

## **El Supremo reitera que el despido injustificado de un trabajador con reducción de jornada por guarda legal es nulo y no improcedente**

30/05/2025

### **TRIBUNAL SUPREMO**

#### **Sala de lo Social**

#### **Sentencia núm. 1.310/2024**

En Madrid, a 3 de diciembre de 2024.

Esta Sala ha visto los recursos de casación para la unificación de doctrina interpuestos respectivamente por D. Alexis representado y asistido por el letrado D. Jaime Prieto Sierra y por la empresa Witzenmann Española, S.A. representada y asistida por el letrado D. Alberto Gilarranz Gilaranz, contra la sentencia dictada el 22 de diciembre de 2022 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, en el recurso de suplicación núm. 1817/2022, formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Guadalajara, de fecha 3 de junio de 2022, autos núm. 373/2021, que resolvió la demanda sobre despido interpuesta por D. Alexis frente a la empresa Witzenmann Española, S.A.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.-Con fecha 3 de junio de 2022 el Juzgado de lo Social núm. 1 de Guadalajara dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

“PRIMERO.- D. Alexis ha venido prestando sus servicios para la empresa Witzenmann Española, S.A., con antigüedad de 23 de agosto de 2007 (documento 1 del ramo de prueba de la parte demandada); contrato indefinido; jornada completa, categoría profesional de operario cualificado (hechos no controvertidos)

SEGUNDO.-Entre marzo de 2020 y febrero de 2021, el trabajador demandante percibió en nómina las cantidades que obran en los documentos que forman el bloque documental n.º. 5 de la demandada, que se da por reproducido, por los conceptos que se incluyen en dichas nóminas.

El trabajador percibió durante dicho periodo una cantidad mensual fija de 1.756 euros, correspondientes al salario base, la antigüedad y la parte proporcional de las pagas extraordinarias, y una cantidad mensual variable que, en promedio, alcanzaba los 562,38 euros, siendo, en consecuencia, el salario mensual de 2.318,38 euros.

TERCERO.-El 1 de julio de 2008 se suscribió entre las partes del presente procedimiento un anexo al contrato de trabajo en el que se regulan, entre otras cuestiones, la presencia en el puesto de trabajo, los tiempos improductivos, y las ausencias oficiales del puesto. Dicho documento obra como documento n.º. 2 del ramo de prueba de la parte demandada y se da aquí por íntegramente reproducido. Sin embargo, en lo que en este caso nos interesa, dicho documento establece: "En cada turno de trabajo, se establecen 15 minutos de descanso oficial. El momento de su disfrute está sujeto exclusivamente a las necesidades organizativas de la producción en la sección afectada. Además, aquellos empleados que lo necesiten podrán realizar hasta un máximo de dos descansos adicionales para sus necesidades

personales. El disfrute de estas dos pausas está sujeto a las siguientes limitaciones de índole organizativa:

- Habrá una separación mínima de 30 minutos con la pausa de 15 minutos citada en primer lugar.
- No podrán realizarse ni en los primeros 30 minutos del turno ni en los últimos 30 minutos del mismo.

En cualquier caso, siempre que un trabajador abandona su puesto de trabajo, su superior más inmediato debe tener conocimiento del hecho.

El responsable de área minimizará la influencia negativa de estas pausas, asegurando la máxima productividad y eficiencia de su equipo durante todo el turno.

CUARTO.-Mediante carta fechada el 10 de marzo de 2021, con fecha de efectos de ese mismo día, la empresa demandada comunicó al trabajador demandante su despido disciplinario por la comisión de unos hechos que calificaba como falta muy grave. Dicha carta obra como documento 2 de la demanda, 1 del ramo de prueba de la parte actora y documento n.º. 7 del ramo de prueba de la parte demandada y se da aquí por reproducida en aras a la brevedad.

QUINTO.-El 6 de marzo de 2019 D. Alexis fue llevado por ambulancia a urgencias del Hospital Universitario de Guadalajara al haber presentado de forma brusca sobre las 19,30 en el trabajo un cuadro de alteración del lenguaje y agitación, siendo diagnosticado de un probable ictus isquémico (AIT) en territorio de ACM izquierda Afasia de Broca y diabetes mellitus tipo I y recibiendo el alta hospitalaria el 13 de marzo de 2019 (documento3 de la demanda).

Con motivo de tal patología, el demandante estuvo de baja por incapacidad temporal hasta el 15 de octubre de 2019.

SEXTO.-El Sr. Alexis venía disfrutando de una reducción de jornada por guarda legal que había solicitado el 31 de diciembre de 2018 (documento 4 de la demanda).

SÉPTIMO.-La empresa demandada tiene implantado un sistema de evaluación anual de los trabajadores indefinidos, que tiene por objeto la evaluación del desempeño. Dicha evaluación está estandarizada mediante un procedimiento normalizado que se recoge en el documento n.º. 9 del ramo de prueba de la parte demandada, que se da por reproducido. Cabe destacar que se prevé una excepción a su ámbito de aplicación por causas organizativas, como bajas laborales por enfermedad o maternidad.

Dicha evaluación mide la aptitud y actitud del trabajador en el desempeño de sus funciones sin tener en cuenta el absentismo, evaluando las competencias de cada puesto de trabajo, que están tabuladas y parametrizadas. La evaluación se realiza por los superiores jerárquicos del trabajador, en el caso de del Sr. Alexis, once superiores jerárquicos (testifical de los Sres. Onesimo y Segundo y la Sra. Nieves).

OCTAVO.-En la evaluación del desempeño por competencias correspondiente al año 2019 el Sr. Alexis obtuvo una calificación por aptitud de 4,22 y por actitud de 3,85. Como comentarios del evaluador se recogió que el equipo de mandos ofrecía un plan de acción de registro en SAP, un plan de acción sobre tiempos y producciones que fue rechazado por el trabajador por no estar de acuerdo con el tipo de plan, al no ver necesario un seguimiento sobre tipos de cambios y producciones durante dos semanas con cada jefe de área. El resultado de la evaluación fue entregado al trabajador el 25 de noviembre de 2020 (documento anexo a la carta de despido aportada con la demanda y con el documento 1 del ramo de prueba del trabajador y documento 11 del ramo de prueba de la demandada).

Para entregar al trabajador el resultado de la evaluación se celebró una reunión con el Sr. Alexis en noviembre de 2020, en la que, entre otros superiores jerárquicos de él, se hallaba presente el Sr. Onesimo. En dicha reunión se incluyó un plan de mejora a cumplir por el trabajador que éste se negó a cumplir, accediendo en una reunión posterior, celebrada el 15 de diciembre de 2020, a mejorar algunos puntos concreto relativos al respeto a los lugares de aparcamiento y respeto a los compañeros de

trabajo, pero no a seguimiento de producciones y tiempos (declaración del Sr. Onesimo y documento n.º. 12 del ramo de prueba de la parte demandada).

NOVENO.-El día 9 de noviembre de 2020, en turno de mañana, el Sr. Segundo observó como el Sr. Alexis abandonaba su puesto de trabajo en la máquina KSE y se iba a hablar con los trabajadores Juan Pedro, Gervasio, Ignacio. Posteriormente desde las 6.00 a las 7.50 h y desde las 9,42 horas hasta las 10,30 se fue a la fuente y desde ahí al Kardex.

El 10 de noviembre de 2020 D. Segundo observó que el Sr. Alexis abandonaba su puesto de trabajo (NC1) para irse a hablar con otros trabajadores.

El día 11 de noviembre de 2020 el Sr. Segundo observó como el Sr. Alexis abandonaba su puesto de trabajo en KSE para hablar con distintos compañeros entre las 6.00 h y las 9.00 h. Invertió en cambio de utillaje cinco horas en PM5 de 9.00 a 14.00 horas, registró 165 minutos de cambio por el producto 1278154 y 20 minutos para la producción de 78 unidades. Procedió a cambiar la máquina sin solicitar el material necesario para la operación, teniendo que ser el jefe de turno el que lo pidiera al percatarse el supervisor del almacén que se estaba cambiando la máquina sin haber solicitado el material.

El 12 de noviembre de 2020 el Sr. Segundo observa que el Sr. Alexis produce 569 unidades en la máquina PM3 para el producto 1021490 en 270 minutos, cuando para esa máquina y producto se venían fabricando al menos 1000 piezas por turno. También observó como hablaba con otros compañeros y abandonaba su puesto de trabajo en varias ocasiones a lo largo del turno.

El 13 de noviembre de 2020 el Sr. Segundo observó que el Sr. Alexis realizó la formación en medioambiente en horario de 6.20 a 7.32 en el ordenador próximo a PM3 invirtiendo el doble de tiempo que otros compañeros. A las 8.40 el Jefe de Área y de turno observaron como el Sr. Alexis estaba apoyado con los brazos en un gibo junto a la máquina NC1 hablando con la compañera María Dolores.

Las ausencias del trabajador de su puesto de trabajo continuaron de forma reiterada en días y momentos no concretados a partir de las fechas citadas y hasta la fecha del despido, reportándolo a sus superiores jerárquicos el Sr. Segundo en todas las ocasiones, excepto en enero y febrero de 2021, que ya no lo hizo.

El trabajador al abandonar la máquina tiene que avisar a sus superiores porque afecta al trabajo de los demás, ralentizando el proceso, y no hay avisos de D. Alexis. D. Segundo habló con él sobre esta cuestión sin mejoría del trabajador y el trabajador no depuso su actitud. (Testifical de D. Segundo )

DÉCIMO.-En la evaluación de desempeño correspondiente a 2020 el Sr. Alexis obtuvo una nota de aptitud de 4,33 y de aptitud de 4,57 (documento 14 del ramo de prueba de la parte demandada). No consta que dicha evaluación fuera entregada al trabajador con carácter previo al despido.

UNDÉCIMO.-El 4 de marzo de 2021 los superiores jerárquicos del Sr. Alexis se reenviaron correos electrónicos entre sí manifestando haber perdido la confianza en el Sr. Alexis.

DUODÉCIMO.-A la relación laboral le es de aplicación el denominado "Convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Guadalajara".

DECIMOTERCERO.-En fecha 23 de marzo de 2021 se presentó papeleta de conciliación ante el SMAC de Guadalajara, habiéndose celebrado, sin avenencia, el correspondiente acto de conciliación el 8 de abril de 2021 (documento 5 aportado junto con la demanda)."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Estimo parcialmente la demanda de despido interpuesta por D. Alexis, en ejercicio de una acción de despido, contra la empresa Witzenmann Española, S.A., declaro la improcedencia del despido efectuado por la empresa condenándola a que readmita al trabajador en las mismas condiciones anteriores al despido o a que, si así lo manifiesta por escrito o mediante comparecencia ante este Juzgado dentro de

los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, le indemnice con la cantidad de 38.281,85 €, cantidad de la que deberán descontarse las cantidades ya percibidas por el trabajador en concepto de indemnización, en su caso; así como, en el caso de proceder a la readmisión, a abonar los salarios devengados desde el despido hasta la efectiva readmisión, por importe diario de 77,27 €. En caso de readmisión el trabajador deberá restituir a la empresa el importe de la indemnización ya percibida, en su caso.”

SEGUNDO.-La citada sentencia fue recurrida en suplicación por ambas partes ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, la cual dictó sentencia en fecha 22 de diciembre de 2022, en la que consta el siguiente fallo:

“Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de D. Alexis, así como el interpuesto por la representación letrada de la mercantil Witzenmann Española S.A, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de Guadalajara con fecha 3 de junio de 2021 en el procedimiento número 373/2021 seguido en materia de despido, debemos confirmar la citada resolución. Se condena a la mercantil recurrente al abono de las costas causadas incluidos los honorarios del Letrado de la parte impugnante del recurso que se cuantifican en 400 €, con pérdida del depósito y consignación que hayan podido constituir para recurrir.”

TERCERO.-Por ambas partes se formalizaron recursos de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación, la representación de la empresa Witzenmann Española, S.A. alegó la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, de 24 de junio de 2014, rec. suplicación 1143/2024 y la representación del trabajador D. Alexis alegó la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, de 2 de febrero de 2017, rec. suplicación 569/2016.

CUARTO.-Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite el recurso interpuesto por la representación letrada de D. Alexis, y se acordó oír a la empresa Witzenmann Española, S.A. en relación a la inadmisión de su recurso. Con fecha 3 de julio de 2017 esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo dictó auto de inadmisión, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: “Declarar la inadmisión parcial del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por los letrados D. Jaime Prieto Serna y D. Félix González Peces, en nombre y representación de D. Alexis y Witzenmann Española SA contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha de fecha 22 de diciembre de 2022, en el recurso de suplicación número 1817/2022, interpuesto por D. Alexis y Witzenmann Española SA, frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º 1 de los de Guadalajara de fecha 3 de junio de 2022, en el procedimiento n.º 373/2021 seguido a instancia de D. Alexis contra Witzenmann Española SA, sobre despido. Con imposición de costas a la recurrente Witzenmann Española SA por un importe de 300 €, en favor de cada parte recurrida personada, y pérdida del depósito constituido para recurrir, dándose, en su caso, a las consignaciones y aseguramientos prestados el destino que corresponda, de acuerdo con la sentencia de suplicación. Respecto del recurso del trabajador se acordará lo procedente. Contra este auto no cabe recurso alguno.”

Respecto al recurso del trabajador, por el letrado D. Alberto Gilarranz Gilaranz en representación de la empresa Witzenmann Española, S.A. se presentó escrito de impugnación, y por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente.

QUINTO.-Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 3 de diciembre de 2024, en cuya fecha tuvo lugar.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.-La cuestión a resolver en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar que calificación debe aplicarse al despido disciplinario sufrido por un trabajador que estaba

en situación de reducción de jornada por guarda legal en el supuesto en el que las faltas imputadas a dicho trabajador estaban prescritas.

2.-La sentencia de instancia, del Juzgado de lo Social núm. 1 de Guadalajara estimó parcialmente la demanda del trabajador y, tras estimar que las faltas imputadas estaban prescritas, declaró el despido improcedente. La sentencia aquí recurrida, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 22 de diciembre de 2022, Rec. 1817/2022, tras desestimar los recursos de suplicación formulados por ambas partes, confirmó la sentencia recurrida.

Consta que el trabajador había venido prestando sus servicios para la empresa Witzenmann Española S.A. como operario cualificado y con antigüedad de 23 de agosto de 2007. Mediante carta de fecha 10 de marzo de 2021, y efectos de ese mismo día, la empresa demandada comunicó al trabajador su despido disciplinario por la comisión de unos hechos que calificaba como falta muy grave. El actor venía disfrutando de una reducción de jornada por guarda legal que había solicitado el 31 de diciembre de 2018.

La empresa demandada tiene implantado un sistema de evaluación anual del desempeño y en el resultado de la evaluación correspondiente al año 2019 le fue entregado al trabajador el 25 de noviembre de 2020, celebrándose una reunión en noviembre de 2020 en el que se incluyó un plan de mejora a cumplir por el trabajador y que éste se negó a cumplir; y en una reunión posterior celebrada el 15 de diciembre de 2020 tampoco accedió a seguimiento de producciones y tiempos. En los hechos probados constan las fechas en las que se relatan determinadas conductas del trabajador, como ausencias de su puesto de trabajo, manifestándose luego que dichas conductas continuaron de forma reiterada en días y momentos no concretados, hasta la fecha del despido reportándolo a sus superiores jerárquicos siempre la misma persona, excepto en enero y febrero de 2021 que ya no lo hizo.

La sentencia recurrida argumenta que en el caso de autos consta la reducción de jornada por guarda legal pero que el demandante sostiene que el motivo del despido fue el haberse negado a recuperar las horas COVID no trabajadas durante la fase más dura de la pandemia, durante el periodo en que tenía reducida la jornada, y que no se había aportado por el trabajador ningún medio de prueba que acreditara que se le requirió para recuperar las llamadas horas COVID, por lo que al recaer sobre el mismo la carga de la prueba, habiendo alegado la vulneración de derechos fundamentales, tras la concurrencia de indicios de violación de derecho fundamental, correspondería al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable y suficiente de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. La Sala concluye que el actor no había aportado ninguna prueba de la que indiciariamente pudiera deducirse la vulneración que alegaba, pues llevaba disfrutando de la reducción de jornada desde varios años antes del despido y no había justificado que se le requiera para prestar servicios durante ese tiempo, por lo que no existían datos que pudieran llevar a considerar la procedencia de invertir la carga de la prueba. Además, el mero hecho de haber sido calificado el despido como improcedente no podía llevar a la consecuencia que solicita el recurrente porque dicha calificación respondía a la estimación de la excepción procesal de prescripción de la falta, lo que había impedido el examen de las conductas imputadas y por tanto la posibilidad de determinar si las mismas estaban justificadas.

3.-El recurso del trabajador denuncia infracción del artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, solicitando que se declare la nulidad del despido por concurrir, según los hechos probados, el supuesto contemplado en el referido precepto. La empresa ha impugnado el recurso alegando falta de contradicción y, subsidiariamente, que la solicitud de nulidad se trata de una cuestión nueva que apareció, por primera vez, en suplicación y que las razones en las que la sentencia recurrida basó descartar la nulidad son plenamente acertadas. El Ministerio Fiscal ha emitido el preceptivo informe en el que aboga por la estimación del recurso.

SEGUNDO.- 1.-Para acreditar la contradicción el recurrente aporta como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 2 de febrero de 2017, R. Supl. 569/16. En ese supuesto, la sentencia de instancia había declarado procedente el despido disciplinario de la trabajadora, que recurrió en suplicación, denunciando la infracción del artículo 62 ET y 60 del Convenio Colectivo de aplicación. La referencial, tras considerar que habían transcurrido en exceso los 6 meses de prescripción que establece el artículo 62 ET, siendo la consecuencia la consideración del despido como improcedente, constata sin embargo que la trabajadora había dado a luz a su hijo el NUM000 de 2015 (el despido se produjo el 28 de abril de 2015), y que era de aplicación lo dispuesto en el artículo 55.5 ET, concluyendo que el despido debía ser declarado nulo y que la empresa había de readmitir de inmediato a la trabajadora y abonarle los salarios dejados de percibir.

2.-A juicio de la Sala, tal como informa el Ministerio Fiscal, concurre la contradicción en los términos exigidos en el artículo 219 LRJS. En efecto, en ambos supuestos nos encontramos antes sendos despidos disciplinarios cuya procedencia no ha prosperado porque en ambos casos se ha considerado que las faltas imputadas estaban prescritas, encontrándose los demandantes en una situación prevista en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores. Las pretensiones de ambos demandantes, basadas en los mismos fundamentos jurídicos- artículo 55.5 ET- son las mismas: que se declare la nulidad del despido con las consecuencias inherentes a tal declaración, esto es: readmisión y abono de salarios de tramitación. Sin embargo, las sentencias comparadas han llegado a soluciones distintas ya que mientras que la recurrida ha establecido la improcedencia del despido, la referencial ha considerado que procedía declarar la nulidad. Tal disparidad doctrinal requiere ser unificada por la Sala.

TERCERO.- 1.-La cuestión controvertida en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que-como hemos anticipado- se centra en determinar si en un supuesto de trabajador con reducción de jornada por guarda legal de su hija el despido injustificado debe ser declarado improcedente o nulo, ha sido ya objeto de examen y resolución por esta Sala, en otras, en la STS de 25 de noviembre de 2014 (Rcud. 2344/2013) y en la STS 321/2017, de 18 de abril (Rcud. 2771/2015) en las que se recuerda que como en supuestos semejantes de guarda o atención a un familiar ha declarado esta Sala [SSTS de 16 de octubre de 2012 (Rcud. 247/2011) y de 25 de enero de 2013 (Rcud. 1144/2012) entre otras, la protección que el artículo 55.5 ET otorga quedaría vacía de contenido si no conllevara la nulidad objetiva de las conductas que atentan contra él, cual acaece con los despidos que se consideran improcedentes. Así en nuestra citada STS de 25 de enero de 2013 reseñamos expresamente que todo ello lleva a entender que el precepto es configurador de una nulidad objetiva, distinta de la nulidad por causa de discriminación contemplada en el párrafo primero y que actúa al margen de que existan o no indicios de tratamiento discriminatorio o, incluso, de que concurra o no un móvil de discriminación. Conclusión frente a la que no cabe oponer el apartamiento -en este punto de protección objetiva- de la Directiva 92/85/CEE, de la que la Ley 39/1999 era transposición, habida cuenta de que en la Exposición de Motivos de la citada Ley se advertía expresamente que tal transposición se efectuaba superando los niveles mínimos de protección previstos en la Directiva.

2.La aplicación al presente caso de dicha doctrina, nos lleva a afirmar que la conclusión es clara: un trabajador que se encuentre en alguna de las circunstancias contempladas en el artículo 55.5 ET, que son objeto de especial protección por muchas razones (entre ellas, la conciliación de la vida familiar y laboral) podrá ver extinguido su contrato de trabajo por justa causa debidamente acreditada y comunicada: por ejemplo, por finalización del contrato temporal, o por haber cometido una infracción grave y culpable, lo que dará lugar a un despido procedente. Pero si tal causa no existe o no se acredita, o resulta -como ocurre en el presente caso-que la supuesta falta está prescrita -lo que, jurídicamente, es lo mismo- el despido no puede ser declarado, obviamente, procedente; pero tampoco puede ser declarado improcedente, sino que, necesariamente, debe ser declarado nulo, lo que, como es sabido, tiene un efecto tutelar superior al del despido improcedente. De ahí el error de la sentencia recurrida. Si la Sala que dictó la sentencia consideró que no podía entrar a analizar y valorarla conducta que se

imputaba en la carta de despido porque la supuesta falta estaba prescrita, la declaración de improcedencia excluye la de procedencia y, por ende, en aplicación del artículo 55 ET -con la interpretación jurisprudencial que hemos expuesto- no había más solución correcta que declarar el despido nulo.

CUARTO.-De conformidad con lo expuesto, resulta claro, tal como interesa el informe del Ministerio Fiscal, que la doctrina ajustada a Derecho es la mantenida por la sentencia de contraste y que -en consecuencia- la decisión recurrida ha de ser casada y anulada, y resolviendo en suplicación estimar el recurso de tal clase interpuesto por el demandante, calificando la decisión extintiva de que fue objeto el actor como despido nulo, con las consecuencias legales inherentes a tal declaración y con la expresa condena a la empresa demandada a estar y pasar por tal declaración, así como a readmitir al actor en su mismo puesto de trabajo con abono de los salarios dejados de percibir hasta que dicha readmisión tenga lugar; debiendo -en su caso- reintegrarla indemnización percibida en concepto de la improcedencia del despido. No procede que la Sala efectúe pronunciamiento alguno sobre costas ( Artículo 235 LRJS).

### FALLO

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

- 1.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Alexis representado y asistido por el letrado D. Jaime Prieto Sierra.
- 2.- Casar y anular la sentencia dictada el 22 de diciembre de 2022 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, en el recurso de suplicación núm. 1817/2022.
- 3.- Resolver el debate en suplicación estimando el de tal clase interpuesto por D. Alexis y declarar la nulidad del despido de que fue objeto y condenar a la empresa Witzenmann Española, S.A. a la readmisión del mencionado trabajador en las mismas condiciones que regían antes del despido y al pago de los salarios dejados de percibir hasta que la readmisión tenga lugar.
- 4.- No efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.