

---

---

## TRIBUNA DE ACTUALIDAD DE DOCTRINA JUDICIAL Y JURISPRUDENCIAL

Sara GUINDO MORALES

Profesora Titular (acreditada)

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Granada

1. Se puede entregar la carta de despido objetivo a la representación legal de los trabajadores después de entregársela al trabajador despedido  
Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 30 de octubre de 2024  
[ECLI:ES:TS:2024:5381]

La cuestión a resolver en el recurso de casación para la unificación de doctrina consiste en determinar si se debe tener por cumplido el requisito formal de entrega de la carta de despido objetivo a la representación legal de los trabajadores, cuando se lleva a cabo en un momento posterior a la entrega de la carta de despido al trabajador despedido.

La sentencia de instancia estimó la demanda de despido formulada por el actor y lo declaró improcedente, sin entrar a conocer de las causas esgrimidas por la empresa, al entender que no se había cumplido el requisito formal de entrega de la carta de despido a los representantes de los trabajadores ya que tal entrega debió haberse efectuado de forma simultánea a la comunicación del despido del trabajador.

La sentencia recurrida, de la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana desestimó el recurso de la empresa y confirmó la improcedencia del despido, sin entrar tampoco al examen de las causas alegadas por la mercantil demandada.

Consta que el trabajador recibió carta de despido por causa objetiva del art. 52 c) del ET alegando causas económicas, organizativas y productivas el 1 de septiembre

de 2021 y fecha de efectos el mismo día. La empresa entregó la carta del despido del actor y de otros trabajadores al Comité de Empresa el 8 de septiembre de 2021.

La sentencia recurrida sostiene que se trata de un requisito formal cuya observancia es necesaria para la procedencia del despido objetivo individual, considerando que ha de cumplirse antes o, cuanto menos, de manera simultánea a la fecha de efectos del despido objetivo con el objeto de que se pueda llevar a cabo el necesario control, sin que, por tanto, pueda efectuarse con posterioridad, en tiempo indeterminado o a determinar jurisdiccionalmente.

Por ello, considera que el incumplimiento del requisito de forma determina la improcedencia del despido, sin ser necesario examinar la existencia de la causa alegada, desestimando el recurso y confirmando la sentencia de instancia.

El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa en base a que la comunicación a la representación legal de los trabajadores puede efectuarse con posterioridad al acto mismo del despido, siempre y cuando se efectúe en un plazo prudencial que ni frustre las finalidades de la exigencia legal ni impida que los destinatarios, esto es, los representantes puedan ejercitar los derechos que puedan estar vinculados a la información facilitada, entre los que no cabe desconocer la posibilidad de asesorar al trabajador sobre las causas y circunstancias del despido en cuestión.

A lo que añade que resulta, por tanto, evidente, que en el caso examinado la comunicación efectuada cinco días hábiles después del despido en nada perjudica ni afecta o condiciona ni los derechos de los representantes destinatarios de la información, ni los del propio trabajador despedido.

2. Debe darse trámite de audiencia previa a todos los trabajadores despedidos disciplinariamente  
Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 18 de noviembre de 2024  
[ECLI:ES:TS:2024:5454]

La cuestión a resolver en el recurso de casación para la unificación de doctrina consiste en determinar si el despido disciplinario adoptado por el empleador debe serlo previa audiencia del trabajador despedido.

La parte demandada ha formulado dicho recurso contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Baleares que estima el interpuesto por la parte actora y, revocando la dictada por el JS, declara la improcedencia de la extinción.

La parte recurrente identifica como preceptos legales infringidos por la sentencia recurrida la del art. 55.1 del ET, en relación con el art. 7 del Convenio número 158 de la OIT y el art. 1 del mismo.

Según sostiene la parte demandada, aquí recurrente, el art. 55.1 del ET es el que identifica los requisitos formales de la carta de despido, al margen de otras exigencias que, para determinado colectivo, impone como la de expediente contradictorio,

y las que puedan establecerse en los convenios colectivos de aplicación. A partir de ahí, y en relación con los Convenios de la OIT, cuya aplicación directa por los tribunales no cuestiona, entiende que ha de estarse en este caso al art. 1 del citado convenio que como cláusula principal de su aplicación impone la establecida por medio de la legislación nacional siendo excepcionales los otros medios que en él se indican. Por ello, entiende que la Sala de lo Social no puede dar efecto alguno al art. 55.1 del ET que no sea el que dicho precepto establece, como recordaba, según cita, la STS de 8 de marzo de 1988.

Esto es, la aplicación del art. 7 del Convenio no encaja en las previsiones excepcionales que se recogen en su art. 1 ya que la disposición en cuestión requiere de un desarrollo normativo que abarca desde su ámbito subjetivo, ex art. 2 del propio Convenio, hasta la excepcionalidad de su exigencia en orden a la razonabilidad de la negativa empresarial a tal efecto, además de entender que con ello no se estaría reparando indefensión alguna al trabajador sino introduciendo una exigencia formal más a las que ya establece el ordenamiento español.

En definitiva, y con cita de la STS de 2 de marzo de 2023, considera que el órgano judicial no puede crear el derecho. Igualmente, hace referencia a la posición que España ha venido manteniendo a lo largo de los años en esta materia, sin alterar las exigencias formales del despido disciplinario por estar debidamente acompasado con la norma internacional.

En todo caso, sigue diciendo el recurrente, aunque se entendiera que es exigible ese requisito, en el concreto caso considera que se cumplió ya que el trabajador tuvo conocimiento de los hechos como se obtiene del escrito de puesta a disposición de su cargo de Secretario a la vista de los acontecimientos, así como lo que refiere la propia carta de despido, en relación con la carta que remitió el trabajador el 22 de marzo de 2021.

En conclusión, mantiene que la sentencia recurrida vulnera la jurisprudencia recogida en las SSTS de 4 de noviembre de 1987 y 20 de noviembre de 1990. Como petición subsidiaria y formulando como motivo de infracción normativa, considera que se ha dado cumplimiento al derecho de defensa del trabajador y, por último y con igual planteamiento de infracción normativa, cuestiona la calificación como despido improcedente porque ni el Convenio 158 ni la regulación de nuestro derecho interno contemplan los efectos de aquel incumplimiento sino que, si acaso, sería de aplicación el art. 1101 del CC y dado que el despido sería procedente ningún daño se habría causado al trabajador.

El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa en base a que, sin perjuicio de que para la extinción de la relación laboral por despido disciplinario 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 razona-

blemente al empleador que le conceda esta posibilidad»), por lo que también debe ser examinada.

A lo que añade que sobre este extremo y con ese amparo normativo, en el caso que nos ocupa 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, tal y como precisamente se viene a decir en su escrito de interposición del recurso, cuando expresamente nuestra propia jurisprudencia venía manteniendo lo contrario de lo que aquí concluimos en los años ochenta, y que pacíficamente se ha venido manteniendo hasta la actualidad, generando un principio de seguridad jurídica en la materia que amparaba su modo de proceder, al no tomar en consideración lo que expresamente no se estaba exigiendo entonces y los beneficiados por ello ni tan siquiera venían demandando en vía judicial, permaneciendo dicho criterio pacífico en el tiempo hasta la actualidad que ha vuelto a resurgir y que por vía de la presente resolución y en este momento aquella doctrina se está modificando.

3. El despido disciplinario por gastar una broma a un compañero de trabajo que le genera una baja laboral derivada de un accidente de trabajo debe calificarse judicialmente como procedente  
Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) de fecha 16 de octubre de 2023 [ECLI:ES:TSJCL:2023:3930]

Nos encontramos con un trabajador que presta servicios para la empresa con la categoría profesional de Técnico que, el día 11 de febrero de 2022, mientras se encontraba prestando servicios en el turno de mañana, ocupando su puesto habitual de robotero, decidió gastar una broma a sus compañeros y colocó una cinta adhesiva de marco a marco del portón y que al no ser visible hizo que otro trabajador se enganchara con ella a la altura del cuello, provocando que cayese de espaldas de la carretilla, golpeándose contra el suelo.

Dicho trabajador fue atendido por la Mutua, refiriendo contusiones y dolor en el cuello al realizar cualquier movimiento de cabeza, tramitando la baja médica por accidente de trabajo.

Por estos hechos, el actor fue requerido por el encargado de turno para explicarlos, acudiendo con un representante legal de los trabajadores, reconociendo que había colocado una cinta adhesiva transparente desde un lado a otro para gastar una broma, admitiendo que no tenía justificación.

Consta que la empresa había informado a los trabajadores a través de pantallas de TV, correos electrónicos, WhatsApp y de viva voz que durante los días 11, 12 y 13 de febrero, habría un tráfico intenso de carretillas desde el almacén a la antigua línea de pan. «Como peatones: máxima atención a la distancia de seguridad a máquinas y respetemos las zonas de paso peatonal».

Por estos hechos, la empresa comunicó al actor su despido disciplinario mediante carta el día 18 de febrero de 2022, por la comisión de una falta calificada de muy grave tipificada en el art. 51 e) del Convenio Colectivo, tratándose de una desobediencia e inobservancia a las ordenes e instrucciones de trabajo, siendo que el trabajador/a había recibido la información y formación sobre la orden o instrucción de trabajo causa de la falta.

El TSJ de Castilla y León (Valladolid) estima el recurso de suplicación interpuesto en base a que la conducta del trabajador no solo supone un abuso de confianza en sus funciones, y una desatención a las directrices de la empleadora, sino que resulta temeraria en cuanto a la inobservancia de las consecuencias que ello pudo tener.

Pues, añade, piénsese en el amplio número de carretillas, la velocidad que podrían alcanzar, el carácter rígido y tamaño amplio de la cinta adhesiva y el alto número de trabajadores que pudieron sufrir diversos accidentes al resultar invisible.

4. Procede el reintegro de gastos médicos por intervención quirúrgica de urgencia por desprendimiento de retina en clínica privada  
Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de fecha 24 de julio de 2024 [ECLI:ES:TSJGAL:2024:5827]

El actor solicitó al SERGAS el reintegro de gastos por intervención quirúrgica (cirugía por desprendimiento de retina) en clínica privada, que fue denegado por resolución de 11 de julio de 2022, por no tratarse de una asistencia urgente, inmediata y de carácter vital, y venir siendo atendido por los facultativos del SERGAS y, agotada la vía administrativa, presenta demanda en pretensión del reintegro de la cantidad de 4500 euros que abono a la clínica privada por la operación de desprendimiento de retina en ojo izquierdo y a la que fue sometido en mayo de 2022.

La sentencia de instancia desestima la demanda interpuesta por el actor y absuelve al SERGAS de las pretensiones contra él deducidas.

La citada sentencia argumenta que no toda urgencia es de carácter vital y, es evidente que el desprendimiento de retina no afecta a la vida, y tampoco cabe hablar de denegación de asistencia porque el actor llevaba días con problemas en el ojo, se le diagnostica el día 5 de marzo y se le programa la operación el día 10, por lo que no cabe hablar de retraso injustificado.

Y frente a la citada sentencia se alza en suplicación la representación letrada del actor, interponiendo recuso, en base a los motivos amparados en los apartados b) y c) del art. 193 de la LRJS, pretendiendo en el primero revisiones fácticas y en el segundo infracciones jurídicas.

El TSJ de Galicia estima el recurso de suplicación interpuesto por el actor en base a que, según resulta del informe médico, el actor presenta desprendimiento de retina superior que amenaza con afectar a la macula de ojo izquierdo, lo cual explica la necesidad de cirugía de forma urgente, ya que la demora podía comprometer el

éxito de la intervención y afectar de forma irreversible a la visión, siendo evidente por tanto la perentoriedad de la intervención quirúrgica llevaba a cabo en la clínica privada, y la demandada, no aporta ningún informe, ni siquiera del servicio de oftalmología del hospital que acreditase que la cirugía no era urgente y podía esperar 3 días.

A lo que añade que, por todo ello, en el concepto de urgencia vital, de acuerdo con la doctrina jurisprudencial y Jurisprudencia no se puede circunscribir a un riesgo para la propia vida, sino que el estado actual de la protección social en materia sanitaria, derivado del mandato constitucional del derecho de protección a la salud (art. 43.1 de la CE), implica un riesgo plausible de pérdida de funcionalidad de órganos de suma importancia para el desenvolvimiento de la persona, y al no haberlo apreciado así la sentencia de instancia, la sala considera que ha incurrido en las infracciones jurídicas denunciadas de contrario.

5. Los empleadores domésticos no están exentos de la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral realizada por los empleados de hogar  
Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 19 de diciembre de 2024 [ECLI: EU:C:2024:1050]

Desde el 15 de septiembre de 2020, la trabajadora estuvo contratada como empleada de hogar.

A raíz de su despido, que tuvo lugar el 17 de febrero de 2021, presentó, el 31 de marzo de 2021, una demanda ante el JS de Bilbao, solicitando que se declarase la improcedencia del despido y se condenara a sus empleadores al pago de las horas extraordinarias de trabajo realizadas y de los días de vacaciones no disfrutados. En la demanda, alega, en particular, que fue contratada a tiempo completo con un salario mensual bruto de 2363,04 euros y que, hasta el 18 de octubre de 2020, trabajó cuarenta y seis horas semanales y, a partir del 19 de octubre de 2020, setenta y nueve horas semanales.

Mediante sentencia de 11 de enero de 2023, dicho órgano jurisdiccional estimó en parte la demanda, declarando el despido improcedente y condenando a los demandados en el litigio principal a abonar a la trabajadora las cantidades de 364,39 euros en concepto de indemnización y de 934,89 euros en concepto de liquidación por los días de vacaciones no disfrutados y pagas extras. En cambio, dicho órgano jurisdiccional consideró que ni la realidad de las horas de trabajo realizadas ni el salario pretendido constaban probados por la demandante en el litigio principal, ya que sus pretensiones no pueden concluirse probadas por la sola falta de aportación por los demandados en el litigio principal de los registros horarios del tiempo de trabajo realizado por la trabajadora, dado que el Real Decreto 1620/2011 exime a determinados empleadores, entre los que se encuentran los hogares familiares, de la obligación de registrar el tiempo de trabajo efectivo realizado por sus empleados.

La demandante en el litigio principal interpuso recurso de suplicación contra esa sentencia ante el TSJ del País Vasco, órgano jurisdiccional remitente.

Dicho órgano jurisdiccional alberga dudas en cuanto a la compatibilidad de la normativa nacional relativa al régimen especial de los empleados de hogar con el Derecho de la UE.

Por una parte, el órgano jurisdiccional remitente afirma que, dado que la excepción a la obligación general de registro del tiempo de trabajo coloca a los trabajadores a domicilio en una situación que dificulta la prueba del tiempo de trabajo realizado, tal situación podría considerarse contraria a la Directiva 2003/88/CE y a la jurisprudencia del TJUE a este respecto, en particular a la sentencia de 14 de mayo de 2019, máxime cuando la demandante en el litigio principal no es una trabajadora en régimen familiar, en el sentido de la excepción prevista en el art. 17, apartado 1, letra b), de la Directiva 2003/88/CE, ni se trata de un caso de actividad caracterizada por el fraccionamiento de la jornada de trabajo, contemplado en el art. 17, apartado 4, letra b), de dicha Directiva, ya que la trabajadora fue contratada a tiempo completo.

Por otra parte, el órgano jurisdiccional remitente recuerda que, como se desprende de la sentencia de 24 de febrero de 2022, en España, el colectivo de empleados de hogar está claramente feminizado, ya que el 95 por ciento de los empleados de hogar son mujeres. Por consiguiente, la diferencia de trato en materia de registro de la jornada con respecto a los varones suscita, a su juicio, cuestiones relativas al cumplimiento de los artículos 20 y 21 de la CDFUE y de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

En estas circunstancias, el TSJ del País Vasco decidió suspender el procedimiento y plantear al TJUE la siguiente cuestión prejudicial:

Los artículos 3, 5, 6, 16, [...] 17.4 b), 19 y 22 de la Directiva [2003/88 y] 31.2 de la [Carta], a la vista de la jurisprudencia comunitaria (sentencia del TJUE de 14 de mayo de 2019, [CCOO,] C 55/18 [EU:C:2019:402]); 20 y 21 de la [Carta]; el apartado 2 del art. 3 del Tratado CE, 1 y 4 de la Directiva [2010/41]; 1, 4 y 5 de la Directiva [2006/54]; y los artículos 2 y 3 de la Directiva [2000/78]; en relación también con la jurisprudencia comunitaria (sentencia del TJUE de [24 de febrero de 2022, TGSS (Desempleo de los empleados de hogar), C 389/20, EU:C:2022:120]); ¿deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una norma reglamentaria como el art. 9.3 del Real Decreto 1620/2011, que exime a la parte empleadora de la obligación de registrar la jornada de la trabajadora?.

A lo que ha sentenciado el TJUE que los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88/CE, a la luz del art. 31.2 de la CDFUE, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional y a su interpretación por los órganos jurisdiccionales nacionales o a una práctica administrativa basada en tal normativa en virtud de las cuales los empleadores domésticos están exentos de la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral realizada por los empleados de

hogar, privando por tanto a estos últimos de la posibilidad de determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo realizadas y su distribución en el tiempo.

6. El despido disciplinario de una trabajadora que echa lejía en una botella de agua con su nombre para dar un escarmiento al compañero de trabajo que bebiera de ella debido a que en varias ocasiones otros trabajadores habían consumido de su botella y su paciencia se había agotado debe ser calificado como procedente  
Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de fecha 29 de octubre de 2024 [ECLI:ES:TSJPV:2024:3170]

El JS de Donostia San Sebastián desestimó la demanda de la trabajadora actora en la que impugnaba la decisión de despido disciplinario comunicada por su empleadora a través de una carta en la que se le sancionaba por una conducta cometida, que se calificaba como fraude y deslealtad en las gestiones encomendadas así como en el trato con los compañeros de trabajo y transgresión de la buena fe contractual.

La sentencia declaró la procedencia del despido considerando que dicha sanción es proporcionada a la conducta cometida por la trabajadora, desestimando otras cuestiones planteadas por ella.

El supuesto de hecho que declara acreditado es el de la actora, que venía prestando servicios como limpiadora desde 2014 en un polideportivo, en el que los trabajadores disponen de un frigorífico, donde pueden dejar sus botellas de agua o comida, habiendo también otras botellas de agua de uso común para utilizarlas por ellos u ofrecerlas a los clientes.

La actora solía dejar su botella de agua en el frigorífico y en varias ocasiones otros trabajadores la habían consumido, llegando una vez incluso a encontrarla tirada en la papelera.

La actora dejó una botella de agua de medio litro con su nombre y echó cierta cantidad de lejía. Otro trabajador cogió esa botella, le dio un trago y al segundo trago se dio cuenta de que no era solo agua, escupiendo el contenido.

La actora dijo «que se joda», reconociendo varias veces que le había puesto lejía. El compañero fue a Urgencias, le hicieron pruebas por la noche y una gastroscopia, que no reveló lesiones en el estómago y le dieron el alta médica.

Frente a dicha sentencia ha recurrido la parte actora en suplicación solicitando se estime el recurso y se declare nulo el despido con las consecuencias inherentes. El único motivo del recurso, al amparo de lo establecido en el art. 193 de la LRJS, denuncia que la sentencia comete infracción del art. 14 de la CE, artículos 18 y 20 en relación con el 54.1 del ET, principio de proporcionalidad y teoría gradualista, art. 3.2 del CC y jurisprudencia emanada de las STC 177/1993 de 31 de mayo, 110/1993 de 25 de marzo, 117/1998 de 2 de junio y STS 25/01/2005 y 19/07/2010.

Así pues, el motivo intenta defender que la imposición de la sanción más grave vulnera el principio de proporcionalidad y la teoría gradualista sosteniendo que en el relato fáctico no se indica que la pretensión de la actora fuera intoxicar a sus compañeros, negándolo ya que de ser así no habría identificado la botella con su nombre.

Resalta también que la persona que consumió de la botella no sufrió lesión alguna ni causó baja médica y que la actora nunca había sido sancionada previamente.

En definitiva, sostiene que en la conducta de la actora no concurre la gravedad y culpabilidad suficiente entendiéndose excesiva la sanción impuesta.

El TSJ del País Vasco desestima el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora despedida en base a que entiende que:

1. La sentencia no aplica de forma incorrecta la doctrina gradualista cuando confirma la procedencia del despido en este caso.

2. La conducta de la actora a valorar, consistente en haber echado en su botella de agua lejía, sustancia que es notorio puede causar graves daños a la salud, ha quedado plenamente acreditada.

3. El juzgador concluye que fue una actuación consciente y voluntaria para dar un escarmiento al trabajador que bebiera de su botella porque su paciencia se había agotado, y así se deduce rotundamente de los hechos probados, que no han sido atacados.

4. Entendemos que la actora sí ha cometido una falta muy grave de transgresión de la buena fe contractual, siendo la buena fe el comportamiento debido que ha de presidir en todo momento el contrato de trabajo, y siendo su transgresión causa de despido disciplinario.

5. Concorre en este caso el necesario elemento de la culpabilidad o elemento intencional, sin que esta falta precise la producción de un resultado dañoso, ya que se basa en la pérdida de la confianza y, en este caso, en el daño potencial.

6. El hecho de que la actora no hubiera sido sancionada previamente, que no ocultara su identidad, o que el compañero no causara baja médica son circunstancias menores que, en este caso, no permiten valorar la conducta con menor severidad ya que lo definitivo es que la recurrente conscientemente puso en peligro cierto la salud de sus compañeros, y por una nimiedad.

7. En un supuesto de accidente de trabajo en el que, junto con la infracción empresarial en materia de prevención de riesgos laborales, se ha apreciado culpa no temeraria del trabajador, esta última circunstancia puede ser tenida en cuenta en la fijación del porcentaje del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad  
Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 4 de diciembre de 2024  
[ECLI:ES:TS:2024:6087]

La cuestión a resolver en el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina consiste en determinar si en un supuesto de accidente de trabajo en el que, junto con la infracción empresarial en materia de prevención de riesgos laborales, se ha apreciado culpa no temeraria del trabajador, esta última circunstancia puede ser tenida en cuenta en la fijación del porcentaje del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad.

La sentencia de instancia desestimó la demanda de la empresa y confirmó la resolución administrativa que había establecido un recargo de prestaciones estableciendo un incremento del 40 por ciento.

La sentencia recurrida de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña estimó parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por la empresa y la condenó al abono de un recargo del 30 por ciento sobre las prestaciones de seguridad social causadas.

Consta que el trabajador afectado, conduciendo una carretilla elevadora marca Linde, volcó al efectuar un giro y quedó atrapado bajo la misma, con el resultado de muerte. La causa del accidente fue el vuelco de la carretilla que conducía a causa de una combinación de una velocidad elevada con un giro demasiado cerrado, sobre un terreno de un patio exterior al almacén con irregularidades y por la presencia de una capa de arena fina debido a la existencia de obras sin finalizar, sin que conste que se hubiera dado al trabajador ninguna información y formación en materia de prevención de riesgos laborales ni en relación con la carretilla que conducía. No había señalización sobre los trayectos a seguir y no se indicaba el límite de velocidad.

La sentencia recurrida por la viuda e hijas del trabajador considera que existe una concurrencia de culpas, en el sentido de que una causa fundamental del accidente fue el giro realizado a velocidad excesiva, que por el estado del suelo produjo que la carretilla volcara, pero sin que se trate de culpa exclusiva de la víctima en la medida en que las circunstancias del suelo y la falta de formación sobre el uso correcto de la carretilla y sobre el uso del cinturón (que no llevaba puesto el trabajador, por la necesidad de subir y bajar continuamente de la carretilla, y sobre cuya importancia no le había formado la empresa) influyeron claramente en el accidente.

El TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina en base a que la doctrina correcta se encuentra en la resolución recurrida por cuanto que una sentencia de suplicación puede modificar el porcentaje del recargo aun cuando no se hayan modificado los hechos sobre los que el inicial porcentaje fue fijado por la

sentencia de instancia y que, para ello, puede tener en cuenta que tanto el accidente como sus consecuencias acaecieron por la concurrencia de un incumplimiento del empresario de sus obligaciones en materia de seguridad y salud laboral y de una imprudencia no temeraria del trabajador.

Añade que ese es el criterio de nuestra jurisprudencia que ha venido sosteniendo que cuando se produce esta concurrencia de culpas, de forma que las dos actuaciones (la del empresario y la de la víctima) determinan la producción del resultado fatal, no cabe exonerar de responsabilidad al empresario, sino que, a partir de una generalización de la regla del art. 1103 del CC, hay que ponderar las responsabilidades concurrentes moderando en función de ello la indemnización a cargo del agente externo.

Y que esa es la conclusión a la que llega la sentencia recurrida que entendió acreditada la concurrencia de culpas en la producción del accidente en el sentido de que causa fundamental del mismo fue el giro brusco de la carretilla realizado a velocidad excesiva y elevada. Tal concurrencia llevó a la sentencia recurrida a ponderar la gravedad de la falta teniéndola en cuenta y a establecer el porcentaje en el recargo del 30 por ciento.

8. No constituye un despido disciplinario procedente el hecho de que el trabajador dado de baja por depresión ingiera alcohol  
Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Las Palmas de Gran Canaria de fecha 5 de noviembre de 2024 [ECLI:ES:TSJICAN:2024:3105]

Mediante carta de despido, la demandada comunicó al actor su despido disciplinario por acudir a las fiestas de carnaval durante la baja médica, consumiendo bebidas alcohólicas.

La empresa demandada interpone recurso de suplicación frente a la sentencia de instancia que estima la demanda planteada frente al despido disciplinario producido al actor que se declara improcedente, condenándose a la empresa a los efectos jurídicos inherentes a tal declaración, así como a abonarle la cantidad de 896 euros por los conceptos retributivos reclamados acumulativamente en la demanda.

El TSJ de Las Palmas de Gran Canaria desestima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa en base a que salir e interactuar socialmente no es incompatible con la dolencia causante de la baja por IT del actor, y especialmente, que la ingesta de alcohol, al momento de producirse los hechos tampoco estaba contraindicado con la medicación que tenía pautada el actor ni con su recuperación.

Además, añade que por lo que respecta a la conducción de vehículo, también resultó probado que no estaba contraindicado.

Por tanto, concluye que no habiéndose probado que la concreta actividad imputada al actor en la carta de despido estuviera contraindicada con su enfermedad o afectase a su recuperación, es claro que ningún reproche de fraude o abuso de la confianza puede efectuarse al demandante, ni tampoco simulación de enfermedad.

9. La trabajadora que, prestando servicios en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, solicita una reducción de jornada del 50 por ciento por guarda legal con cuidado directo de un menor de 12 años, tiene derecho al plus de turnicidad en su integridad y no en proporción a la reducción de jornada Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 14 de enero de 2025 [ECLI:ES:TS:2025:175]

La cuestión a resolver en el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina consiste en determinar si la reducción de jornada del 50 por ciento por razones de guarda legal con cuidado directo de un menor de 12 años, cuando la trabajadora sigue prestando servicios en turnos de mañana, tarde y noche, conlleva una reducción proporcional de la cuantía del complemento de turnicidad o, por el contrario, debe percibirse ese plus en su integridad.

La demandante presta servicios para la empresa. Solicitó la reducción de jornada para el cuidado de menor de 12 años del 50 por ciento de su jornada anual en los años 2019 y 2020. Presta servicios en los siguientes turnos rotativos: mañana de 8 h. a 12 h., tarde de 14 h. a 18 h. y noche de 22 h. a 2 h.

La sentencia recurrida, dictada por el TSJ de Madrid reconoció el derecho de la actora a percibir el plus de turnicidad en su integridad argumentando que el complemento de turnicidad retribuye la mayor penosidad que supone para el trabajador el rotar entre distintos turnos de trabajo, especialmente cuando uno de esos turnos es nocturno, en lugar de tener un horario fijo.

En caso de jornada reducida, hay que distinguir: cuando la reducción consiste en dejar de trabajar días y turnos completos, ello reduce la penosidad producida por el trabajo a turnos porque en tal caso se reduce el número de días afectados por la rotación y la aplicación del principio prorrata temporis (en proporción al tiempo) resulta adecuada. Por el contrario, si la reducción se concreta en la realización del mismo número de días y turnos que a jornada completa, pero con menos horas de trabajo cada día o turno, la penosidad ocasionada por la turnicidad será idéntica. En tal caso, la aplicación del principio prorrata temporis es inadecuada.

La empresa demandada interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina con un único motivo en el que denuncia la infracción del art. 9.3 en relación con el art. 24 de la CE, del art. 218 de la LEC, del art. 97.2 de la LRJS y del art. 37.6 del ET en relación con los artículos 43 y 82.2.1 del Convenio Colectivo de la empresa, argumentando que la reducción de jornada por guarda legal debe conllevar una reducción proporcional de la retribución del plus global de turno.

El TS desestima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa en base a las siguientes razones:

1. Cuando tiene lugar una reducción de jornada por guarda legal con cuidado directo de un menor de 12 años, la disminución proporcional del salario solo debe

afectar al salario base y a los complementos salariales que estén vinculados a la duración de la jornada, como el plus de productividad o la prima variable de conducción de los maquinistas.

Por el contrario, los complementos salariales que no dependen del tiempo de trabajo deben abonarse en su integridad, como el plus de asistencia y puntualidad o el de absentismo.

2. El plus de turnicidad retribuye la penosidad que debe soportar un trabajador que no presta servicios en el mismo turno de mañana, tarde o noche sino que rota de turno, con los desajustes personales que ello conlleva, en particular cuando se trata de turnos de mañana, tarde y noche.

Aunque la actora presta servicios con una reducción de jornada del 50 por ciento por guarda legal, esa trabajadora continúa prestando servicios en turnos de mañana, tarde y noche porque la reducción de jornada se ha producido dentro de cada turno, con el trastorno que ello conlleva respecto del ritmo circadiano.

Se trata de un complemento salarial que no está vinculado a la duración de jornada, sino a la prestación de servicios en turnos distintos y sucesivos, por lo que debe abonarse en su integridad.

3. A la misma conclusión llegamos aplicando la perspectiva de género, porque el colectivo mayormente afectado por la reducción de jornada por guarda legal de menores de 12 años es el de las mujeres.

4. La interpretación con perspectiva de género del art. 37.6 en relación con el art. 26.3 del ET obliga a concluir que una trabajadora que presta servicios en turnos de mañana, tarde y noche y que, por razones de guarda legal con cuidado de un menor de 12 años, pasa a prestar servicios con reducción de jornada por guarda legal pero continúa con los mismos turnos rotativos, tiene derecho a percibir en su integridad el plus de turnicidad.

10. No debe presumirse imprudencia temeraria en un accidente de tráfico de un trabajador autónomo que conducía con su vehículo con presencia de drogas en su organismo

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de fecha 10 de septiembre de 2024 [ECLI:ES:TSJEXT:2024:107]

La sentencia objeto de recurso desestima la demanda interpuesta por el actor, trabajador autónomo, que suscribió contrato menor con la Junta de Extremadura, por considerar que la baja laboral en la que se encontraba no puede calificarse como derivada de contingencia laboral, conforme al art. 156.4 de la LGSS, en tanto que se produce al sufrir accidente de tráfico circulando el demandante con su vehículo teniendo presencia de drogas en su organismo.

Frente a dicha decisión se alza el vencido en la instancia, interponiendo recurso de duplicación, que ha sido impugnado por la Mutua codemandada.

El TSJ de Extremadura estima el recurso de suplicación interpuesto en base a que:

1. No puede presumirse la imprudencia temeraria por el simple dato de la presencia de sustancias tóxicas en el análisis realizado al demandante, pues en modo alguno consta su influencia en la conducción de su vehículo.

2. Es más, lo que sí consta es que el siniestro no fue ocasionado por el demandante, sino por otro conductor, así como que el actor efectuó una maniobra correcta para paliar los efectos de la conducta antirreglamentaria de un tercero, que evidencia los nulos efectos del consumo de las sustancias tóxicas que, por otra parte, ni tan siquiera se refiere la medida de las drogas encontradas en su organismo.

11. Tienen derecho las madres en supuestos de familias monoparentales a incrementar el periodo de disfrute de la prestación por nacimiento de hijo con la prestación por nacimiento que hubiera correspondido al otro progenitor

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 21 de febrero de 2025  
[ECLI:ES:TS:2025:873]

La cuestión a resolver en el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina consiste en determinar el derecho de las madres en supuestos de familias monoparentales a incrementar el periodo de disfrute de la prestación por nacimiento de hijo con la prestación por nacimiento que hubiera correspondido al otro progenitor.

La sentencia de instancia estimó la demanda reconociendo el derecho de la actora a la ampliación de permiso por nacimiento de hijo de 16 semanas adicionales.

La sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de las Islas Baleares estimó en parte el recurso del INSS y reconoció el derecho de la demandante a ampliar el permiso por nacimiento de hijo de 10 semanas adicionales sobre las 16 semanas reconocidas inicialmente.

Señala que la finalidad del permiso, más allá de la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, es promover la conciliación de la vida personal y familiar, entrando en juego el interés del menor, de modo que si en las familias monoparentales el permiso por nacimiento de hijo se limitase al correspondiente a uno de los progenitores los hijos en este tipo de familias verían reducido el tiempo de cuidado y compañía del padre o de la madre durante los primeros doce meses de vida en relación con los hijos de familias biparentales, lo cual es una situación inaceptable atendiendo al art. 3.1 de la Convención sobre los Derechos del Niño.

Impugna el recurso el letrado de la parte actora invocando previamente el principio de interpretación del ordenamiento jurídico en el sentido más favorable a la efectividad de los derechos fundamentales, y que la fuente solucionadora de la controversia es precisamente la perspectiva constitucional.

Concluye que la progenitora única se ocupa del cuidado de su hijo, siendo legítimaria del derecho a un disfrute del permiso equivalente al que hubiese correspondido de existir el otro progenitor, por cuanto las necesidades de las menores son idénticas y no disminuyen en atención a la existencia de uno o más progenitores.

El TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el INSS en base a que, en el supuesto objeto del actual litigio, la sentencia dictada en sede de suplicación fija el incremento temporal de la prestación de nacimiento y cuidado de menor en diez semanas adicionales que son las que corresponderían al otro progenitor al tratarse de familia monoparental, en los mismos términos e interpretación establecida por el TC.

12. El despido disciplinario del trabajador que se come una bolsa de croissants rellenos de chocolate y un paquete de galletas cookie de chocolate sin haber abonado su importe debe ser calificado judicialmente como procedente Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La-Mancha de fecha 24 de enero de 2025 [ECLI:ES:TSJCLM:2025:163]

La representación letrada del trabajador formula recurso de suplicación contra la sentencia dictada en instancia declarando la procedencia del despido efectuado convalidando la extinción del contrato de trabajo que se produjo con efectos de 4 de marzo de 2023 por consumir productos de la empresa sin haber abonado su importe.

El TSJ de Castilla La-Mancha desestima el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador en base a que, como ha quedado acreditado, el demandante de manera consciente y deliberada ha venido consumiendo productos de la empresa, sin haber abonado su importe, encontrándose por el coordinador de la tienda paquetes abiertos en el almacén los cuales se correspondían con productos de la empresa ya que por los envoltorios se sabía que productos eran, productos que al comprobar el stock vieron que faltaban, escondiéndolos en lo alto de uno de los palets o en un box verde, comportamiento que ha reiterado en distintas ocasiones, con lo que de modo grave y culpable transgredió la buena fe contractual, esto es, la lealtad y fidelidad que todo empleado ha de tener para con la empresa.

A lo que añade que no puede atenuarse la gravedad de dicho comportamiento por el resultado satisfactorio de la evaluación realizada escaso tiempo antes, pues lo único que ha puesto de manifiesto con su actitud es que dada la facilidad que tiene para acceder a los productos puede en cualquier momento burlar los controles establecidos por la empresa, y que era plenamente consciente de que dicho comportamiento no estaba autorizado, por tanto habiendo cometido unos hechos correctamente tipificados como falta muy grave sancionable con el despido, tal y como ha realizado la empresa.

13. No es ilegal la huelga motivada por el despido disciplinario de un compañero de trabajo  
Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 26 de marzo de 2025  
[ECLI:ES:TS:2025:1288]

La cuestión a resolver en el presente recurso de casación ordinario consiste en determinar si la huelga controvertida es ilegal al ser su único motivo el despido disciplinario de un trabajador y que, como alega la empresa, se trata de una huelga de solidaridad o de apoyo que debe ser declarada nula.

El TS desestima el recurso de casación ordinario interpuesto por la empresa en base a que el despido del trabajador se traduce en un interés colectivo en la defensa de los puestos de trabajo y, por tanto, en un interés profesional real que justifica el derecho a ir a la huelga para defender los puestos de trabajo de toda la plantilla, además de las condiciones laborales y la calidad del servicio.

Y añade que en ese sentido amplio por el que se decantó el TC, la huelga puede tener por objeto también una protesta con repercusión en otras esferas o ámbitos, como en este caso la solidaridad con los intereses de un trabajador despedido, por la indudable trascendencia que ello representa en los del resto.

14. Es admisible que una persona pueda participar en los procedimientos de promoción interna para optar a otro puesto de trabajo en la empresa, incluso siendo de categoría o grupo inferior al que ya viene desempeñando o con menor salario, pero que considere de mayor interés por cuestiones de horario, carga y tipo de trabajo, o eventual promoción profesional posterior  
Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Santa Cruz de Tenerife de fecha 27 de noviembre de 2024 [ECLI:ES:TSJICAN:2024:4039]

La cuestión a resolver en el presente recurso de suplicación consiste en determinar si los ascensos a los que se refiere el art. 24 del ET comprenden solamente el cambio desde una categoría, ocupación o grupo profesional inferior, a otra categoría, ocupación o grupo profesional superior, lo que supone también normalmente un incremento de la retribución del trabajo.

O si bien cabe interpretar el ascenso de una manera más flexible, no puramente pecuniaria, de manera que sea admisible que una persona pueda participar en los procedimientos de promoción interna para optar a otro puesto de trabajo en la empresa, incluso siendo de categoría o grupo inferior al que ya viene desempeñando o con menor salario, pero que considere de mayor interés por cuestiones de horario, carga y tipo de trabajo, o eventual promoción profesional posterior.

La sentencia de instancia estima la demanda porque considera que, si bien el puesto al que los actores pretendían acceder tenía un salario inferior, señalando incluso que, de acceder los demandantes a ese puesto de trabajo se tendrían que resignar a dejar de cobrar el salario superior que actualmente vienen percibiendo, eso

no equivale a la existencia de obstáculo legal o convencional para que si los actores puedan participar en ese proceso de promoción interna, si así lo consideran conveniente a sus intereses.

El TSJ de Santa Cruz de Tenerife desestima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa en base a que hablar de ascenso a un puesto de trabajo con salario inferior no justifica denegar a los demandantes el derecho a participar en los exámenes de promoción interna para el puesto de ayudante de conserje, por lo que no se considera que la sentencia de instancia haya conculcado el art. 24 del ET.

15. No constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo sustituir la cena de Navidad por un desayuno  
Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de fecha 8 de abril de 2025 [ECLI:ES:TSJGAL:2025:2508]

La cuestión a resolver en el presente recurso de suplicación consiste en determinar si constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo el hecho de que una empresa multinacional textil sustituya la tradicional cena de Navidad por un desayuno en una de sus tiendas.

El TSJ de Galicia estima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa en base a las siguientes consideraciones:

1. Concorre una modificación, mas no es sustancial, porque, resulta que es muy discutible que integre el acervo contractual de tal forma que su teórica supresión pudiese alterar un aspecto fundamental de la relación laboral, es algo meramente secundario e insignificante (se cuantifica en 30 o 40 euros al año).

2. En puridad esa condición no se ha suprimido, sino simplemente alterado, dado que el único cambio real es trasladar ese evento de la noche a la mañana o a la tarde (desayuno o merienda) y celebrarlo en el propio centro de trabajo, pero nada más, porque antes se realizaba fuera del centro de trabajo y del horario laboral y ahora se hará en el centro y en tiempo de trabajo, aunque se declara compensable con tiempo de trabajo, por lo que únicamente se ha transformado el evento, siquiera conserva sus rasgos fundamentales identificables: reunión de los empleados, tiempo en el que se realiza (Navidades), valor que se puede atribuir...

3. Más allá de la oportunidad social o comodidad que pueda implicar desarrollar esa actividad lúdica en un ambiente relajado, ajeno, fuera del laboral y en horario de ocio (se califica por la empresa de «espacio de tiempo distendido y en equipo»), habida cuenta de que en sí misma esa actividad tiene los mismos rasgos anteriores, si bien en un ambiente quizás más encorsetado (en el centro y horario de trabajo), ello no permite calificarlo como una modificación sustancial.

4. No podemos aseverar que estemos ante una cualidad esencial, sino, antes al contrario, ante una meramente accesoria a la relación laboral, y que, por ende, no resulta incardinable en el concepto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo del art. 41 del ET, aparte de que la variación en sí misma no es sustancial.

5. La decisión que modifica aquella forma de disfrutar la cena de Navidad en modo alguno altera o transforma aspectos fundamentales de la relación laboral, sino uno muy secundario.

16. Respecto a la competencia territorial para conocer de una demanda de despido interpuesta por un teletrabajador, si este presta servicios en parte en su propio domicilio y en parte presencialmente, puede elegir entre el JS en cuya circunscripción territorial tenga su domicilio, el del contrato, si hallándose en él el demandado pudiera ser citado, o el del domicilio del demandado  
Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 24 de abril de 2025  
[ECLI:ES:TS:2025:1995]

En este litigio concurren las siguientes circunstancias:

- a) El actor fue contratado por una empresa que tiene su domicilio social en Las Palmas de Gran Canaria.
- b) En los contratos de trabajo consta que el centro de trabajo está radicado en El Fondillo de Las Palmas de Gran Canaria.
- c) El actor teletrabaja en su propio domicilio situado en Madrid.

Se debate si la competencia territorial le corresponde al JS del lugar donde teletrabaja (su domicilio, radicado en Madrid) o el que consta en los contratos laborales (Las Palmas de Gran Canaria).

El trabajador interpuso demanda de despido ante los Juzgados de lo Social del lugar donde teletrabaja: su domicilio radicado en Madrid. El JS de Madrid dictó auto en el que declaró su incompetencia territorial. Argumenta que, para determinar cuál es el JS competente en los litigios relativos al trabajo a distancia, debe aplicarse la disposición adicional 3.<sup>a</sup> de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante LTD), que considera como domicilio de referencia a efectos de determinar cuál es la autoridad laboral competente, en el trabajo a distancia, aquel que figure en el contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo.

La parte actora interpuso recurso de suplicación. La STSJ de Madrid estimó el recurso. La Sala argumenta que la denominada autoridad laboral es un órgano administrativo y no judicial, por lo que la citada disposición adicional 3.<sup>a</sup> de la LTD no afecta a las normas de atribución de competencia territorial de los órganos jurisdiccionales. Aplica el art. 10 de la LRJS y declara la competencia territorial del Juzgado Social de Madrid.

La empresa demandada interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina con un único motivo en el que denuncia la infracción del art. 10 de la LRJS. Alega que la competencia territorial debe examinarse de oficio por el tribunal de suplicación. Argumenta que el centro de trabajo del actor está radicado en Las Palmas

de Gran Canaria y solicita que se desestime la demanda y se declare la caducidad del despido. Invoca de contraste la STSJ de Cataluña 611/2023, de 2 de febrero.

Entiende el TS que la tesis de la parte recurrente consistente en que la competencia territorial no debe basarse en el lugar de prestación de servicios (el domicilio del teletrabajador en Madrid) sino en el que consta en el contrato de trabajo como centro de trabajo al que el trabajador está adscrito (Las Palmas de Gran Canaria), supondría que, debido a la desigualdad negocial entre el empleador y el trabajador, cuando el empleado no preste servicios presencialmente, el empresario podría pre-determinar la futura competencia territorial mencionando en el contrato de trabajo que ese trabajador está adscrito a cualquiera de sus centros de trabajo, en el que el trabajador no prestaría servicios, lo que podría dificultar el ejercicio de acciones judiciales por parte del trabajador y vulneraría el derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24 de la CE.

A lo que añade que esta doctrina jurisprudencial puede tener como consecuencia que el domicilio que determina cuál es la autoridad laboral competente (el domicilio del contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo) puede ser distinto del lugar que determina la competencia territorial (el lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado), pero ello es consecuencia de la diferente regulación de la LTD y de la LRJS, en atención a las diferencias entre la autoridad laboral y la autoridad judicial, lo que justifica esa distinción.

Por tanto, el TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empleadora en base a que si el teletrabajador presta servicios en parte en su propio domicilio y en parte presencialmente (teletrabaja en su domicilio algunos días cada semana y presta servicios presencialmente en el centro de trabajo de la empresa los restantes días) se aplicará el art. 10.1, párrafo 2.º de la LRJS, que le permite elegir entre el JS en cuya circunscripción territorial tenga su domicilio, el del contrato, si hallándose en él el demandado pudiera ser citado, o el del domicilio del demandado.

17. Fallecimiento de un marinero que, encontrándose en su camarote, sufre de forma inesperada un desvanecimiento, desplomándose al suelo, a causa de un infarto de miocardio que provoca su fallecimiento: origen laboral  
Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 7 de mayo de 2025  
[ECLI:ES:TS:2025:2286]

La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar la calificación de la contingencia de las prestaciones por muerte y supervivencia, cuyo sujeto causante es un marinero enrolado en una embarcación de pesca, que falleció en el camarote a causa de un infarto de miocardio.

Consta como hechos probados en la sentencia de instancia que el trabajador estuvo durante la mañana realizando tareas reparación y mantenimiento como conse-

cuencia de una avería sufrida en la embarcación, que provocó que ese día el pesquero tomase rumbo al puerto de Empedocle (Italia).

Tras las tareas de reparación, el trabajador acompañado de algunos miembros de la tripulación decidió encaminarse a la ciudad y realizar varias compras. Regresaron con posterioridad a la embarcación para descansar y dormir la siesta. Tras el periodo de siesta, nuevamente, volvieron a salir por los alrededores del puerto, regresando al barco a las 19:00 horas.

El trabajador, encontrándose en su camarote, sufrió de forma inesperada un desvanecimiento, se desplomó en el suelo, a causa de un infarto de miocardio que provocó su fallecimiento.

El JS dictó sentencia estimatoria de la demanda sobre determinación de contingencia profesional de las prestaciones solicitadas en demanda por la viuda e hijos de un trabajador, fallecido por un infarto de miocardio, en el camarote del pesquero en el que se encontraba enrolado como marinero-pescador de la empresa, embarcación que se encontraba en el puerto de Empedocle (Italia).

El pronunciamiento del JS fue recurrido en suplicación por la Mutua colaboradora de Accidentes, la cual invocaba infracción del art. 156 de la LGSS, solicitando que se dejase sin efecto la declaración de contingencia profesional contenida en la sentencia impugnada.

La Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana estimó el recurso y absolvió a las demandas de la pretensión en su contra deducida. Fundamenta la estimación del recurso de suplicación argumentando que el fallecimiento del trabajador, aunque haya ocurrido en el propio centro de trabajo (la embarcación), tiene lugar en el camarote, que califica como «una especie de domicilio particular», y la muerte resultó ajena a todo cometido laboral, no solo por no ocurrir en tiempo de trabajo, pues «descansaba en dicha cabina unas horas después de concluir el trabajo descrito líneas arriba», sino «porque una eventual disponibilidad permanente propiciada por la singularidad del trabajo en el mar no se ha puesto de manifiesto en ningún momento», por lo que concluye que el fallecimiento del trabajador tiene «origen común y no laboral».

Disconforme con la solución alcanzada por la sala de suplicación, la parte actora en el presente proceso (viuda e hijos del causante) se alzan ahora en casación para unificación de doctrina. Sostiene que la muerte del trabajador causante de las prestaciones por muerte y supervivencia debió ser considerada accidente de trabajo. Invoca la infracción del art. 156.1 y 3 de la LGSS, citando como sentencia de contraste la STS de 4 de febrero de 2015.

La sentencia recurrida, tras considerar que el camarote equivale al domicilio, y destacar que la lesión irrumpió en tiempo de descanso, entiende suficiente estos datos para descartar que la lesión sufrida por el trabajador, que le provocó la muerte, tenga conexión laboral al objeto de resultar subsumible en el concepto legal de accidente de trabajo, y refuerza esta conclusión reparando en que en el momento

en el que sobrevino el infarto no quedó acreditada (se entiende que por la parte beneficiada por la presunción) «una eventual disponibilidad permanente propiciada por la singularidad del trabajo en el mar no se ha puesto de manifiesto en ningún momento».

Entiende el TS que esta conclusión es contraria a la doctrina jurisprudencial de esta Sala al revelar una concepción marcadamente estricta del accidente de trabajo al vincularla a tener su causa exclusiva en la ejecución del trabajo.

A lo que añade que en el presente caso cobran relevancia otros aspectos que quedan reflejados en el contexto temporal en que sobrevino el fallecimiento del trabajador, sobre el que la sentencia recurrida no repara, como el hecho de que el trabajador estuviera durante la mañana realizando tareas reparación y mantenimiento debido a una avería sufrida en la embarcación, que provocó que ese día el pesquero tomase rumbo al puerto de Empedocle (Italia), lo que constituye un elemento fáctico que fortalece la conexión de la lesión con la ejecución del trabajo y, por extensión, con la aplicación de la presunción legal de accidente.

Por tanto, el TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación de la viuda e hijos del trabajador en base a que entiende que la sentencia recurrida contradice su doctrina en esta materia.

18. El despido disciplinario de una trabajadora de un supermercado por pesar mal un salmón para así comprarlo más barato debe ser calificado como procedente  
Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 13 de septiembre de 2024 [ECLI:ES:TSJM:2024:10861]

La empresa procedió a despedir disciplinariamente a la trabajadora por la comisión de las faltas tipificadas en el art. 42.2, 43.3 y 5 del Convenio colectivo del sector de comercio de alimentación de Madrid, y del art. 54.2.b) del ET ante el incumplimiento de dicha empleada del protocolo de tiendas acordado por la empresa en lo relativo a que como dependiente de pescadería no podía despacharse a sí misma, al intentar cometer un fraude hacia su empleadora, haciendo figurar en su ticket de compra un peso incorrecto (0,035 gramos de salmón fresco) que en nada se correspondía con lo que realmente llevaba en la bolsa de la compra, no saliendo de ella el intentar arreglar la situación, sino que fue a iniciativa de los responsables de tienda y de turno que casualmente se encontraban en la fila para pagar sus compras y muy próximos a la demandante, comprobando personalmente lo que sucedía con su compra.

La sentencia dictada por el JS de Madrid desestima la demanda, calificando de despido disciplinario procedente el fin de la relación laboral existente entre las partes, al considerar acreditada la realidad de los incumplimientos imputados en la carta de despido a la trabajadora, así como su gravedad, sentencia que es recurrida en suplicación por la actora.

El TS desestima el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora en base a que, en este supuesto, no existe constancia fáctica de la concurrencia de algún motivo que justifique/atenúe la conducta de la trabajadora, sin que a estos efectos sean datos relevantes ni su antigüedad (debía conocer perfectamente cómo funcionaba el tema de las compras personales de los trabajadores en el supermercado en que prestaban sus servicios), ni la ausencia de sanciones previas, puesto que objetivamente es una actuación de la suficiente gravedad como para quebrar el principio de confianza y buena fe que debe regir en toda relación laboral.



