcan que la comunicación es constitutiva de un despido, que en ambos casos además se pretende sea declarado improcedente.

Sin embargo, nos encontramos por tanto con que en el debate de las Salas de Suplicación se toman decisiones diferentes, porque en la sentencia recurrida se interpreta que, al no existir voluntad extintiva, no ha existido

despido, mientras que en la de contraste se entiende -ante hechos idénticos- que sí hubo despido por existir voluntad extintiva. Sobre hechos y pretensiones idénticos, se realiza distinta valoración de los primeros al analizar la existencia, o no, de voluntad extintiva y a consecuencia de ello, se aplican fundamentos jurídicos que llevan a alcanzar distinto resultado.

Ello implica que existe la contradicción y debe resolverse cuál es la doctrina aplicable.

Sin embargo, antes de pasar a analizar el fondo de las pretensiones del recurso queremos poner de manifiesto que la Sala en el reciente Auto de 2 de abril de **2025**, recaído en rcud. 3723/2024, se ha pronunciado en el sentido de la inadmisión de un recurso muy cercano al presente, pero en el que se da la circunstancia de que «la empresa, siguiendo las indicaciones de la Tesorería General de la Seguridad Social, actuó únicamente para reflejar la baja obligatoria una vez agotados los 545 días. Concluye [la sentencia del TSJ] que no hubo verdadera voluntad de despedir, pues la carta remitida fue fruto de un error y la empresa mantuvo la relación laboral hasta el despido disciplinario del 16 de junio de 2023. En consecuencia, se considera que no existió despido el 21 de marzo de 2023 [fecha de agotamiento de la IT] y se desestima la demanda del trabajador, absolviendo a la empresa de las pretensiones formuladas en su contra». Por estas razones la sentencia del TSJ argumenta que «no existe contradicción porque en la sentencia recurrida consta que el trabajador recibe una comunicación de "finalización de contrato" que, en consideración de la Sala de suplicación, responde a un error burocrático de la empresa porque no consta la intención real de ésta de extinguir el contrato de trabajo máxime cuando, además, el despido tiene lugar por motivos disciplinarios en fecha 16/6/2023. Sin embargo, en la sentencia referencial lo que recibió la trabajadora junto a la comunicación de baja en la Seguridad Social fue el finiquito y una notificación de "fin de contrato"; y ello, a juicio de la Sala de suplicación, evidenció la inequívoca voluntad de la empresa de extinguir la relación laboral con ella».

QUINTO. Cuestión de fondo. Resolución.

El recurso considera que la sentencia recurrida vulnera el artículo 174 LGSS en la medida en que entiende que habría existido una extinción del contrato de trabajo por voluntad empresarial sin causa que lo justifique, cuando lo que debería haberse producido es una simple suspensión del contrato.

Esta sala ha tenido ocasión de abordar asuntos similares en las sentencias 233/2022 de 15 de marzo (rcud. 3031/2020), y 968/2022 de 20 de diciembre (rcud. 2984/2021). En ambas sentencias se explica que para que pueda entenderse que hay un despido tácito tiene que haber alguna clara voluntad empresarial de finalizar la relación laboral. Analizan supuestos idénticos al presente y razonan en los siguientes términos:

«En el supuesto enjuiciado, la empresa cursó la baja en la Seguridad Social del trabajador cuando había finalizado el plazo máximo de la prestación de incapacidad temporal de 545 días naturales desde la baja médica. Dicha baja respondió al cumplimiento de lo previsto en el art. 174 de la LGSS y en la disposición adicional quinta.2 del Real Decreto 1300/1995, al haberse extinguido el derecho al subsidio por el transcurso del plazo máximo, sin que existiera obligación de cotizar.

Al cursar la baja en la Seguridad Social, la empresa se limitó a cumplir los citados preceptos, lo que revela que no ha habido una conducta empresarial que revele inequívocamente su voluntad de poner fin a la relación contractual: no se ha probado la existencia de hechos suficientemente concluyentes a partir de los cuales pueda establecerse la voluntad extintiva del empresario».

Dicha doctrina es aplicable al presente caso y ello nos lleva a la conclusión de que la doctrina correcta es la de la sentencia recurrida, y ello implica que por motivos de seguridad jurídica y no habiéndose aportado razones que nos llevan a variar nuestro criterio, el recurso debe ser desestimado.

Lo anteriormente razonado, oído el Ministerio Fiscal, obliga a desestimar el recurso de casación contra la sentencia del TSJ.

Sin costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1. Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación de Tomasa .
2. Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, nº 3916/2024, de fecha 10 de julio de 2024 (recurso de suplicación nº 1626/2024).



3. Sin condena al pago de costas

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ