

TRIBUNAL SUPREMO

TS. El personal laboral de Correos con contrato de duración determinada tiene derecho a recibir las mismas prendas del uniforme que las que la empresa viene suministrando al personal laboral indefinido y fijo

Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA. Persona laboral con contrato de duración determinada. No discriminación. Derecho a recibir las mismas prendas del uniforme que las que la sociedad estatal viene suministrando al personal laboral indefinido y fijo.

En el caso analizado, aunque es un hecho controvertido que el uniforme no es obligatorio, la empresa, sin embargo, entrega al personal fijo una serie de prendas (polo manga larga, polo manga corta, pantalón largo, pantalón corto, pantalón largo motorista, chaleco multibolsillo, cinturón, zapato invierno, zapato verano, bota motorista, chaleco anorak, *softshell*, forro polar, pantalón de invierno), mientras que no lo hace al personal temporal. En este contexto, debe considerarse que estamos ante una condición de trabajo, ya que se concede en el marco de una relación de trabajo. Además, dichas prendas constituyen lo que se denomina «uniformidad», de modo que no solo se utilizan para la prestación de los servicios, sino que es evidente que las mismas cumplen la función de identificar a la persona trabajadora con la empresa para la que prestan servicios. El uniforme forma parte de la marca corporativa y ayuda a garantizar la profesionalidad, así como genera confianza en la ciudadanía, respecto de quién se dirige a ella para la entrega de un paquete o correo. De este modo, el personal interino debe prestar sus servicios con su propia indumentaria, sin la seguridad, transparencia y confianza que el uniforme le genera al empleado fijo, sin olvidar el ahorro de gasto que supone para el personal fijo el disponer de prendas entregadas por la empresa para realizar el trabajo, beneficio del que no gozan los trabajadores temporales. Siendo una condición de trabajo, habrá que determinar si la diferencia de trato está justificada por razones objetivas, puesto que no es controvertido que ambos grupos de trabajadores realizan las mismas tareas y funciones. En el caso analizado, ningún objetivo de política social se ha alegado, más allá de aludir a los procesos de consolidación en trámite, para poner de manifiesto que ello permitirá reducir la temporalidad, de modo que se considera que es ineficiente y difícil exigir ahora esa igualdad de trato en la entrega de las prendas de uniformidad. Así es que se tilda de «ineficiente» la implementación de la medida en cuestión precisamente en atención a la rotación del personal temporal, de manera que la propia temporalidad se convierte en el argumento para justificar la diferencia de trato. En cuanto al otro argumento, el económico, esto es, el elevado gasto público que ello supone atendido que estamos ante una empresa del sector público estatal que, además, tiene pérdidas, es un argumento que no puede justificar la diferencia de trato como de forma reiterada ha puesto de manifiesto el TJUE. Cuando la Constitución, en su artículo 31.2 dice que «el gasto público realizará una asignación equitativa de los recursos públicos y su programación y ejecución se ajustará a los principios de eficiencia y economía», no está permitiendo que el principio de eficiencia y economía justifique una discriminación por razón del tipo de vínculo contractual laboral, tampoco la Ley General Presupuestaria. La buena gestión del dinero público también se debe predicar en relación con la adecuada utilización de la contratación temporal,

especialmente elevada en la entidad pública demandada, sin que sea de recibo afirmar que el acceso al suministro de ropa de uniforme lo es para mera satisfacción del empleado. Es evidente que el uniforme cumple una función y que el dotar de las prendas de ropa antes enumeradas supone no solo un beneficio económico para el personal fijo sino también el cumplimiento de su prestación laboral en condiciones de profesionalidad, transparencia y confianza, para lo cual no pueden ser esgrimidas razones presupuestarias. En definitiva, no concurren causas objetivas que justifiquen la diferencia de trato.

(STS, Sala de lo Social, de 15 de enero de 2026, rec. núm. 188/2024)

TS. Las facultativas del Sermas que hacen uso de la lactancia natural tienen derecho a ser dispensadas de hacer guardias localizadas y a percibir el complemento de atención continuada

Servicio Madrileño de Salud (Sermas). Facultativas que hacen uso de la lactancia natural. Derecho a ser dispensadas de hacer guardias localizadas durante los 12 primeros meses de la vida del niño a su cargo y a percibir el complemento de atención continuada durante ese periodo, calculado con el promedio del año anterior al nacimiento.

Las facultativas que prestan servicios en los hospitales del Sermas están obligadas a realizar guardias médicas de 24 horas, normalmente 4 o 5 días al mes. En el caso analizado, no se ha probado la existencia de una evaluación de riesgos laborales específica sobre el trabajo que se ejecuta en jornadas que se extienden durante 24 horas. Ni la Guía de orientación de los servicios de prevención de riesgos laborales para la adaptación del puesto de trabajo en situación de embarazo o lactancia natural, ni el Protocolo para la adaptación de puestos de trabajo de trabajadores del Sermas en situación de embarazo o lactancia, mencionan la existencia de guardias o jornadas complementarias. Se declara probado, en cambio, que las jornadas de trabajo que superan las 8 horas diarias y tengan algún factor estresante o generen fatiga por su propia duración, pueden disminuir la producción de la leche materna, al inhibir el reflejo de bajada de la leche y el riesgo de mastitis, dificultando la lactancia. La extracción de la leche, cada 3 o 4 horas por término medio, necesita un entorno tranquilo e íntimo, dotado de medios para conservar adecuadamente la leche. Las guardias médicas hospitalarias impiden programar paradas para la extracción de la leche, al tener que hacer frente a las urgencias médicas, lo que, unido a la fatiga y nocturnidad, puede generar sensación de inseguridad y angustia en las madres lactantes y perjudicar la lactancia. Por lo expuesto, estas facultativas que alimentan a sus hijos con lactancia natural no deben realizar guardias médicas durante el primer año de lactancia natural. Además, hay que tener en cuenta que la STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 9 de febrero de 2023 (rec. núm. 1047/2021), estableció que durante los periodos de adecuación del puesto de trabajo de personal estatutario de los servicios de salud por situación de riesgo derivado del estado de embarazo de la trabajadora que conlleven la no realización de jornada complementaria por atención continuada, se mantiene la percepción de complemento de atención continuada en proporción al que venía percibiendo antes de la adaptación del puesto de trabajo. Por ello, en virtud del principio de igualdad de trato y de prohibición de discriminación por

razón de sexo, y con la finalidad de evitar una discriminación retributiva, procede condenar al Sermas a abonar a estas facultativas, en concepto de complemento de atención continuada, una cantidad igual al promedio mensual de la retribución en concepto de guardias médicas percibidas en el año anterior al nacimiento del bebé, excluyendo los periodos en los que no haya prestado trabajo. Las facultativas exentas de guardias médicas por razón de lactancia natural, inherente a su sexo femenino, no deben percibir una retribución inferior a las de los demás médicos del Sermas.

(STS, Sala de lo Social, de 15 de enero de 2026, rec. núm. 176/2024)

TS. No constituye doble escala salarial la percepción de unos complementos en función de la fecha de ingreso cuando se establecen para compensar la pérdida de otros

Doble escala salarial. Santa Bárbara Sistemas, SA. Convenio colectivo que prevé la congelación del complemento de antigüedad, de la paga de compensación social y de la paga de productividad, siendo sustituidos por los complementos *ad personam* números 52, 62 y 18, no revalorizables ni absorbibles. Solicitud de que se abonen a los trabajadores contratados con posterioridad a 14 de noviembre de 2014, fecha de publicación en el BOE del convenio.

En el caso analizado, el diferente tratamiento retributivo está justificado, al basarse en una causa objetiva y razonable, ya que los tres complementos *ad personam* considerados se crearon para compensar la pérdida de concretos conceptos retributivos que se acordó en dos versiones sucesivas del convenio de empresa aplicable. Los tres complementos considerados venían a compensar en parte la situación generada para quienes venían percibiendo los conceptos retributivos anteriores que desaparecían, de forma tal que se mitigaba el perjuicio causado. Se trata de una situación en la que concurre una justificación suficiente para amparar el diferente trato retributivo, en cuanto se aplica el complemento sustitutorio a quienes percibían con anterioridad los conceptos suprimidos, situación que no puede equipararse a la de quienes, por tener un ingreso temporalmente posterior, no se han visto sometidos a la descrita contingencia ni han experimentado por ello un perjuicio objetivable. Uno de los factores que inciden de manera decisiva en la calificación del diferente tratamiento retributivo es que el concepto que lo integra tenga un carácter estático y no dinámico. Ello significa, en lo esencial, que el mismo debe configurarse con una cuantía fija, congelada en el tiempo y no susceptible de revalorización, en cuanto que, por su propia naturaleza compensatoria de un beneficio previo desaparecido, y su potencial efecto diferenciador en la comparación con otros trabajadores, no está llamado a perpetuarse en el tiempo, sino a desaparecer. Es lo que sucede aquí, no pudiendo sostenerse que los complementos *ad personam* considerados tienen un carácter dinámico por el hecho de que algunos de ellos se tengan en cuenta, según se establece en el convenio aplicable, a efectos de calcular las pagas extra, la retribución de las vacaciones y las mejoras del subsidio de IT. El hecho de que un concepto retributivo sea estático no significa que se altere su naturaleza salarial y, por ende, que puedan desconocerse las exigencias asociadas a aquella naturaleza. Por ello, el complemento en cuestión deberá computarse a los efectos legalmente previstos y, a su vez, nada impide que, en aquellos casos en que

sea una opción, el convenio permita que se tenga en cuenta a los efectos oportunos. Pero lo que no parece que pueda admitirse, es que tal carácter estático pueda relacionarse con un aislamiento de aquellos complementos, para situarlos en un ámbito de alegalidad, cuando no de abierta ilegalidad, en cuanto su tratamiento no resulte coherente con el marco normativo y jurisprudencial aplicables en cada caso, tanto en el ámbito laboral como en el de Seguridad Social. En definitiva, la naturaleza estática de un complemento retributivo sustitutorio de otro previamente suprimido no puede quedar contradicha porque su cuantía fija y no revalorizable se tenga en cuenta para el cómputo de otros conceptos retributivos, siempre que ello sea conforme con su naturaleza, y venga impuesto o no se impida de acuerdo con criterios legales o jurisprudenciales. La situación considerada no puede calificarse como una doble escala salarial discriminatoria y por ello inválida, al implicar conceptos retributivos estáticos destinados a mitigar el perjuicio causado a personas trabajadoras que venían percibiendo o habían percibido en el pasado otros conceptos suprimidos.

(STS, Sala de lo Social, de 13 de enero de 2026, rec. núm. 258/2024)

TS. Vacaciones que se disfrutan por días naturales. ¿Qué ocurre si terminan el día inmediatamente anterior al día o días de libranza?

Vacaciones. Empresa que impone a la persona trabajadora que disfruta de las vacaciones hasta el día anterior a uno de libranza, la obligación de solicitar un día de permiso por asuntos propios.

En el caso analizado, la empresa no permite que el final de un periodo de vacaciones coincida con el día inmediatamente anterior a uno de libranza, salvo que la persona trabajadora solicite el disfrute de permiso por asuntos propios en el día inmediatamente anterior al de libranza, con lo cual, la persona trabajadora finalizaría el periodo de vacaciones, disfrutaría de un día de permiso por asuntos propios y, después, tendría derecho a los correspondientes días de libranza de acuerdo con el turno en el que prestara servicios. En este contexto el convenio de aplicación, a propósito del disfrute de las vacaciones, se limita a indicar la duración de 30 días naturales y la modalidad del disfrute, que podrá ser de forma continuada o de forma partida, en cuyo caso, concreta que los periodos serán de 9 días naturales consecutivos como mínimo y con un máximo de 3 fracciones anuales. De ello se extrae que ninguna limitación se ha establecido en la norma convencional referida a la imposibilidad de que el periodo vacacional finalice el día anterior a un día en el que la persona trabajadora no tenga, según su turno, que prestar servicios, también denominado día de libranza. Y ha de resaltarse que esta circunstancia no modifica la consideración de estos días como de libranza, como pretende la parte recurrente. En modo alguno ha de entenderse que, al coincidir la terminación de las vacaciones con el día anterior al de libranza, este día o los días de libranza que sucedan, se transformen en días de vacaciones y, que la persona trabajadora, de esta forma, disfrute de más días de vacaciones de los establecidos legal y convencionalmente. Por el contrario, finalizarán las vacaciones cuando corresponda y la persona trabajadora librará, según su turno, el día o los días que procedan. Por otro lado, debe resaltarse que la práctica empresarial consistente en admitir que las vacaciones terminen el día anterior a uno de libranza solo cuando el trabajador solicite y disfrute de un día de

permiso por asuntos propios, antes de la libranza, vulnera lo preceptuado en el convenio colectivo, ya que este únicamente dispone que los trabajadores tendrán derecho a 4 días laborables de asuntos propios a lo largo del año natural que podrán ser fraccionados o consecutivos y a libre elección del trabajador, no pudiéndose acumular a las vacaciones. Consiguientemente, del tenor de la norma convencional se extrae, de un lado, que los 4 días laborales de permiso retribuido de asuntos propios son libremente elegidos por el trabajador y, de otro, que no se podrán acumular a las vacaciones. Por lo tanto, la empresa no puede obligar a la persona trabajadora que pretenda disfrutar de las vacaciones hasta el día anterior a la libranza que le corresponda por su turno a solicitar y disfrutar de un día de permiso de asuntos propios y, además, es que no cabe la acumulación de este día a las vacaciones por lo que, precisamente, no se puede disfrutar de un día de permiso de asuntos propios sin solución de continuidad con el periodo vacacional.

(STS, Sala de lo Social, de 14 de enero de 2026, rec. núm. 138/2024)

TS. Días de libre disposición cuyo disfrute requiere de un periodo de trabajo previo: su naturaleza acausal obliga asimilarlos a las vacaciones, por lo que a efectos de su devengo se computan los periodos de IT

Convenios colectivos. Sector de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. Días de libre disposición. Texto que establece que su disfrute necesitará de un periodo de trabajo previo de 3 meses por cada día de libre disposición. Determinación de si ese periodo de trabajo incluye los días en que el trabajador se haya encontrado en situación de incapacidad temporal (IT).

En el caso analizado, no estamos ante una licencia por una causa adicional que pueda contemplar el convenio colectivo, ni el convenio exige ninguna explicación o justificación de su causa a la persona que los disfruta, sino que este regula, bajo el nombre de licencia, un periodo de descanso retribuido totalmente acausal que no requiere justificación, llamándolo «días de libre disposición». Ese periodo se disfruta por años naturales (con el límite de los primeros 15 días del año natural siguiente) y además de forma proporcional al tiempo trabajado en el año (un día por trimestre), es decir, es un derecho vinculado al desempeño previo del trabajo, no a una causa ajena al trabajo que justifique la ausencia. La regulación de estos días de libre disposición es la resultante del convenio colectivo que crea el derecho y, por tanto, puede diferir de la regulación general de las vacaciones, sin que se produzca una asimilación completa. Así la concreción de las fechas de disfrute de estos días ordinariamente, según la regulación convencional, se atribuye libremente a la persona trabajadora (aunque pueda tener limitaciones) y en esto difiere de las vacaciones en sentido estricto, para las cuales la concreción de las fechas de disfrute no es unilateral sino pactada en los términos del artículo 38 del ET. Pero en otros puntos sí se produce una asimilación a las vacaciones. Se trata indudablemente de días de descanso, puesto que de conformidad con el artículo 2.2 de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe considerarse periodo de descanso todo periodo que no sea tiempo de trabajo. Por otra parte, son días que se disfrutan a lo largo del año natural y cuyo derecho se genera en

proporción al tiempo de trabajo prestado, configurándose, así, como una ampliación de los días de descanso anuales. Y esto nos lleva a aplicar, por su propia lógica análoga en cuanto a la forma de generar el derecho, el régimen legal que corresponde a las vacaciones y no el propio de las licencias causales. No hay que olvidar que la duración de las vacaciones se ve afectada por la duración del contrato en el periodo anterior, de manera que, por ejemplo, un contrato temporal de 6 meses no confiere el derecho a un mes de vacaciones, sino a la mitad. Esa exclusión de periodos no trabajados a efectos del cálculo proporcional de la duración de las vacaciones no se refiere solamente a periodos de no contratación, sino también puede comprender determinados periodos de suspensión del contrato o licencias, como puede ser el permiso parental. Y eso es así porque el derecho a vacaciones es un derecho a descansar del trabajo y, por tanto, se gana a partir del trabajo desarrollado, de manera que las vicisitudes posteriores a las vacaciones, como un cambio de la jornada de trabajo, no afectan retroactivamente al periodo vacacional calculado por el trabajo previo. Ahora bien, esa exclusión del periodo de cómputo a efectos de devengo de vacaciones no se ha aplicado nunca por la jurisprudencia española a los periodos de suspensión del contrato por IT. Además actualmente la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea también ha dicho que en determinadas situaciones concretas en las que el trabajador no puede cumplir sus cometidos, en particular, en el caso de una ausencia por enfermedad debidamente justificada, los Estados miembros no pueden supeditar el derecho a vacaciones anuales retribuidas al requisito de haber trabajado efectivamente y da igual cuál sea el origen de la baja médica del trabajador, ya sea a causa de un accidente en el lugar de trabajo o en cualquier otro lugar, ya a causa de una enfermedad de la naturaleza u origen que sea. Por tanto, los trabajadores que durante el periodo de referencia se ausentan del trabajo como consecuencia de una baja por enfermedad se asimilan a los que durante dicho periodo trabajan efectivamente, hasta el punto de que no es lícito practicar una reducción del salario al que tienen derecho durante las vacaciones anuales como consecuencia de la ausencia o menor retribución que hayan tenido durante la baja por enfermedad. Aplicando este criterio a los días de libre disposición de cada año natural regulados en el convenio colectivo, cuya naturaleza acausal obliga a asimilarlos a las vacaciones anuales, debe confirmarse en este punto el fallo de la sentencia de instancia, en el sentido de que la IT debe tomarse en cuenta para su devengo. (Vid. SAN, Sala de lo Social, de 19 de abril de 2024, núm. 49/2024, casada y anulada parcialmente por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 14 de enero de 2026, rec. núm. 189/2024)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

TSJ. Despido disciplinario por generar altercados en el momento de la reincorporación al trabajo tras una baja médica: cuando esta proviene de una enfermedad mental la culpabilidad del trabajador se entiende atenuada

Despido disciplinario. Transgresión de la buena fe y abuso de confianza. Trabajador (ayudante de recepción) que el día de reincorporarse al trabajo tras una baja médica por un trastorno ansioso-depresivo mantiene con el gerente una actitud desafiante (conversación grabada por la empresa), negándose a colaborar en cuestiones

organizativas, abandonado el puesto de trabajo antes de finalizar su jornada. Posterior envío a la dirección de correos electrónicos en los que imputaba amenazas inexistentes junto con comparecencia médica en la que relató hechos falsos.

Aunque desde un punto de vista externo el comportamiento del trabajador podría ser susceptible de encuadrarse en el artículo 54.2 d) del ET, la calificación de procedencia exige no solo la gravedad objetiva del hecho, sino también su culpabilidad subjetiva, es decir, que el trabajador actúe con voluntad consciente de incumplir o de perjudicar a la empresa. En el caso analizado, concurren elementos que atenúan de forma decisiva dicha culpabilidad: el trabajador acababa de reincorporarse tras una larga baja por trastorno ansioso-depresivo, concurriendo una situación objetiva acreditada previa de insultos de compañeros al actor que, aunque lejanos en el tiempo, revisten considerable gravedad; presentaba rasgos de personalidad del tipo «cluster A», asociados a desconfianza, pensamiento paranoide y distorsión de la percepción de la realidad, y estaba medicado. Por lo tanto, debe asumirse que los episodios sancionados se produjeron en un contexto de tensión emocional, temor y desajuste adaptativo, que se tradujeron en reacciones defensivas y sobredimensionadas, pero no necesariamente en una intención dolosa o calculada de difamar o engañar. Por tanto, la conducta de la empresa no fue la más adecuada teniendo en cuenta las circunstancias del actor. En lugar de facilitar su reincorporación de forma prudente, el gerente mantuvo una larga conversación con el trabajador, grabándole, de donde se infiere también una actitud empresarial más defensiva o tendente a preconstituir pruebas para el posterior ejercicio de su facultad disciplinaria, como así hizo, que a cumplir con el deber de garantizar la salud laboral que le compete en aplicación del artículo 14 de la LRPL (Ley 31/1995, de 8 noviembre). Puede entenderse, por tanto, que el actor percibiera subjetivamente la situación como hostil o amenazante, sin que ello implique voluntad consciente de faltar a la verdad o de instrumentalizar falsedades. De tal modo que la conducta sancionada, aunque grave y perturbadora, no es plenamente imputable en sentido disciplinario, al faltar el elemento intencional exigido por el artículo 54 del ET. La teoría gradualista consagrada por consolidada jurisprudencia tiene su fundamento en las consideraciones expuestas, de manera que deben ponderarse, en cada supuesto, las concretas circunstancias concurrentes, no bastando la existencia de un incumplimiento grave y culpable previsto en la norma. Por ello, aplicando el principio de proporcionalidad y el criterio de culpabilidad atenuada en casos de alteración psíquica, la medida extintiva resulta en este caso excesiva y desproporcionada. La empresa podía haber adoptado otras medidas correctoras menos drásticas –amonestación, suspensión, intervención del servicio de prevención o mediación– antes de optar por la sanción máxima. El principio de proporcionalidad impide que se imponga la sanción más grave cuando existan alternativas razonables que preserven el equilibrio entre la disciplina y la protección de la persona trabajadora vulnerable. Por tanto, los hechos son sancionables, pero no con la máxima sanción de despido, por lo que procede declarar el operado como improcedente. **Voto particular.**

(STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 11 de noviembre de 2025, rec. núm. 1721/2025)

TSJ. El TSJPV declara procedente el despido de un trabajador que se ausentó sin justificar del trabajo tras cambiarle la empresa las vacaciones sin respetar el plazo legal

Despido disciplinario. Empleado (vigilante de seguridad) que se ausenta sin justificar del trabajo durante 7 días tras cambiarle la empresa las vacaciones (fijadas del 19 al 31 de agosto de 2024) sin respetar el plazo legal.

En el caso analizado, la empresa modificó el calendario laboral que había comunicado en diciembre de 2023 un mes antes de que el trabajador comenzara el disfrute de sus vacaciones, sin respetar los 2 meses de antelación que exige el artículo 38.3 del ET. En este contexto, la decisión empresarial comunicada el 22 de julio de 2024 no mereció respuesta alguna por parte del trabajador, ni verbal ni por escrito, ni extraprocesalmente ni procesalmente. Y ello constituyó una actitud que sin duda pudo generar en la empresa la confianza de que el trabajador se aquietaba a la modificación de las fechas de vacaciones. Esta apreciación queda reforzada en atención al deber general de los trabajadores de obedecer las órdenes de la empresa con independencia de que las consideren adecuadas o no o incluso si las consideran ilegales, salvo en los casos en que las órdenes resulten manifiestamente peligrosas para la salud o la integridad física del trabajador o revistan evidentes indicios de delito. Además, la pasividad del demandante no encuentra explicación, teniendo presente que legalmente disponía del procedimiento especial y urgente regulado por los artículos 125 y 126 de la LRJS para la fijación judicial de las fechas de vacaciones ante la controversia que había surgido. Resulta inasumible que el trabajador no se alzara frente al cambio de fechas y decidiera unilateralmente dejar de asistir a su puesto sin advertencia alguna, causando lógicamente el correspondiente perjuicio a la empresa. Su conducta fue grave y deliberada, no concurriendo circunstancia alguna que le exima de su responsabilidad o atenúe la misma. Por todo ello, el despido debe declararse procedente. **Voto particular.** El despido debió ser declarado improcedente, ya que la decisión empresarial que está en la base de la conducta del trabajador no respeta la legalidad vigente, de manera que la actuación de este último carece de la gravedad y culpabilidad precisas, al estar conectada con una previa decisión empresarial que no respeta la normativa laboral. Estas circunstancias deben ser tomadas en consideración para llevar a cabo una justa y ponderada valoración de las ausencias del trabajador a su puesto de trabajo. Aunque el trabajador debió accionar contra el cambio de calendario laboral, la conducta empresarial no es inocua y, en cierta medida, desencadena los hechos ulteriores, que no pueden sancionarse con el despido. Atendida la actuación previa por parte de la empresa y la conexión del caso con el derecho al descanso y a la conciliación familiar, la sanción de despido por las ausencias en el mes de agosto de 2024 no resulta equitativa ni proporcionada.

(STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 13 de enero de 2026, rec. núm. 2060/2025)

TSJ. Desempleo. Modalidad de pago único. Trabajador que compra a plazos una furgoneta para actividad de reparto. Cabe guardar una parte de la prestación para pagar el préstamo

Desempleo. Modalidad de pago único. Adquisición por el trabajador de un vehículo de reparto valorado en 22.000 euros al que dedica parcialmente la prestación abonada por el SEPE (7.000 de 12.475,67 euros), solicitando un préstamo por la cantidad restante (15.000 euros). Solicitud de reintegro de prestaciones indebidas por la no afectación total de la cantidad percibida a la realización de la actividad programada.

El principal objetivo de que la prestación contributiva de desempleo se perciba acumulada y por una sola vez, a través de lo que se conoce como modalidad de pago único, es incentivar en mayor medida la obtención del propio empleo por los beneficiarios de prestaciones por desempleo. Así se desprende claramente de la exposición de motivos del Real Decreto 1044/1985, posibilitando que los desempleados puedan encontrar un trabajo en el menor tiempo posible. En el caso analizado, el trabajador ha justificado la inversión realizada en la actividad programada a la que se comprometió, y por la cual se le concedió la prestación de pago único, aplicando parte de los fondos al fin autorizado, siendo necesario disponer de otra parte de la prestación capitalizada para la puesta en marcha de la actividad (el resto de la prestación) y la capitalización del préstamo por los plazos pendientes de abono. Conforme al artículo 4.1 del Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento del empleo, una vez percibida la prestación por su valor actual, el trabajador deberá iniciar, en el plazo máximo de un mes, la actividad laboral para cuya realización se le hubiera concedido y darse de alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, y a tenor del artículo 7.2 de la misma disposición normativa se entenderá, salvo prueba en contrario, que no ha existido afectación de la cantidad percibida a la realización de la actividad para la que fue concedida cuando el trabajador, en el plazo previsto en el artículo 4.1, no haya acreditado los extremos indicados en el mismo. La exégesis de la norma efectuada por la entidad gestora recurrente no es la más acorde con el designio específico al que responde la modalidad del abono de la prestación de desempleo de pago único, no debiendo prevalecer una interpretación literal del precepto que conduzca a situaciones excesivamente formalistas y rígidas que termine por disuadir a los beneficiarios de autoemplearse y crear puestos de trabajo, abocando con ello a lo contrario de lo pretendido por el marco legal aplicable. La solución propugnada por la entidad gestora recurrente no resulta compatible con la singular función protectora atribuida legalmente por la norma y no guarda la debida sintonía con el mandato dirigido a los poderes públicos por el artículo 41 de la Constitución de «mantener un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo», al vedar injustificadamente el acceso a la prestación a trabajadores que se encuentran en situación de necesidad con base en una interpretación excesivamente rigorista del requisito relativo a que la afectación de la cantidad percibida a la realización de la actividad deberá justificarse sin posibilidad de capitalización de una parte en el plazo de un mes desde que se concedió la prestación, ya que, al tratarse de una presunción *iuris tantum* que admite prueba en contrario, lo relevante es que finalmente se haya acreditado y justificado por la parte actora la afectación de la cantidad percibida en concepto de prestación de desempleo de pago único a la realización de la actividad para la que fue concedida: trabajar como repartidor para lo que ha precisado la adquisición de un vehículo a motor. En suma, la denegación de la prestación, al calificarse por la gestora de indebidamente percibida,

va en contra del espíritu de la ley, que no solo busca proveer un alivio económico temporal sino también incentivar la creación de autoempleo y de empresas que contribuyen a incrementar el tejido productivo y, en definitiva, incrementar la riqueza y productividad con la que poder sostener, a través de los impuestos, los cuantiosos gastos generados por las administraciones y empresas del sector público estatal. El préstamo solicitado y concedido al actor lo es por un importe superior a la prestación de pago único reconocida, lo que demuestra el importante desembolso realizado para poner en marcha su actividad de emprendimiento, actuando con buena fe, y no hay motivo en una recta interpretación de la normativa de referencia para exigirle el reintegro de la cantidad exigida por el SEPE.

(STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 7 de noviembre de 2025, rec. núm. 317/2025)

TRIBUNALES DE INSTANCIA. SECCIÓN DE LO SOCIAL

TIS. No es injustificada la ausencia al trabajo que se produce por la necesidad urgente de llevar la mascota al veterinario

Despido disciplinario. Sector de Contact Center. Ausencias al trabajo durante 4 días, uno de ellos para llevar la trabajadora a su perro al veterinario para eutanasiarlo, debido al delicado estado de salud en que se encontraba.

El enjuiciamiento del despido disciplinario debe abordarse de forma gradualista, buscando la necesaria proporción entre la infracción y la sanción, de forma que es preciso aplicar un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto. En el caso analizado, la primera de las ausencias imputadas (el 29 de noviembre de 2024) no puede considerarse como injustificada y ello porque, aun siendo cierto que no existe un permiso o licencia en el ET ni convenio que resulta de aplicación a la que la trabajadora podía recurrir para ausentarse de su puesto de trabajo y llevar de urgencia a su perra al veterinario, razones humanitarias, éticas y morales justifican que se haya priorizado la salud de un animal doméstico que prácticamente agonizaba a consecuencia de su precario estado de salud debido a su edad respecto de la obligación de acudir a su puesto de trabajo. En este sentido, se aporta curso clínico del perro de la demandante en la que se puede apreciar como el 28 de noviembre de 2024 ya se objetivó que el animal volvía a tener el bulto igual de grande [...] y que se encontraba apática y sangraba por la boca. Ya en esa consulta se avanzó la situación crítica de la perra y la posibilidad de que hubiera que eutanasiarla debido al mal pronóstico que presentaba. Pese a lo anterior se le prescribió un tratamiento citándola para el 30 de noviembre de 2024. En la anotación del 29 de noviembre de 2024, se hizo constar que la trabajadora ya llamó por la mañana (pese a tener cita el 30 de noviembre de 2024), refiriendo que notaba a la perra muy intranquila, no bebía agua, no comía, el nódulo de la boca había aumentado, motivo por el que la veterinaria le dio cita a mediodía, decidiéndose entonces eutanasiarla por razones humanitarias y posterior incineración colectiva. De lo anterior se colige que la ausencia del 29 de noviembre de 2024 no puede concebirse como una ausencia por capricho de la trabajadora, sino que la misma descansaba en razones sobrevenidas, imprevisibles, humanitarias y éticas, pues resultaría inmoral que el animal hubiera tenido que prolongar la agonía hasta que la trabajadora terminase su jornada más allá

de las 16:00 horas para que volviera a su domicilio, llevara la perra hasta la clínica veterinaria y se procediera a eutanasiarla. De la factura se aprecia que el proceso finalizó a las 15:55 horas, de lo que se desprende que llevó a la actora un tiempo considerable incompatible con asistir antes, durante o después a su puesto de trabajo, pues su jornada finalizaba a las 16:00 horas. No puede obviarse que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3 z) de la Ley 7/2023, de 28 de marzo, de protección de los derechos y el bienestar de los animales, se entiende por «eutanasia»: «muerte provocada a un animal por medio de valoración e intervención veterinaria y métodos clínicos no crueles e indoloros, con el objetivo de evitarle un sufrimiento inútil que es consecuencia de un padecimiento severo y continuado sin posibilidad de cura, certificado por veterinarios». El mismo texto legal recoge en su exposición de motivos que: «El principal objetivo de esta ley no es tanto el garantizar el bienestar de los animales evaluando las condiciones que se les ofrecen, sino el regular el reconocimiento y la protección de la dignidad de los animales por parte de la sociedad». Por tanto, no regula a los animales como un elemento más dentro de nuestra actividad económica a los que se deban unas condiciones por su capacidad de sentir, sino que regula nuestro comportamiento hacia ellos como seres vivos dentro de nuestro entorno de convivencia. En consecuencia, atendiendo a la teoría gradualista, la ausencia del 29 de noviembre de 2024 no puede ser considerada como injustificada.

(STIS de Barcelona, plaza núm. 25, de 28 de enero de 2026, núm. 17/2026)