

TRIBUNAL SUPREMO

TS. Empresa que realiza por error un pago salarial en exceso. Es legal el descuento en nómina aplicando el mecanismo de la compensación siempre que la deuda no sea controvertida

Empresa que realiza un pago salarial en exceso producido por fórmulas de pago distintas que se entrecruzan (pagas extras prorrateadas antes y no prorrateadas después), lo que da lugar a un reajuste contable. Legalidad del descuento en nómina aplicando el mecanismo de la compensación. Sindicato demandante que considera que esta actuación constituye una autotutela ilegítima, de manera que si la empresa considera que tiene un crédito contra los trabajadores por tales cantidades pagadas en exceso debe reclamarlas a través del procedimiento judicial correspondiente.

Las detracciones pueden efectuarse por vía de compensación en las nóminas de los trabajadores siempre y cuando se trate de deudas en las que concurran los requisitos del artículo 1.196 del Código Civil, de manera que no puede operar la compensación si no consta claramente que el trabajador sea deudor y que su deuda sea vencida, líquida y exigible. Se cumplen estos requisitos cuando la deuda no es controvertida. La incontrovertibilidad de la deuda que permite la compensación puede derivar tanto de la naturaleza clara y terminante de la obligación del trabajador, que la haga indiscutible jurídicamente, como de una situación fáctica, esto es, que de hecho no sea discutida por cuanto no se suscite ninguna controversia entre las partes sobre la misma. La cuestión entonces es determinar si en el caso concreto existe una verdadera controversia sobre la existencia de la deuda y sobre su exigibilidad, puesto que si existe controversia no cabe invocar simplemente la existencia de un error para resarcirse por vía de compensación de lo pretendidamente adeudado por el trabajador, pero si no existe controversia entonces la compensación se hace posible. En el presente supuesto existe una cierta confusión inducida por la inadecuada mezcla de los aspectos colectivos y los individuales. Estamos ante un conflicto colectivo, por lo cual lo aquí resuelto fija el criterio general aplicable a todos los trabajadores, pero no prejuzga aquellos supuestos totalmente individualizables que obedecen a presupuestos fácticos y jurídicos propios y distintos. La solución de esos eventuales conflictos individuales con características peculiares, por ejemplo, por una discrepancia individualizada en el cálculo de la cantidad a devolver o su procedencia, deberá buscarse por medio de litigios individuales, en los cuales, cuando la procedencia o cuantía de la cantidad a reintegrar por el trabajador pueda ser controvertida, incluso podría apreciarse la ilicitud en dicho caso de la aplicación de la compensación por parte de la empresa. Pero si se ha ejercitado una demanda de conflicto colectivo, para que pueda afirmarse que la obligación es controvertida, es preciso que se argumente de forma razonada la existencia de dicha controversia de proyección colectiva, de manera que la misma ofrezca dudas razonables en cuanto a su resolución, lo que impediría considerarla como líquida, vencida y exigible. En este caso en la demanda de conflicto colectivo no se aduce el más mínimo argumento que cuestione la existencia de los excesos retributivos y la obligación de reintegro con carácter general, de manera que no existiendo tal controversia colectiva lo único que cabe es hacer un pronunciamiento del mismo alcance colectivo que declare que la

compensación con carácter general es lícita, sin prejuzgar los posibles casos individuales con características propias y distintas.

(STS, Sala de lo Social, de 21 de mayo de 2025, rec. núm. 119/2023)

TS. Infarto de miocardio sufrido por marinero-pescador mientras descansa en su camarote. ¿Es accidente de trabajo? La singularidad del trabajo en el mar

Muerte y supervivencia. Accidente de trabajo. Determinación de la contingencia. Marinero-pescador embarcado en buque pesquero que fallece en su camarote por infarto de miocardio durante un descanso, después de haber realizado por la mañana labores de reparación y mantenimiento por una avería.

La jurisprudencia de esta Sala, ya desde antiguo, ha analizado la singular problemática de que el accidente que pueda sufrir un trabajador acontezca en un barco, ya que tal ubicación como centro de trabajo y, al mismo tiempo, como domicilio durante todo el periodo que dura el embarque, debe incidir en la calificación del siniestro, dada la singularidad del trabajo en el mar y el hecho de que si bien la jornada efectiva de trabajo está limitada, el tiempo de trabajo no tiene tal limitación, al existir la posibilidad de que en cualquier momento haya de ser prestada la efectiva actividad laboral. Además, cuando se analizan los riesgos laborales de este sector no se pueden comprender bien si no se tienen presentes tanto el entorno de trabajo (el trabajo se lleva a cabo en el mar, un medio singular, y extremadamente hostil) y el centro de trabajo, centro móvil y especial en el que pueden confluir una multiplicidad de factores que comprenden desde el número de tripulantes, dimensión y tamaño de la embarcación –donde repercute también las obligaciones en materia de seguridad y salud ligadas a la dimensión del buque–, y el tiempo en que el buque sale de puerto y regresa. En el caso analizado, la sentencia recurrida, tras considerar que el camarote equivale al domicilio y destacar que la lesión irrumpió en tiempo de descanso, entendió suficiente esos datos para descartar que el infarto sufrido por el trabajador, que le provocó la muerte, tuviera conexión laboral al objeto de resultar subsumible en el concepto legal de accidente de trabajo, ya que en el momento en el que sobrevino no quedó acreditada «una eventual disponibilidad permanente propiciada por la singularidad del trabajo en el mar». Esta conclusión es contraria a la doctrina jurisprudencial de esta Sala y revela una concepción marcadamente estricta del accidente de trabajo al vincularla a tener su causa exclusiva en la ejecución del trabajo. De hecho, lo que hace la sentencia recurrida es desplazar implícita e indebidamente a la parte demandante (viuda e hijos del trabajador) la carga de probar la relevancia de un hecho que se encuentra comprendido directa o indirectamente en la presunción de accidente de trabajo de la lesión producida en tiempo y lugar de trabajo. Esta tesis envuelve una suerte de regla de carga probatoria contraria al régimen de presunción de la laboralidad, como si se tratase de un accidente en misión, cuyas notas no están presentes en la actividad laboral que pueda realizar un marinero-pescador, tanto por razón de su profesión como por las características de la actividad. No hay que olvidar que en el accidente en misión el concepto de causalidad relevante es clave, al no operar la presunción de laboralidad, exigiéndose una conexión entre el trabajo realizado y la dolencia o que conste que esta tiene su origen en aquel. 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. El hecho de que el trabajador estuviera durante la mañana realizando tareas de 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), es 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. (*Vid.* STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 10 de enero de 2023, rec. núm. 1002/2022, casada y anulada por esta sentencia).

([STS, Sala de lo Social, de 7 de mayo de 2025, rec. núm. 1604/2023](#))

TS. Ingreso mínimo vital. Unidad de convivencia. A efectos de acreditar la existencia de una pareja de hecho se exigen los mismos requisitos que en el ámbito de la pensión de viudedad: la inscripción en registro público o documento notarial

Ingreso mínimo vital (IMV). Forma de acreditación de la existencia de una pareja de hecho a efectos de constitución de la unidad de convivencia. Solicitante que aporta certificado municipal de convivencia y empadronamiento conjunto.

La mera convivencia no es un dato suficiente para que legalmente se considere que existe una pareja de hecho, puesto que para ello es preciso también que exista una afectividad análoga a la que existe en el caso del matrimonio. La prueba de ese hecho tiene particularidades especiales, porque se trata de determinar que existe una disposición mental interna de ambos miembros de la pareja de formar una unión estable análoga a un matrimonio. A la vista de las dificultades de prueba de un hecho psicológico interno de ambos miembros de la pareja, el legislador ha establecido la necesidad de una declaración expresa de voluntad de ambos mediante determinadas formalidades, como son la inscripción en un registro público de parejas de hecho o un documento notarial de constitución de la misma, que además deben haberse producido con determinada antelación (2 años) para demostrar la persistencia de esa voluntad de mantener una unión sentimental permanente. A esas formalidades la doctrina de esta Sala le ha conferido carácter *ad solemnitatem*. Se trata de una regulación legal que impone al órgano judicial la forma de probar un hecho, como también ocurre con otras normas de la Ley General de la Seguridad Social que imponen determinadas valoraciones y restringen la libertad valorativa del tribunal (por ejemplo, arts. 207.1 último inciso o primer párrafo del art. 217.1 de la LGSS). El Tribunal Constitucional ha declarado la constitucionalidad de dicha exigencia de acreditación de la *affectio* propia de las parejas de hecho señalando que tiene «una finalidad constitucionalmente legítima, porque busca atender a través de un medio idóneo, necesario y proporcionado, el compromiso de convivencia entre los miembros de una pareja de hecho». No hay que olvidar que el cambio introducido en el artículo 6 del Real Decreto-Ley 20/2020 por el Real Decreto-Ley 30/2020 no implica la derogación expresa del artículo 19 (reformado por el RDL 28/2020 para suprimir la remisión al art. 221.2 LGSS y sustituirlo por la reproducción literal del texto del mismo). El juego de ambas reformas implica separar dentro del texto de la Ley reguladora del IMV la regulación del concepto de pareja de hecho (art. 6) y la regulación de las formas de acreditar los elementos constitutivos de la misma (art. 19), esto es,

convivencia y afectividad. Es cierto que ello no impediría la interpretación contenida en la sentencia de contraste, según la cual el Real Decreto-Ley 30/2020, al modificar el texto del artículo 6, implicaba la derogación tácita del artículo 19. Pero no puede la Sala adoptar esa interpretación, ya que la regulación de la acreditación de la existencia de la pareja de hecho en el ámbito de las diferentes prestaciones de Seguridad Social ha de interpretarse de forma coherente y unitaria. Sería perfectamente posible que los requisitos materiales de convivencia o dependencia económica de la pareja de hecho tuvieran regulaciones distintas según las diversas prestaciones. Así la convivencia de 5 años exigida para causar una pensión vitalicia como es la viudedad podría considerarse excesiva en el caso de una prestación, como es el IMV, que atiende a situaciones de inmediatez por la ausencia de recursos del beneficiario, si bien el legislador no lo ha considerado así y ha mantenido el requisito de duración de 5 años de la convivencia. Pero no ocurre lo mismo con la forma de acreditar la afectividad (la inscripción registral o la constitución en documento público), que no parece lógico que sea diferente según la prestación de que se trate. Esa diferencia no tiene ninguna lógica ni finalidad atendible, lo que obliga a que los diferentes textos legales relativos a la acreditación de dicho requisito de afectividad en relación con distintas prestaciones del mismo sistema de la Seguridad Social hayan de ser objeto de un esfuerzo interpretativo que alcance una solución uniforme para todas ellas. Por tanto, la doctrina correcta se encuentra en la sentencia recurrida cuando exige para la acreditación de la afectividad propia de las parejas de hecho en el ámbito del IMV los mismos requisitos que se exigen en el ámbito de la pensión de viudedad, a la sazón, la inscripción en registro público de parejas de hecho o documento notarial, todo con 2 años de antelación.

(STS, Sala de lo Social, de 7 de mayo de 2025, rec. núm. 2955/2023)

TS. El Tribunal Supremo establece que la Corporación RTVE debe reservar, en las ofertas de empleo público que realice, el 7 % de las plazas para personas con discapacidad

Corporación RTVE. Pretensión de que en la oferta de empleo público que realiza reserve el 7 % de las plazas para personas discapacitadas.

Esta Sala viene sosteniendo que, a tenor de la disposición adicional primera del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), puesta en relación con el artículo 55 del mismo Estatuto, también en las personas jurídicas privadas integradas en el sector público el acceso al empleo se rige por los principios de igualdad, mérito y capacidad. La disposición adicional primera, bajo la rúbrica de «Ámbito específico de aplicación», establece que «Los principios contenidos en los artículos 52, 53, 54, 55 y 59 serán de aplicación en las entidades del sector público estatal, autonómico y local, que no estén incluidas en el artículo 2 del presente Estatuto y que estén definidas así en su normativa específica». Es decir, que aunque a las entidades de derecho privado que forman parte del sector público no se les aplica con carácter general el TREBEP, sí que se aplican al personal de estas entidades los principios que rigen los deberes de los empleados públicos (art. 52), los principios éticos de su actuación (art. 53), los principios de conducta (art. 54), los principios rectores de acceso al empleo público (art. 55) y la reserva de un porcentaje de empleo

a personas con discapacidad (art. 59). A la vista de la doctrina constante de la Sala sobre la aplicación, a quienes trabajan para empresas mercantiles del sector público, de los principios reguladores de las condiciones de trabajo de personal recogidas en el artículo 59 del TREBEP, por remisión directa de la disposición adicional primera de la misma norma, resulta evidente que la demandada RTVE no ha cumplido con las obligaciones que le impone dicha norma en el sentido de que debe reservar el 7 % de las plazas del conjunto de la convocatoria para personas discapacitadas, porcentaje que resulta evidentemente más favorable que el 2 % previsto en el Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, norma anterior que cede en su aplicabilidad ante la mayor protección que otorga el TREBEP posterior, criterio este que además se cohonesto perfectamente con el artículo 49 de nuestra Constitución. Con esta interpretación no existe contradicción alguna con la previsión del convenio colectivo, en la medida en que en el mismo se hace referencia a la legislación vigente. En definitiva, debe estimarse el recurso y condenar a la empresa a que la reserva para personas discapacitadas represente el 7 % del total de las plazas que componen la oferta de empleo público que da lugar al presente proceso. (Vid. SAN, Sala de lo Social, de 4 de julio de 2023, núm. 87/2023, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 20 de mayo de 2025, rec. núm. 248/2023)

TS. No vulnera el principio de congruencia el reconocimiento de una incapacidad permanente parcial no solicitada en la demanda, pero sí –por primera vez y con carácter subsidiario– en el recurso de suplicación

Solicitud de incapacidad permanente parcial no formulada en la demanda, pero sí –por primera vez– en el recurso de suplicación con carácter subsidiario. Vulneración del principio de congruencia.

Salvo en supuestos posibles en los que el demandante, en el libre ejercicio de su derecho de disposición, haya excluido el reconocimiento de un grado de incapacidad diferente al pretendido en la demanda, cerrando la posibilidad del debate en torno a ese grado de incapacidad, ha de entenderse que, cuando en la instancia se haya debatido en plenitud la incidencia que las reducciones anatómicas o funcionales que aqueja el demandante puedan tener sobre su capacidad residual de trabajo, el reconocimiento de un grado de incapacidad inferior al expresamente solicitado no vulnera el principio de congruencia de la sentencia, pues tal principio no se conculca si se concede menos de lo pedido, siempre que lo otorgado pueda quedar subsumido en lo más que se pidiere. Por tanto, ha de admitirse, en términos generales, que el reconocimiento de un grado de incapacidad permanente inferior al postulado en la demanda, en tanto no esté expresamente excluido del *petitum* de esta, no debe dar lugar al vicio de incongruencia procesal. Este criterio tiene plena efectividad en los casos en que en el proceso conste, en algún momento y de forma indubitada, la voluntad del trabajador de que le sea reconocido el grado de incapacidad inferior al que él pidió en la demanda y en la solicitud administrativa, pero no parece correcto, en cambio, el reconocimiento de ese grado inferior si el interesado no formuló manifestación ni petición alguna en tal sentido. En esta clase de supuestos, lo normal

es que no se cause indefensión alguna a la entidad responsable del pago de la prestación, toda vez que la solicitud de reconocimiento de un grado inferior de incapacidad se basa en los mismos presupuestos de hecho que la petición del grado más elevado, con lo que la realidad objetiva sobre la que versa la controversia se mantiene inalterada, refiriéndose la modificación únicamente a la valoración de los efectos incapacitantes. En el caso analizado, el actor solicitó la declaración de incapacidad permanente –de manera genérica– sin determinar el grado concreto, lo que resulta revelador de que estaba solicitando también el reconocimiento de una incapacidad parcial si a ello hubiera lugar, constando en los hechos probados que la resolución administrativa le denegó «cualquier grado de incapacidad permanente por no alcanzar las lesiones que presenta entidad para ello», lo que revela –también– que la propia resolución administrativa había valorado y excluido la incapacidad permanente parcial. Desde otra perspectiva resulta que la sentencia recurrida adoptó su decisión sin modificar los hechos relativos a las secuelas que padecía el trabajador y sin modificar, cuestionar ni contradecir los presupuestos de hecho establecidos en la sentencia de instancia, por lo que no se causó indefensión alguna a la entidad gestora que, en el trámite de impugnación del recurso de suplicación pudo realizar –y realizó– cuantas alegaciones estimó oportunas en relación con las peticiones del actor entonces recurrente.

(STS, Sala de lo Social, de 27 de mayo de 2025, rec. núm. 3203/2023)

TS. Despido disciplinario. La importancia de que la sentencia exprese, dentro de los antecedentes de hecho, resumen suficiente de los que hayan sido objeto de debate en el proceso

Despido disciplinario. Petición de nulidad por insuficiencia de hechos probados. Sentencia de instancia que se limita a exponer los datos laborales con remisión a la carta de despido, sin más precisión, sin que la referencia a los mismos en la fundamentación jurídica exprese los razonamientos que conducen a la conclusión fáctica allí contenida.

De la redacción del artículo 97.2 de la LRJS se desprende que la sentencia debe contener expresamente, apreciando los elementos de convicción, los hechos que estime probados. Esta Sala ha interpretado tradicionalmente que el relato fáctico debe incluir los datos necesarios para que el tribunal pueda conocer del debate en instancias sucesivas y, a su vez, para que las partes, conforme al principio de seguridad jurídica, puedan defender adecuadamente sus pretensiones. No se exige una exposición exhaustiva, sino un relato suficiente que permita centrar el debate y posibilite al tribunal resolver conforme al relato histórico. Así, la declaración de hechos probados debe ser concreta y detallada en el grado mínimo necesario para que los litigantes puedan impugnarla y los órganos jurisdiccionales superiores comprendan el debate procesal. Esta interpretación se alinea con la doctrina del Tribunal Constitucional sobre la motivación de las resoluciones judiciales. Además, el artículo 97.2 impone que la sentencia exprese en sus fundamentos de derecho los razonamientos que han llevado a estimar los hechos como probados. Se garantiza así que las partes conozcan el proceso lógico seguido por el órgano judicial, respetando la libertad en la apreciación de la prueba. Esta exigencia cobra especial relevancia en el

proceso laboral, donde rigen los principios de oralidad e inmediación, y las posibilidades de impugnación de los hechos probados son limitadas en recurso. La ausencia o insuficiencia de la declaración de hechos probados se considera un defecto material que afecta al orden público procesal, lo que conlleva la nulidad de la sentencia y la devolución de las actuaciones para dictar una nueva resolución. Igual consecuencia se produce si los fundamentos jurídicos omiten el razonamiento sobre los hechos probados, al provocar indefensión. En el caso analizado, la aplicación de esta doctrina lleva a estimar el recurso. La sentencia de instancia, confirmada por la recurrida, incurre en dos defectos: insuficiencia del relato de hechos probados y omisión del razonamiento que justifica la inclusión de ciertos datos fácticos en los fundamentos de derecho. Aunque esta Sala ha admitido que los hechos ubicados en los fundamentos jurídicos pueden tener valor de hechos probados, ello solo es aceptable si van acompañados de la correspondiente motivación. En la sentencia cuya nulidad se pretende, los hechos probados son notoriamente insuficientes, al no expresar cuáles de los hechos contenidos en la carta de despido se consideran acreditados. Aunque en la fundamentación jurídica se alude a hechos imputados al trabajador, estos no van acompañados del razonamiento que justifique su veracidad. Esta forma de redacción perjudica especialmente al trabajador, al privarle del conocimiento claro de los hechos acreditados y del razonamiento judicial, limitando su capacidad de recurrir. Por todo ello, oído el Ministerio Fiscal, procede estimar el recurso, declarar la nulidad de la sentencia recurrida y devolver las actuaciones al Juzgado de lo Social para que dicte nueva resolución. (*Vid.* STSJ de Aragón, Sala de lo Social, de 16 de octubre de 2023, rec. núm. 609/2023, casada y anulada por esta sentencia).

([STS, Sala de lo Social, de 27 de mayo de 2025, rec. núm. 9/2024](#))

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

TSJ. Los empleadores domésticos están obligados a registrar la jornada diaria de las trabajadoras a tiempo completo que presten servicio en sus domicilios. Sobre ellos recae la carga de la prueba

Servicio del hogar familiar. Trabajadora que es despedida (en febrero de 2021) sin que conste la existencia de un registro horario que pruebe la realidad de la jornada desarrollada. Pretensión de que conste la realización de una jornada de 79 horas semanales.

La obligación de registro del horario diario que establece el artículo 34.9 del ET también se debe aplicar a la relación laboral especial del empleo doméstico, sin que ningún criterio interpretativo administrativo o judicial pueda excluir esta obligación legal, dado que el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, no la ha excluido, a diferencia de lo que su artículo 9.3 hace en relación con el artículo 35.5 del ET. Con arreglo a la Sentencia del TJUE de 19 de diciembre de 2024, asunto C-531/23, debe afirmarse que la carga de la prueba del horario de la trabajadora, a través de su registro, incumbe a la empresa. Como asevera el TJUE, el empleador doméstico no está exento de la obligación de registrar la jornada de trabajo, pues dicha obligación

deriva de los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. En el caso de la actora/recurrente, tratándose de una trabajadora a tiempo completo (y no a tiempo parcial, ámbito en el que el TJUE plantea la posibilidad de que por la normativa nacional se establezcan excepciones al registro horario en el ámbito del empleo doméstico), los empleadores domésticos han incumplido la obligación de registrar la jornada diaria de la trabajadora, impidiendo que esta última pueda probar, de manera objetiva, el número de horas trabajadas. Este incumplimiento, debe perjudicar a la parte empleadora, que es quien debió probar la jornada de la trabajadora, como se desprende de la Sentencia del TJUE de fecha 14 de mayo de 2019, C-55/18, extrapolable al ámbito del empleo doméstico tras la Sentencia del TJUE de 19 de diciembre de 2024, asunto C-531/23. La empresa demandada no ha registrado en modo alguno el horario de la trabajadora demandante, lo cual resulta suficiente para estimar el recurso, en virtud de las reglas de la carga de la prueba. Respecto a si, en este litigio concreto, nos hallamos ante una discriminación indirecta por razón de sexo, el criterio o práctica de excluir a la actora del derecho a un registro de su jornada de trabajo, la coloca en una situación de franca desventaja frente a los trabajadores masculinos en general, los cuales sí tienen derecho a dicho registro. Tratándose de una mujer trabajadora, perteneciente a un colectivo claramente feminizado, empleadas de hogar, nos hallamos ante una discriminación indirecta por razón de sexo, puesto que la práctica o criterio de excluirla del registro de jornada no responde a una finalidad legítima, ni a un imperioso interés general, y le impide probar de manera objetiva y fiable la jornada que realmente ha venido realizando, a diferencia de los trabajadores varones. Por tanto, debe tomarse como acreditado el horario invocado en la demanda, cuya concreción no ha sido controvertida ni en la instancia ni en el recurso, y aumentar la cantidad objeto de condena en función de dicho horario. Se tiene por acreditado que la actora ha realizado un exceso horario de 39 horas semanales, a partir del 19 de octubre de 2020 y hasta el 17 de febrero de 2021, (4 meses menos 3 días), como se invoca en el hecho cuarto de la demanda. El salario que correspondía a la trabajadora demandante ha de ser el fijado por la magistrada en su sentencia, esto es, 1.108,33 euros al mes a jornada completa de 40 horas semanales ($1.108,33 : 4 \text{ semanas} : 40 \text{ horas semanales} = 6,92 \text{ euros la hora}$), dado que este pronunciamiento no ha sido objeto de recurso. Por consiguiente, partiendo de este salario, aplicado al exceso de jornada anteriormente indicado, obtenemos en total un exceso de 156 horas al mes (39 horas semanales por 4 semanas), durante los primeros 3 meses, lo que hace un total de 468 horas (156×3), más otras 136,5 horas correspondientes al último mes de febrero de 2021 (3 semanas y media $\times$ 39 horas a la semana), hacen un total de 604,5 horas, que multiplicadas por el precio de la hora de trabajo fijada en la sentencia (6,92 euros la hora), hace un total de 4.183,14 euros a favor de la demandante, más un 10 % de interés por mora.

(STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 6 de marzo de 2025, rec. núm. 517/2023)

TSJ. Despido disciplinario por faltas de asistencia al trabajo. Los antecedentes psiquiátricos hacen que entre en juego la teoría gradualista, no pudiendo aplicarse la sanción bajo meros criterios objetivos

Despido disciplinario. Ausencias injustificadas durante 3 días seguidos (17, 18 y 19 de noviembre de 2023). Trabajador con antecedentes psiquiátricos. Aplicación de la doctrina gradualista. Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería donde se establece que constituye falta muy grave la inasistencia al trabajo, sin justificar, durante 3 o más días.

Para que las infracciones tipificadas en el artículo 54.2 del ET se erijan en causa que justifiquen la sanción de despido han de alcanzar cotas de culpabilidad y gravedad suficiente, lo que excluye su aplicación bajo meros criterios objetivos, exigiéndose, por el contrario, análisis individualizado de cada conducta, tomando en consideración las circunstancias que configura el hecho, así como las de su autor, pues solo desde tal perspectiva cabe apreciar la proporcionalidad de la sanción. Ello es así porque el poder disciplinario se ha de ejercer con una cierta equidad tendente a evitar que, por infracciones de parecida tipicidad se impongan sanciones de distinto rigor, sin considerar adecuadamente las circunstancias concurrentes, lo cual ha de realizarse en todo supuesto de despido, puesto que siendo la sanción de despido la más grave a imponer, debe reservarse para aquellos incumplimientos verdaderamente graves y culpables. En el caso analizado, estamos ante un trabajador que lleva en la empresa desde febrero de 2022, sin que conste que se le haya impuesto con anterioridad sanción alguna. Consta que estando de baja médica por accidente de trabajo, el actor se produjo una autolesión, y su MAP le recomendó ser visto de forma urgente por su psiquiatra o por el médico de la mutua (dado que estaba de baja por accidente laboral), y precisamente cuando acudió a la Mutua el 16 de noviembre de 2023 se le dio el alta médica porque sus lesiones estaban curadas, y si bien la psicóloga determinó que no padecía estrés postraumático, en todo caso le recomendó acudir a su MAP dado que es un trabajador con antecedentes psiquiátricos, con la finalidad de valorar su estado, y de hecho esta fue la causa por la que fue dado de baja médica el 20 de noviembre de 2023 por «lesiones autoinfligidas». Es decir, sin perjuicio de que estuviera de alta médica desde el 16 de noviembre de 2023 por las lesiones derivadas del accidente laboral, y que los días 17, 18 y 19 de noviembre de 2023 no acudió a trabajar, el trabajador aquejaba un problema psíquico que comenzó durante la baja médica de accidente de trabajo (en concreto el día 12 de noviembre de 2023, ya acudió a su MAP), y de forma inmediata a sus ausencias al trabajo, el día 20 de noviembre de 2023 fue dado de baja médica por tal causa. En tal tesitura, valorando que los problemas psíquicos no debutan de un día para otro y, en consecuencia, considerando que el estado del trabajador no podía ser estable desde la perspectiva psíquica los días 17, 18 y 19 de noviembre, cuando unos días antes ya se había autoinfligido lesiones y cuando lo vuelve a hacer (pues es la causa de la baja médica de 20 de noviembre de 2023), debe concluirse que el despido es desproporcionado. Ello es así al acreditarse que el trabajador presentaba un estado psíquico que le inhabilitaba para el trabajo cuando no acudió los días que han servido para sustentar su despido. Aunque no debe excusarse el comportamiento irregular del trabajador en los 3 días que faltó a su puesto de trabajo sin estar cubierto por una baja médica expedida en debida forma por los servicios médicos, debe considerarse que, dada la índole de su dolencia, que comenzó antes de ser dado de alta médica, y que apenas 3 días después de la misma motivó una nueva baja médica, tratándose de un trabajador con antecedentes psiquiátricos, el despido es improcedente ex artículo 56 del ET, por resultar claramente desproporcionado valorando las circunstancias expuestas. **Voto particular.** La aplicación objetiva de lo previsto en la norma colectiva ampara la

decisión empresarial, ya que no concurre circunstancia alguna que atenúe la responsabilidad del trabajador. En efecto, la mutua comunicó al trabajador el alta de la incapacidad temporal el 16 de noviembre de 2023 y lo hizo en términos absolutamente claros y comprensibles a tal punto que no fue del agrado del hoy demandante, cuya reacción fue airada. De seguido, se negó a responder telefónicamente la reiteración del alta cursada por la mutua. Dos días después, el 18 de noviembre de 2023, acudió a la empresa por alguna razón personal y a preguntas del encargado y en presencia de terceros negó que le hubieran dado de alta. Por consiguiente, lejos de cualquier malentendido o confusión mental, el trabajador era plenamente consciente de que debió incorporarse a la actividad, lo que no hizo, concurriendo además engaño, ocultación y malicia, como lo confirma la nueva incapacidad temporal que por enfermedad común obtuvo el día 20 de noviembre de 2023, a la que no puede atribuirse el efecto retroactivo de remediar una situación ya consolidada.

(STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 25 de marzo de 2025, rec. núm. 126/2025)