

**TRIBUNAL SUPREMO**

**TS. El FOGASA no puede negarse a abonar a un trabajador extranjero las prestaciones que son a su cargo por presentar un documento de identificación caducado, y ello aunque no haya subsanado ese defecto dentro del plazo concedido**

FOGASA. Indemnización por despido y salarios de tramitación. Trabajador extranjero que solicita las cantidades correspondientes con la TIE caducada. Negativa del Fondo a su concesión al exigir que los solicitantes de prestaciones aporten un documento de identificación válido y vigente, sin que el trabajador hubiere atendido el requerimiento que le fue otorgado para la subsanación de ese defecto.

Ninguna norma legal exige como requisito para acceder a las prestaciones del FOGASA que se encuentre vigente y no caducado el DNI del trabajador nacional, ni, en su caso, la TIE del trabajador extranjero. Es verdad que el artículo 25 a) Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, dispone: «La solicitud deberá venir acompañada de los siguientes documentos: a) En todo caso: 1. Fotocopia del documento nacional de identidad de cada uno de los trabajadores...». Esta obligatoria aportación no tiene otra finalidad que la de comprobar la identidad del trabajador que solicita las prestaciones a cargo del FOGASA, para asegurar que efectivamente se trate de quien ha prestado servicios para la empresa que haya incumplido la obligación de abonar los salarios e indemnizaciones. También es cierto que el artículo 26.2 de ese mismo reglamento señala que «Las solicitudes defectuosas o carentes de alguno de los preceptivos documentos, darán lugar al requerimiento al promotor o primer firmante para que en el plazo de diez días subsane la falta observada o acompañe los preceptivos documentos, con apercibimiento de que si así no lo hiciese se archivará sin más trámite, sin perjuicio del derecho de los interesados a volver a replantearla, previo desglose y devolución de la documentación aportada». Pero la previsión que contempla el archivo sin más trámite del expediente no puede entenderse vinculada a la simple circunstancia de que el trabajador adjunte un DNI o TIE caducado sin haber subsanado esa circunstancia. Está referida al hecho de que no hubiere aportado los demás documentos a los que igualmente se refiere aquel artículo 25, esto es, la certificación del acto de conciliación o testimonio de la sentencia en que se reconozca la deuda; la resolución en la que conste la insolvencia del empresario, subsiguiente a la iniciación del procedimiento ejecutivo; el testimonio de la resolución judicial por la que se tiene por solicitada la declaración del estado de suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores, acompañado de certificación de inclusión de los créditos de los trabajadores en la lista de acreedores por un importe igual o superior al que se solicite al FOGASA. Estos últimos documentos son de carácter sustantivo, constitutivos del derecho a las prestaciones, e imprescindibles para comprobar su procedencia durante la instrucción de expediente en los términos que impone el artículo 33 del ET, lo que justifica que el expediente se archive cuando el trabajador no acredita que se encuentra en la situación jurídica que obliga al FOGASA a asumir aquellas obligaciones de la empresa. No es eso lo que sucede cuando el trabajador aporta todos los documentos que exige aquel artículo 25 del real decreto, sin que exista duda alguna sobre su identidad, y únicamente ocurre que se encuentra

caducado el documento de identificación por no haberse renovado en plazo. Se trata entonces de un mero defecto formal, que no es constitutivo del derecho a las prestaciones y no puede justificar el archivo del expediente. Cuestión distinta es que pudieren presentarse dudas sobre la verdadera identidad del trabajador y no fuere posible su adecuada identificación a través del documento de identidad aportado al expediente, por estar caducado, manipulado, ilegible o bajo cualquier circunstancia que no permita acreditar la identificación de la persona que solicita las prestaciones, que, obviamente, supondría el incumplimiento de un requisito de carácter sustantivo. Lo que no es el caso cuando no se cuestiona la identidad del trabajador y simplemente se trata de que el documento está caducado porque no ha sido renovado en plazo. No hay que olvidar que el FOGASA asume las obligaciones incumplidas por la empresa en materia de salarios e indemnizaciones. Se trata de prestaciones que traen causa de un contrato de trabajo que no queda invalidado por el hecho de que el trabajador carezca de permiso de trabajo y residencia. A diferencia de las prestaciones de desempleo, las que son a cargo del FOGASA no resultan incompatibles con la situación de irregularidad en la que el trabajador se encuentra. Si la total y absoluta ausencia de los permisos de trabajo y residencia no impide acceder a las prestaciones a cargo del FOGASA, con mayor razón ha de sostenerse que no puede desplegar ese efecto jurídico la pérdida de vigencia del documento de la TIE que no ha sido renovado en plazo.

(STS, Sala de lo Social, de 25 de noviembre de 2025, rec. núm. 4313/2024)

**TS. Complemento de maternidad reclamado por varón en vía judicial. La indemnización por daños y perjuicios de 1.800 euros que debe abonarse no se puede minorar por la mayor o menor actividad judicial que haya debido desplegar el beneficiario**

Complemento de maternidad. Varón que acude a la vía judicial para reclamarlo. Posterior reconocimiento por el INSS tras la interposición de la demanda y antes de que haya dictado sentencia el juzgado de lo social. Cantidad de la indemnización por daños y perjuicios.

El órgano jurisdiccional nacional que conoce de una demanda presentada frente a una resolución denegatoria del complemento de maternidad al varón posterior a la STJUE de 12 de diciembre de 2019 (asunto C-450/18) está obligado no solo a conceder al interesado el complemento de pensión solicitado, sino también a la imposición de una indemnización que permita compensar íntegramente los perjuicios efectivamente sufridos como consecuencia de la discriminación, incluidas las costas y los honorarios de abogado en que el interesado haya incurrido con ocasión del procedimiento judicial, en caso de que la resolución denegatoria se haya adoptado de conformidad con una práctica administrativa consistente en continuar aplicando la referida norma a pesar de esta última sentencia, obligando así al interesado a hacer valer su derecho al complemento en vía judicial. Toda vez que la actuación del INSS que genera ese perjuicio es una y la misma para todos los afectados, es razonable fijar igualmente idéntica cuantía indemnizatoria para todos ellos, sin dar lugar a agravios comparativos derivados de posibles soluciones dispares de los distintos órganos judiciales que pudieran generar una desigualdad difícilmente justificable. Y puesto que la finalidad de

la indemnización es la de compensar íntegramente los perjuicios efectivamente sufridos como consecuencia de la discriminación, incluidas las costas y los honorarios de abogado en que el interesado haya incurrido con ocasión del procedimiento judicial, resulta objetivamente irrazonable considerar que en ese ámbito puedan presentarse diferencias relevantes en la valoración de esos perjuicios. Valorando esas consideraciones, la Sala entendió que debe ser fijada en la cantidad de 1.800 euros la indemnización adecuada, para compensar los daños derivados de la discriminación adicional generada por la denegación del complemento de maternidad a los varones por parte del INSS, cuando ya había sido establecido por el TJUE el carácter discriminatorio y contrario al derecho de la Unión de la regulación que reservaba exclusivamente dicho complemento a las mujeres. Esa suma es la que mejor se adecúa a la exigencia de reparación del daño sufrido, debiendo por tanto ser aplicada por los órganos judiciales en todos aquellos supuestos en los que exista controversia sobre la cuantía de la referida indemnización. Esta cuantía de la indemnización no queda vinculada a la mayor o menor complejidad del proceso judicial que se haya visto obligado a entablar el peticionario, ni tampoco queda condicionada a que hubiere conseguido el reconocimiento de su petición en una u otra instancia, sino que se fija únicamente en razón a que la actuación del INSS ha supuesto la infracción adicional de un derecho fundamental al ignorar lo resuelto en la STJUE de 12 de diciembre de 2019, generando en el beneficiario la lógica incertidumbre y zozobra provocada por la resistencia de la entidad gestora a reconocer el derecho en los términos ya resueltos en dicha sentencia, lo que le ha obligado a acudir a la vía judicial para evitar la vulneración de un derecho de carácter fundamental. De forma que el importe de esa indemnización de 1.800 euros no puede vincularse a la mayor o menor actividad judicial que ha debido desplegar el beneficiario, en función del momento o el grado jurisdiccional en el que pudiere haberse estimado su pretensión de reconocimiento de complemento. Esa cuantía de la indemnización tiene como finalidad la de resarcir todos los daños sufridos por el peticionario que se ha visto en la necesidad de iniciar un procedimiento judicial. Este es el perjuicio que la indemnización compensa, con independencia del concreto momento en el que pudiere haber obtenido la satisfacción del derecho en razón del mayor o menor éxito de su pretensión en cada una de las instancias, ya fuere como resultado de la decisión judicial o a consecuencia de una actuación de la propia entidad gestora posterior a la interposición de la demanda en reconocimiento del derecho una vez iniciado el proceso judicial. (*Vid.* STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 26 de septiembre de 2024, rec. núm. 374/2024, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 25 de noviembre de 2025, rec. núm. 4776/2024)

**TS. Orfandad por incapacidad. Es compatible con la pensión de incapacidad permanente causada años después, aunque ambas deriven de la misma patología, siempre que la afectación funcional sea sustancialmente diferente**

Pensión de orfandad por incapacidad. Compatibilidad con una pensión de incapacidad permanente causada años después, cuando la incapacidad tomada en consideración para el reconocimiento de ambas pensiones deriva de la misma patología, pero los efectos funcionales son diferentes en ambos momentos temporales.

La compatibilidad legal de la pensión de orfandad con el trabajo plantea el problema de que los períodos de alta y cotización correspondientes puedan ser suficientes para lucrar otra prestación de Seguridad Social y, en particular, una pensión de incapacidad permanente. No existe discusión sobre la eficacia de tales cotizaciones para causar una prestación de tal índole, sino solamente sobre lo que ocurre en tal caso con la pensión de orfandad por incapacidad. Como quiera que el artículo 225.2 de la LGSS establece la compatibilidad de la pensión de orfandad por incapacidad con la de incapacidad permanente que pudiera causar el huérfano, después de los 18 años, como consecuencia de unas lesiones distintas a las que dieron lugar a la pensión de orfandad, se trata de decidir el significado que haya de darse a la expresión «lesiones distintas a las que dieron lugar a la pensión de orfandad» y si con ello se excluye todo tipo de consecuencias de las mismas patologías preexistentes, incluso cuando la afectación funcional producida por las mismas haya sufrido una alteración sobrevenida y sustancial. El concepto de «lesiones» ha de considerarse equivalente a la situación de incapacidad que justifica el reconocimiento de la prestación. Es sabido que la situación de incapacidad no viene determinada por el mero diagnóstico de una patología, sino por su afectación funcional. Por tanto «lesión» no es solamente la patología diagnosticada, sino también el conjunto de limitaciones y afectaciones funcionales que produce. Si la situación valorada globalmente presenta una diferencia sustancial en cuanto a la afectación funcional respecto a la que dio lugar al reconocimiento de la pensión de orfandad por discapacidad estaremos ante «lesiones distintas» y, por tanto, las dos prestaciones serán compatibles, como ocurre en el caso de la sentencia recurrida. La regulación actual de la incompatibilidad, así interpretada, ofrece una solución lógica en el caso de los huérfanos mayores de edad con una incapacidad absoluta que puedan desarrollar trabajos compatibles con su estado y, debido a una evolución posterior desfavorable de sus dolencias, pierdan incluso esa capacidad marginal. La pérdida sobrevenida de la capacidad de ganancia residual por un cambio sustancial de la situación funcional constituye una contingencia cubierta por el sistema si se ha cotizado para ello y se reúne la necesaria carencia. Parece lógico, por tanto, que la compatibilidad de las rentas, si ya existía previamente, perviva tras el acaecimiento de la nueva contingencia, que produce la sustitución de la renta del trabajo compatible por una renta prestacional igualmente compatible, si bien siempre con los límites cuantitativos aplicables a la acumulación de pensiones. Las cotizaciones efectuadas por el trabajo compatible con la orfandad son plenamente válidas a efectos prestacionales y sirven para cubrir las contingencias que puedan acaecer con posterioridad, sin que ello afecte a su pensión de orfandad, en la medida en que esta ya fuera compatible con el trabajo. El legislador prevé sin matización alguna que el huérfano pueda generar una pensión de jubilación compatible con su pensión de orfandad y solamente introduce la limitación aquí discutida en relación con las pensiones de incapacidad permanente. Dado que la situación del huérfano, que justifica su pensión de orfandad tras superar la edad ordinaria que impediría el acceso a la misma, es equivalente a una incapacidad absoluta, la mera adición de cotizaciones que permitan alcanzar el periodo de carencia no permite «comprar» la pensión y hacerla compatible, sino que para ello será preciso un cambio sustancial del estado posterior y que determine la pérdida de la capacidad residual para el trabajo que hubiera venido desempeñando. Las «lesiones distintas» no se refieren a que se exija en sentido estricto una diferente patología, como interpreta la sentencia de contraste, sino a una situación sustancialmente distinta en el ámbito funcional. En el caso de la incapacidad permanente ha de hacerse una nueva valoración global del

estado del beneficiario en el momento de su hecho causante, tomando en consideración todas sus patologías y limitaciones funcionales, previas y sobrevenidas y es el cambio relevante sobrevenido de dicha situación funcional el que justifica la causación de una nueva prestación. Pleno.

(STS, Sala de lo Social, de 24 de noviembre de 2025, rec. núm. 128/2024)

**TS. El Tribunal Supremo reitera que el exceso sobre la indemnización legal del despido colectivo por causas ETOP debe entenderse como renta a efectos del posterior reconocimiento del subsidio por desempleo**

Despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP). Indemnización percibida por el trabajador que supera la legalmente garantizada. Consideración de esa parte como renta a efectos de su cómputo para el posterior reconocimiento del subsidio de desempleo.

Para la resolución del caso, debe esclarecerse qué debe entenderse por indemnización legal cuando estamos ante un despido colectivo. A diferencia de lo que ocurre con el despido disciplinario (donde existe solo una cuantía indemnizatoria prevista, la propia de los casos en que se califica como improcedente), en este supuesto el legislador ha establecido dos magnitudes que aparecen enfrentadas. Por un lado, la propia de los supuestos en que acaba siendo considerado como «no ajustado a derecho» y que se reconduce a la del despido disciplinario improcedente. Por otra parte, la específicamente señalada para los supuestos en que el despido colectivo se considera ajustado a derecho. Ambas magnitudes pueden ser desplazadas por pactos que las superen, pues vienen fijadas en reglas que poseen la condición de derecho necesario relativo. De esta forma, el artículo 275.4 de la LGSS debe interpretarse en el sentido de que la indemnización legal es la que en cada caso proceda, y en el caso de un despido colectivo procedente, es la del despido objetivo procedente. Esa es la consecuencia lógica de que el artículo 51 del ET y concordantes contengan una detallada regulación de las causas y del procedimiento a seguir para que el despido colectivo surja como tal a los ojos del derecho. En caso contrario o no habría indemnización extintiva sino readmisión (despido nulo) o la causa de la terminación no podría subsumirse en el despido colectivo, sino que se reconduciría a la mera voluntad empresarial (despido improcedente). Por descontado, la autonomía de la voluntad es libre de pactar indemnizaciones superiores a la mínima o legalmente garantizada. Pero la existencia de un acuerdo colectivo no comporta que la causa extintiva haya mutado; la voluntariedad de las personas cuyo contrato finaliza con amparo en ese acuerdo no puede ocultar que es la empresa quien ha activado la causa, puesto en marcha las pertinentes deliberaciones y, lo esencial, quien pone término a la relación laboral. Por tanto, la indemnización legalmente establecida para el despido colectivo solo puede ser la contenida en las propias normas, que no la derivada de un acuerdo cuya existencia es posible, pero no segura. En fin, la propia dicción literal del precepto, al hablar de indemnización legal, pone sobre la pista de que está refiriéndose a la prevista en el artículo 53.1 b) del ET. Que en el ámbito tributario exista una regulación diversa, considerando exenta a efectos de tributación en el IRPF el importe de la indemnización por despido colectivo en cuantía equivalente a la del despido improcedente viene a reforzar la conclusión a que hemos llegado.

Además de que las previsiones impositivas son inaplicables para determinar las rentas computables a efecto de subsidio por desempleo, por no existir remisión normativa en ese sentido, lo que indica el artículo 7 e) de la ley sobre ese impuesto personal es que cuando el legislador ha querido utilizar como coordenada la cuantía del despido improcedente lo ha hecho de manera abierta y clara. De este modo, cabe concluir que a efectos de cuantificar el umbral de rentas que condiciona el acceso al subsidio por desempleo, en el caso de terminación del contrato derivada de despido colectivo pactado (art. 275.4 LGSS), por indemnización legal debe entenderse la establecida con carácter obligatorio (20 días de salario por año de servicios), sin que pueda considerarse como tal la superior acordada o la del despido improcedente. (*Vid.* STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 8 de noviembre de 2024, rec. núm. 227/2024, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 9 de diciembre de 2025, rec. núm. 5538/2024)

**TS. El Tribunal Supremo matiza su doctrina sobre la jurisdicción competente para conocer de un contrato administrativo, según se alegue uso fuera de los supuestos previstos en la ley o duración injustificadamente larga**

Delimitación de competencias entre el orden social y el contencioso-administrativo. Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea. Contratación administrativa. Demanda que pretende que se declare que el actor es trabajador fijo porque la contratación administrativa fue irregular y no se adecuó a la norma de cobertura, por lo que encubre un verdadero contrato de trabajo. Argumentación por la parte actora de que, además, el contrato excedió de la duración máxima.

En el caso analizado, el actor prestó servicios para el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea ininterrumpidamente desde el 18 de mayo de 2017 como empleado de servicios múltiples en virtud de un contrato administrativo de atención a otras necesidades de personal. Ese contrato fue objeto de sucesivas prórrogas. El demandante sostiene que, en el contrato suscrito con el organismo demandado, denominado «de atención a otras necesidades», no se justificó la necesidad de contratación, ni la imposibilidad de afrontar la prestación de servicios con personal fijo y que se ha realizado fuera de los supuestos contemplados en el artículo 29.1 c) de la Ley Foral 11/1992 y en el artículo 7 del Decreto Foral 68/2009, lo que determina que no pueda calificarse aquel como contrato administrativo por otras necesidades, por carecer de amparo en dichas normas y porque excede los límites legales sobre su duración máxima. Argumenta que concurren las notas definitorias del contrato de trabajo del artículo 1.1 del ET. Postula que se declare la existencia de una relación laboral fija. Por tanto, el actor considera que la contratación administrativa fue irregular por dos razones distintas: porque se utilizó el cauce administrativo fuera de los supuestos previstos en la ley y porque se excedió la duración máxima legal. En este contexto hay que señalar que el orden social es competente para conocer de la pretensión consistente en que se declare que el actor tiene la condición de trabajador fijo porque en el contrato administrativo de atención de otras necesidades de personal en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea no se justifica la necesidad de contratación, ni la imposibilidad de afrontar la prestación de servicios con personal fijo. La razón es porque la causa de pedir consiste en que se utilizó irregularmente la

contratación administrativa para encubrir la existencia de una verdadera relación laboral y esa controversia litigiosa está residenciada en el orden social. En cambio, si el órgano judicial llega a la conclusión de que el contrato administrativo sí que tenía amparo normativo, en tal caso, al tratarse de un contrato administrativo lícito, el examen de las consecuencias legales de la prolongada duración de la relación contractual le corresponde al orden contencioso-administrativo, que deberá enjuiciar si se produjo un uso abusivo de la contratación temporal prohibido por la Directiva 1999/70/CE. Los anteriores argumentos obligan a estimar en parte el recurso y devolver las actuaciones al Juzgado de lo Social para que, con plena libertad de criterio, resuelva la pretensión consistente en que se declare que el actor tiene la condición de trabajador fijo porque en el contrato administrativo de atención de otras necesidades de personal en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea no se justifica la necesidad de contratación, ni la imposibilidad de afrontar la prestación de servicios con personal fijo. Si el contrato administrativo tenía amparo normativo, la pretensión fundada en la excesiva duración de la relación contractual deberá examinarse por el orden contencioso-administrativo. (*Vid.* STSJ de Navarra, Sala de lo Social, de 19 de junio de 2024, rec. núm. 106/2024, casada y anulada en parte por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 18 de noviembre de 2025, rec. núm. 3878/2024)

## TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

### TSJ. Ausencias injustificadas al puesto de trabajo. ¿La empresa debe despedir o dar de baja por abandono?

Ausencias al puesto de trabajo. Empresa que da de baja al trabajador en la Seguridad Social sin despedir por las mismas. Despido improcedente.

Tradicionalmente se ha entendido que la voluntad extintiva del trabajador no es preciso que se ajuste a una declaración de voluntad formal, manifestándose de modo expreso, sino que puede manifestarse también de modo tácito, por actos u omisiones que muestren el deliberado propósito de dar por terminado el contrato de trabajo. Aparece así la figura del abandono, que no es más que la dimisión del trabajador no preavisada, sino manifestada por hechos concluyentes que no dejen margen alguno para la duda razonable sobre su intención y alcance. Por ello se ha de distinguir entre un abandono y un despido disciplinario motivado por faltas de asistencia al trabajo, toda vez que la voluntad de realizar un acto culposo laboral es diferente de la necesaria para extinguir la relación laboral. La carga de la prueba sobre los hechos constitutivos de la demanda (el hecho del despido) corresponde a la parte demandante y, una vez acreditado este, correspondería a la parte demandada acreditar los hechos que conllevarían la procedencia del mismo. En el caso analizado, la empresa dio de baja al actor en el RGSS por haberse ausentado injustificadamente durante 7 días a su puesto de trabajo, alegando abandono. Sin embargo, la actitud del trabajador no puede ser calificada como tal, pues su actuación no evidencia la voluntad inequívoca de dar por extinguida la relación laboral. Ciertamente el empresario demandado remitió al trabajador una carta, el mismo día que lo dio de baja en el RGSS, requiriéndolo para que se reincorporara inmediatamente a su puesto de trabajo, pero la misma no es una auténtica carta de despido, y tampoco es un apercibimiento de

que, en caso de no hacerlo, se entendería que ello equivaldría a un cese voluntario o dimisión de su relación laboral y a su baja en la empresa. Además, la baja del actor en la empresa se produce el mismo día en que se le remite la misiva, por lo tanto, automáticamente y sin darle tiempo a incorporarse. Es cierto que la empresa podía lícitamente exigir al trabajador que acreditara las causas de una hipotética ausencia de su puesto de trabajo e incluso sancionar su comportamiento si este, una vez requerido, no las justificaba debidamente, pero lo que no puede hacer es entender que la ausencia del empleado suponía un cese voluntario o dimisión de su relación laboral y, por tal motivo, darle de baja en la empresa. Por el contrario, lo que hubiera debido hacer la empleadora ante una actitud incumplidora del trabajador es proceder al despido disciplinario del mismo por la causa prevista en el artículo 54, párrafo 2.º, letra a), del ET (faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo). Por todo ello, teniendo en cuenta que el calificativo de despido improcedente no es exclusivo del despido disciplinario, sino que puede aplicarse también a cualquier otro despido causal (es decir, cualquier despido en el que el empresario alegue una determinada causa de extinción de la relación laboral, aunque esta no sea un incumplimiento contractual, pues estos despidos deben ser declarados improcedentes cuando la causa alegada por el empresario carezca de validez, vigencia, operatividad o eficacia), el cese del trabajador solo puede ser calificado como despido improcedente, conforme a lo dispuesto en el artículo 55 del ET.

(STSJ de Canarias/Tenerife, Sala de lo Social, de 16 de julio de 2025, rec. núm. 1102/2024)

#### **TSJ. Despido disciplinario de trabajador fijo discontinuo. ¿Son válidos los intentos de notificación que se efectúan meses después del cese de la actividad cíclica?**

Despido disciplinario de trabajador fijo discontinuo (socorrista). Imputación de desperfectos causados intencionalmente en el material propiedad de la empresa y ofensas verbales a sus superiores y compañeros el último día de la temporada (13-9-23). Envío de la carta de cese por burofax (2-11-23), al domicilio indicado por el actor (6-11-23), a través de la plataforma signaturit (6-11-23) y mediante WhatsApp (8-11-23), sin lograr la correspondiente comunicación, siendo dado de baja el 4-12-23. Solicitud por el actor el 23-5-24 de su reincorporación por inicio de la temporada. Caducidad de la acción de despido.

El artículo 55.1 del ET exige que el despido se notifique por escrito al trabajador, pero la doctrina jurisprudencial establece que se trata de una obligación de medios y no de resultado. Así, al empresario le vale con acreditar que ha desplegado una conducta razonable y diligente para que la comunicación llegue al poder del trabajador, no siendo exigible que este la reciba efectivamente si ha existido una negativa consciente a recogerla o una omisión imputable a su esfera de responsabilidad. Esto está relacionado con el deber de buena fe que rige en todas las relaciones y también en la relación laboral, exigiéndose un comportamiento honesto y leal entre el trabajador y el empleador, respetando los derechos y obligaciones de cada uno. En el presente caso, la empresa remitió la carta de despido mediante burofax en dos ocasiones al domicilio indicado por el actor, lo intentó igualmente a través de la plataforma telemática

signaturit, y además mediante un mensaje de WhatsApp remitido por su coordinador. Tales cauces son plenamente idóneos, siendo además este último un medio habitual de comunicación con el trabajador. La falta de recepción efectiva obedece, por tanto, únicamente a la conducta del actor, que no recogió los envíos ni permitió el acceso a otros canales de comunicación. No consta acreditado que el trabajador hubiera tenido un cambio de domicilio o de datos de contacto y menos aún que lo hubiera notificado a la empresa, obligación que incumbe al trabajador aun durante el periodo de inactividad derivado de su condición de fijo discontinuo. Por tanto, la comunicación empresarial fue válida y eficaz, y la relación laboral debe entenderse extinguida por despido disciplinario desde noviembre de 2023, figurando la baja en Seguridad Social el 4 de diciembre de ese mismo año. Consecuencia de ello es que la acción de despido quedó caducada, al haber transcurrido en exceso el plazo de 20 días hábiles previsto en el artículo 59.3 del ET cuando se interpuso la demanda. Finalmente, carece de sustento la alegación de un despido tácito por falta de llamamiento a la temporada de 2024, pues la relación laboral había quedado válidamente extinguida con anterioridad, careciendo el actor de acción para exigir la reincorporación a una empresa de la que ya no era trabajador. **Voto particular.** No existía obligación de que el trabajador atendiese la comunicación de despido remitida por la empresa en el mes de noviembre, puesto que finalizada su actividad cíclica y a la espera de la reanudación siguiente, cuando concurren, como aquí sucede, ciclos tan delimitados y perfilados, es lógico que el trabajador se desentienda de la realidad profesional con su empleador intermitente. Así, el que durante el tiempo entre un llamamiento y el cese de la anterior actividad cíclica el trabajador quede en una situación inespecífica es factible y posible. Por eso, exigirle que se encuentre disponible físicamente en un domicilio consignado, o que tenga la obligación de atender comunicaciones empresariales, es imponerle una carga que atenta incluso con su esfera íntima y personal, rescatando el denominado feudalismo industrial. Si a la finalización de su actividad cíclica el trabajador no recibe ninguna comunicación, y meses después es cuando la empresa le pretende notificar un despido disciplinario, no debe tenerse como cumplido el trámite de notificación si el trabajador no ha recibido la carta de sanción. Y esta falta de recepción, vistas las circunstancias particulares tanto de un trabajador fijo discontinuo como por el periodo y arco temporal que delimita la actividad concreta (perfectamente delimitada), lleva consigo el que fuera de la relación laboral el trabajador pueda quedar desentendido de cualquier diligencia respecto a la empresa, la que por el cauce ordinario del contrato de trabajo vigente y mantenido, sí hubiera podido dar cumplimiento suficiente de su carga de comunicar al trabajador el despido, por ejemplo al tiempo que se cesa en un ciclo u objetivando de alguna forma su intención de sancionar, anunciándolo convenientemente y atrayendo al trabajador para quedar disponible. Si durante los tiempos de inactividad entre contrato y contrato no existe vinculación con la empresa, difícilmente puede entenderse que es aplicable un gravamen en el trabajador de atender a las comunicaciones empresariales, y más si no se acredita ningún tipo de mala fe o impedimento frente a la empresa. Por tanto, el plazo de caducidad debería computar no desde el momento en que la empresa pretende el despido, sino cuando no accede a llamar al demandante a la actividad cíclica. Otra interpretación supone dejar al empleador la interpretación unilateral del contrato, prescindiendo de la real reciprocidad. Si la empresa quiere realizar un despido disciplinario debe actuar en forma diligente y con celeridad respecto de la misma relación mantenida con el trabajador, y no dejar pasar un tiempo abultado para ejercitar su acción disciplinaria.

(STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 16 de septiembre de 2025, rec. núm. 1243/2025)

**TSJ. Mejora voluntaria convencional. Indemnización adicional por fallecimiento en accidente de trabajo. El aseguramiento múltiple no da derecho al pago duplicado**

Mejoras voluntarias. Convenio colectivo agropecuario de Cataluña. Indemnización adicional por fallecimiento en accidente de trabajo. Aseguramiento múltiple o concurrencia de seguros.

En el presente caso la empresa procedió a contratar dos pólizas para el cumplimiento del compromiso establecido en el convenio colectivo, asegurando un mismo riesgo (fallecimiento y/o incapacidad permanente por contingencia profesional), en idéntico periodo de tiempo, sin comunicar a las dos aseguradoras implicadas dicha duplicidad, siendo evidente que la finalidad no fue otra que asegurar el abono a los beneficiarios del máximo establecido por el artículo 33 del convenio en cada momento. Tal compromiso ha sido debidamente cumplido por la empresa empleadora del fallecido, y los beneficiarios por este designado han percibido la suma prevista en el convenio colectivo de la compañía Allianz, sin que proceda el doble pago, ahora a cargo de MCS Seguros y Reaseguros, en la medida en que la decisión de la empleadora de acudir a la concurrencia de seguros provoca una responsabilidad solidaria de ambas aseguradoras, sin que exista derecho alguno de los beneficiarios a obtener una indemnización duplicada y superior a la prevista en convenio, única asegurada por la empresa. Debe desestimarse la pretensión en la que se alega que la empleadora ha efectuado una mejora de lo previsto en el convenio colectivo, cubriendo 40.000 euros en lugar de 20.000, debiendo la aseguradora MCS efectuar el abono reclamado al percibir las correspondientes primas.

(STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 2 de octubre de 2025, rec. núm. 6375/2024)