



SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 1 al 15 de febrero de 2021)

- Tribunal Supremo
- Tribunales Superiores de Justicia

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

Licencias retribuidas. Intervención quirúrgica sin hospitalización. El Supremo recuerda que dicho permiso debe disfrutarse en días hábiles, sin que quepa la neutralización de aquellos que coincidan con el periodo de descanso semanal

Permisos retribuidos. Convenio colectivo que establece 4 días por intervención quirúrgica sin hospitalización de familiar de primer grado. Empresa que compensa los que coinciden con el descanso semanal.

Al suscribir el convenio, la empresa asumió la obligación de conceder 4 días hábiles de permiso retribuido, cuando se produjera una operación quirúrgica de un familiar de primer grado, sin que dicha obligación se condicionara de ningún modo a que, desde el hecho causante y dentro de los 4 días siguientes, hubiera días de descanso, puesto que, en estos supuestos, la obligación se cumple concediendo permiso los días siguientes al descanso semanal hasta cumplir los 4 días hábiles convenidos, al igual que sucede cuando el hecho causante se produce en día festivo, en cuyo caso el permiso se comienza a disfrutar el primer día hábil. De admitirse la tesis empresarial, la mejora convencional por la que se ampliaron a 4 días de permiso retribuido los 2 días reconocidos en el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores (ET) solo se cumpliría en sus propios términos en una semana ordinaria de trabajo de lunes a viernes con descanso sábado y domingo si el hecho causante se produjera en lunes o martes, puesto que, si tuviera lugar en miércoles, se disfrutarían únicamente 3 días de permiso retribuido, 2 días si se hubiera producido en jueves y 1 día si la operación se hubiera efectuado en viernes, lo cual conduce directamente al absurdo. Lo dicho no significa que los trabajadores tengan derecho a disfrutar este tipo de permisos cuando lo consideren oportuno, puesto que se trata de permisos finalistas que deben utilizarse para alcanzar los objetivos previstos legal o convencionalmente. Sin embargo, sí cabe reclamar su disfrute, como sucede aquí, cuando la empresa, incumpliendo la obligación asumida convencionalmente, decidió neutralizar el permiso a partir del tercer día porque comenzó el descanso semanal de la demandante, puesto que dicha medida impidió que pudiera dedicarse al cuidado de su marido, tal y como le había reconocido el convenio, siendo legítimo, por tanto, que reclame el resarcimiento de dicho perjuicio.

(STS, Sala de lo Social, de 14 de enero de 2021, rec. núm. 3962/2018)

Permiso no retribuido para acompañamiento al médico de familiares. No puede acomodarse al régimen del artículo 37.3 d) del ET, ya que no se trata de un deber inexcusable de carácter público y personal

Permisos retribuidos. Acompañamiento a hijos menores y familiares dependientes a los servicios sanitarios. Convenio (Banca) que lo regula como no retribuido. Solicitud de acomodación del régimen del permiso a lo dispuesto en el artículo 37.3 d) del ET, en relación con la posibilidad de ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Improcedencia.

El permiso regulado en la norma legal citada está vinculado a la existencia de un deber de la persona trabajadora que reúna todas y cada una de las siguientes características: a) que sea inexcusable; b) que sea de carácter público; y c)



► que sea de carácter personal. Los deberes surgidos de las obligaciones familiares y de cuidados –fruto de las relaciones de filiación (ex art. 110 Código Civil –CC–) o del deber de alimentos entre parientes en sentido amplio (ex art. 142 CC)–, a los que cabría ligar la actividad que genera el derecho al permiso aquí controvertido, no solo no obligan a su prestación personalísima e insustituible de los deudores de los mismos, sino que difícilmente pueden ser configurados como obligaciones de carácter público. Por el contrario, pertenecen al ámbito privado y familiar y, por ello, estamos ante un permiso alejado por completo de la previsión específica del artículo 37.3 d) del ET. Por tanto, ni la práctica empresarial impugnada contraviene la norma de rango legal, ni cabría tildar de ilegalidad a la cláusula del convenio.

(STS, Sala de lo Social, de 9 de diciembre de 2020, rec. núm. 79/2019)

ERTE por fuerza mayor a causa de la COVID-19. La ausencia de resolución expresa de la autoridad laboral en plazo no impide que se pueda entender aprobada la solicitud por silencio administrativo positivo

Conflicto colectivo. Empresa que se dedica a la explotación de centros de educación infantil de titularidad pública. Suspensión colectiva de contratos desde el 16 de marzo de 2020 por declaración de estado de alarma sanitaria por COVID-19. Fuerza mayor. Ausencia de resolución expresa de la autoridad laboral en el plazo de 5 días desde la solicitud.

Si la empresa presentó la documentación requerida, constando los presupuestos exigidos, nada impide que se pueda entender aprobada la solicitud por silencio administrativo positivo, aunque el Real Decreto-Ley 8/2020 no se refiera a esta figura, y posteriormente recaiga resolución expresa. Por tanto, debe entenderse constatada la existencia de fuerza mayor por silencio administrativo positivo, según dispone el artículo 22.2 c) del Real Decreto-Ley 8/2020, aunque recaiga resolución expresa posterior, lo que refuerza la calificación y efectos del silencio. En el caso analizado, la empresa se encuentra en uno de los supuestos de pérdida de actividad que implican suspensión o cancelación de actividades y que tienen la consideración de fuerza mayor para la suspensión de la relación laboral, no pudiendo obviarse tampoco que los ayuntamientos en que se encuentran los centros afectados suspendieron el servicio de escuela pública municipal y los contratos de gestión correspondientes ante la imposibilidad total de prestación de los mismos. La discrepancia con la resolución administrativa que constata la fuerza mayor debió instrumentarla la recurrente, de ser de su interés, por la vía del artículo 151 de la Ley reguladora de la jurisdicción social (LRJS). **Alegación del carácter fraudulento de la medida empresarial en la medida en que los gastos laborales resultan en todo caso indemnizables por la Administración contratante, sin que exista obligación de asunción de prestaciones por parte del servicio de empleo público.** El ERTE por fuerza mayor es compatible con el derecho del contratista o concesionario de un servicio público al restablecimiento del equilibrio económico del contrato. El contratista que estime encontrarse en alguna de las situaciones definidas en el Real Decreto-Ley 8/2020 podrá hacer uso, en su caso, de la correspondiente solicitud dirigida al órgano de contratación para que pueda adoptarse el pronunciamiento sobre la imposibilidad de ejecución del contrato como consecuencia de dicha situación, cual ha sucedido en el presente supuesto, en que se acuerda la suspensión del servicio como consecuencia del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y la suspensión de los contratos al declararse expresamente la imposibilidad de ejecución de los contratos de gestión del servicio público de las escuelas infantiles. El derecho al restablecimiento del equilibrio económico del contrato se producirá en los supuestos contemplados en el artículo 34 del Real Decreto-Ley 8/2020, con el alcance y modalidad que para cada caso se establece en el mismo, por imperativo del propio precepto. De cuanto antecede resulta la fuerza mayor que posibilita a la empresa a suspender los contratos de la totalidad de la plantilla en los términos solicitados. Sala General.

(STS, Sala de lo Social, de 25 de enero de 2021, rec. núm. 125/2020)

Incapacidad temporal (IT). Los efectos económicos no se retrotraen a la fecha del hecho causante cuando el trabajador presenta solicitud de determinación de contingencia pasados 3 meses

IT. Fecha en la que deben fijarse los efectos económicos derivados del procedimiento judicial de determinación de contingencia, reconocida en vía administrativa como enfermedad común y calificada como derivada de accidente de trabajo en el proceso judicial.

Aunque los efectos económicos de las prestaciones de Seguridad Social se generan en la fecha del hecho causante si la solicitud se ha presentado en los 3 meses siguientes, y con esa misma retroacción máxima desde la solicitud que se haya cursado una vez transcurrido tal plazo, tal previsión, contenida en el artículo 53.1 de la Ley general de la Seguridad Social (LGSS), no se aplica al subsidio de IT, ya que esta prestación se halla protegida por el principio de automaticidad y regida por el principio de oficialidad, lo que hace innecesaria la expresa presentación de una solicitud para generar el derecho a su percepción. No obstante, esta regla quiebra cuando se discute la etiología de las dolencias de las que deriva la IT, y el trabajador presenta una solicitud de determinación de contingencia para discutir la calificación de enfermedad común atribuida por la entidad gestora, aportando toda la prueba necesaria para acreditar los elementos de juicio controvertidos que acrediten la naturaleza profesional de las dolencias. En este contexto, no puede aplicarse el principio de oficialidad, al tener el trabajador la obligación de colaborar documentalmente en la gestión de la contingencia formulando la correspondiente solicitud, lo que obliga a limitar los efectos económicos derivados del reconocimiento de esta pretensión a los 3 meses anteriores a la fecha en que aquella se presente.

(STS, Sala de lo Social, de 13 de enero de 2021, rec. núm. 2245/2019)

Jubilación en el RETA. Invitación al pago. La imputación por la TGSS a deuda distinta contraída en el RGSS solo tiene efectos recaudatorios, no incide en la propia relación prestacional del trabajador autónomo

RETA. Jubilación y requisito de estar al corriente en el pago de cuotas. Invitación al pago e imputación por la TGSS a deuda distinta contraída en el RGSS en calidad de empleador.

En relación con la cuestión de la imputación de pagos efectuada por la TGSS en casos como el presente de pago voluntario –y en cumplimiento de una previa invitación de la entidad gestora, invitación que ha sido aceptada y que crea para esa entidad obligaciones en el marco de la acción protectora, que luego no puede desconocer–, la sala ha sostenido que la deuda con el sistema de Seguridad Social derivada de obligaciones como empresario –y, por consiguiente, relativa a cotizaciones por el alta de trabajadores a su servicio– no incide en la propia relación prestacional del trabajador autónomo como afiliado al sistema. En efecto, la deuda que el actor acumulara a la de las cuotas del RETA que aquí interesan no solo no se refiere a cuotas de un régimen por cuenta propia, sino que ni siquiera se trata de cuotas a satisfacer en razón de su actividad profesional. Por ello, la atribución del pago a otra deuda distinta, realizada por la TGSS, solo tiene efectos recaudatorios, pero no prestacionales.

(STS, Sala de lo Social, de 16 de diciembre de 2020, rec. núm. 2226/2018)

Subsidio de desempleo para mayores de 52 años. Suspensión hasta 12 meses tras la aceptación de una herencia. La reanudación en ningún caso es automática, siendo necesaria la solicitud del beneficiario

Subsidio de desempleo para mayores de 52 años. Plazo de suspensión por percepción de ingresos superiores al 75 % del salario mínimo interprofesional (SMI) como consecuencia de la aceptación de una herencia



► que se comunica al Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) 7 meses después. Sentencia dictada en suplicación que establece que el criterio de imputación de rentas para su comparación con el SMI y el periodo de suspensión del subsidio de desempleo no pueden ser anuales, sino mensuales, de manera que la suspensión debiera limitarse al mes de aceptación de la herencia. Improcedencia.

Tras la reforma de la LGSS por la Ley 45/2002, para la distinción entre el efecto suspensivo o extintivo, la norma legal no atiende a las cuantías, sino a la reiteración en el tiempo de la superación de las rentas, por lo que la obtención de rentas superiores al mínimo legal por un tiempo que no alcance los 12 meses provoca la suspensión del subsidio, que podrá reanudarse en el momento que se acredite de nuevo la carencia de rentas. Puede afirmarse que la finalidad de la reforma legal es ajustar o acompasar de la manera más exacta posible la dinámica de la situación de desempleo a la «dinámica del derecho» a prestaciones. Siendo ello así, lo lógico es proceder al cómputo mensual o en unidades temporales reducidas de las rentas familiares, en lugar de al cómputo anual. Tal cómputo mensual o en unidades temporales reducidas es por razones evidentes más adecuado para alcanzar dicho propósito de ajuste entre situación de necesidad y acción protectora. En el caso analizado, si bien el demandante informó extemporáneamente al SPEE sobre la aceptación de su herencia, la resolución recurrida se limitó a suspender el derecho desde el 10 de septiembre de 2014, fecha de aceptación de la herencia, hasta un máximo de 12 meses, debido a la superación del umbral de ingresos computables. Ahora bien, constatada esta circunstancia, en aplicación del artículo 219.2 de la LGSS, donde se reconoce al beneficiario del subsidio el derecho a su reanudación, si dentro del citado periodo de 12 meses acredita ante la entidad gestora el nuevo cumplimiento de los requisitos legales aplicables y previa la formalización de una nueva solicitud al efecto, resulta claro que es relevante y determinante a estos efectos no solo el periodo temporal sobre el que se despliegan los efectos de la superación del límite de ingresos computables, sino también, además, el momento en el que el beneficiario inste, nuevamente, la reanudación del subsidio correspondiente. Consiguientemente, como la sentencia recurrida solo considera relevante «el periodo temporal sobre el que se despliegan los efectos de la superación del límite de ingresos computables» y no, en cambio, «el momento en el que el beneficiario inste, nuevamente, la reanudación del subsidio correspondiente», no se ajusta a la correcta doctrina que sí, en cambio, se sostiene y mantiene en la sentencia invocada como de contraste, que refiere la necesaria solicitud de reanudación por parte del beneficiario para la previa verificación por parte de la entidad gestora de cumplimiento de los requisitos de aplicación para, en su caso, proceder al nuevo reconocimiento de aquel; reanudación que, en ningún caso, podría producirse de forma automática. Es claro, por tanto, que la suspensión prevista en el artículo 219.2 de la LGSS no queda limitada al mes en que concurre la causa de suspensión, puesto que puede prolongarse hasta 12 meses.

(STS, Sala de lo Social, de 10 de diciembre de 2020, rec. núm. 3848/2018)

Recurribilidad en suplicación de las sentencias de instancia sobre complementos para pensiones inferiores a la mínima. Procede, aunque la cuantía litigiosa en cómputo anual no supere los 3.000 euros

Complemento por mínimos de pensión de jubilación. Declaración de oficio de no recurribilidad en suplicación de la sentencia de instancia al no alcanzar el importe de dicho complemento, en cómputo anual, la cuantía de 3.000 euros.

Teniendo en cuenta que tales complementos deben garantizar al beneficiario de la pensión unos ingresos suficientes, por debajo de los cuales se está en situación legal de pobreza, ha de concluirse que se trata de prestaciones de naturaleza complementaria con autonomía propia, en tanto han de ser reconocidas en favor de quienes cumplan los específicos requisitos exigidos en las correspondientes normas reguladoras de esta materia; a la par que expresamente se reconocen como un derecho en el artículo 59 de la LGSS («Los beneficiarios de pensiones [...] tendrán derecho



►

a percibir los complementos necesarios [...]»), lo que justifica que reiteradamente se haya pronunciado este tribunal sobre el derecho al complemento a mínimos, sin que en ningún momento a la sala se le hubiese planteado la cuestión de incompetencia funcional, cuando su cuantía en cómputo anual no alcanza la establecida para el acceso al recurso de suplicación. Efectivamente, la especial naturaleza del complemento de mínimos constituye el fundamento principal en la medida en que se trata de prestaciones complementarias de Seguridad Social que están dotadas de autonomía propia y diferenciada de la pensión principal, que se rigen por el cumplimiento de determinados requisitos específicos de los que depende el derecho a su percepción. Nos encontramos ante un proceso que versa sobre el reconocimiento o denegación del derecho a obtener prestaciones de la Seguridad Social, lo que da derecho al acceso a la suplicación con independencia de la cuantía económica.

(STS, Sala de lo Social, de 13 de enero de 2021, rec. núm. 4803/2018)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA -GUÍA-

Despido procedente de trabajador en IT: condena al trabajador por los gastos de detective en que incurrió la empresa

Despido procedente. Reclamación de cantidad. Demanda reconvenicional. Costas. Sentencia firme que declara el despido del trabajador procedente al haber actuado fraudulentamente en el periodo de IT, simultaneando su baja médica con la realización de actividades incompatibles con su proceso de recuperación, creando un grave perjuicio para la empresa. Trabajador, vigilante de seguridad, que pincha discos en diferentes eventos musicales pese a la depresión neurótica diagnosticada.

Se estiman como perjuicios derivados de la acción del despido declarado procedente los gastos de burofax (30,64 €), gastos de notario (123,88 €), gastos de detective (653,10 €) y los gastos de letrado (1.939,64 €), condenándose al trabajador a su abono más el interés legal. **Prescripción. Excepción.** No existe indefensión porque en el acto del juicio oral, por vez primera, se invocase la excepción de prescripción, como hecho excluyente contra la demanda reconvenicional en su condición de demandado reconvenido, como así viene admitido en el artículo 85.3 de la LRJS, dado que no se está en presencia de una demanda contra un organismo público, que en la vía previa administrativa no se alegase aquella prescripción y después se invocase en el acto del juicio oral.

(STSJ de Andalucía/Granada, Sala de lo Social, de 18 de junio de 2020, rec. núm. 2379/2019)

Cabe el despido colectivo de los trabajadores adscritos a una contrata cuando la rescisión de la misma tuvo su origen en la pérdida de actividad de la empresa principal por la COVID-19

Despido colectivo en empresa contratista. Rescisión de la contrata de telemarketing por la empresa principal (Airbnb). Consecuencias de la rescisión al estar vinculada con la crisis sanitaria derivada de la COVID-19. Prohibición de despedir. Aplicabilidad del artículo 2 del Real Decreto-Ley 9/2020 (obligación de afrontar la situación mediante un ERTE) a la empresa contratista.





A la vista de la literalidad del artículo 22 del Real Decreto-Ley 8/2020, que dispone que la legislación de urgencia será aplicable a supuestos que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia de la COVID-19, no es aplicable al caso el artículo 2 del citado Real Decreto-Ley 9/2020, por responder el supuesto de hecho aquí debatido a una causa indirecta o mediata. Entiende el tribunal que la norma establece con total claridad su ámbito de regulación únicamente circunscrito a los supuestos originados en pérdidas de actividad por causa directa de la COVID-19. La causa aquí debatida, originadora del despido colectivo, es, por tanto, la resolución del contrato de prestación de servicios mercantiles a la empresa principal, fundado en causas objetivas organizativas o productivas. Aun cuando la causa mediata sea la COVID-19, lo cierto es que la causa directa es la resolución del contrato mercantil. No procede la aplicación del artículo 2 del Real Decreto-Ley 9/2020 a los trabajadores adscritos a la contrata. Procede el análisis de las causas a la luz del artículo 51 del ET. **Voto particular.** Al estar la extinción del contrato mercantil entre el empresario principal y el contratista (empleador) relacionada con la COVID-19, entiende el magistrado disidente que ello determinaba la aplicación de las medidas de flexibilidad temporal (ERTE), por ser de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-Ley 8/2020 –que exige meramente una cierta relación con la COVID-19–, en lugar del artículo 22 del mismo texto legal –que exige que la causa directa de la extinción sea la COVID-19–. En modo alguno puede entenderse que la medida extraordinaria que se establece para proteger el empleo (prohibición del despido o restricción en su justificación causal) se condicione a que previamente se hayan hecho uso de las medidas de flexibilidad interna, al estar pensada para un momento de crisis coyuntural, según se entendió en el momento de su adopción por el legislador. Procedía implementar las medidas de flexibilidad interna establecidas en el artículo 23 del Real Decreto-Ley 8/2020, resultando de plena aplicación el artículo 2 del Real Decreto-Ley 9/2020. Durante la situación excepcional de emergencia, en las situaciones contempladas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-Ley 8/2020, las medidas de flexibilidad interna se refuerzan, agilizan y favorecen al máximo, pero no se imponen como única y obligada medida para afrontar la repercusión en el empleo de la crisis sanitaria. Las facultades extintivas se mantienen explícitamente vigentes, si bien se advierte que en aquellas situaciones vinculadas a la COVID-19 que podían justificar la aplicación de las excepcionales medidas de flexibilidad interna, si se opta –ello no obstante– por utilizar la facultad extintiva, la misma se entenderá injustificada. Se trata, en definitiva, de una restricción en la justificación de la causalidad.

(STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 11 de diciembre de 2020, rec. núm. 50/2020)

¿El desvanecimiento de camino al trabajo puede generar un accidente in itinere?

Accidente de trabajo. Accidente in itinere. Presunción de laboralidad. Desvanecimiento que no se vincula a ninguna patología previa. Trabajadora que sufre fracturas costales y neumotórax causadas en un accidente de tráfico, ocurrido con el coche que conducía, a causa de un desvanecimiento o síncope.

A los accidentes *in itinere* no les es aplicable la presunción de laboralidad establecida en el artículo 156.3 de la LGSS, de manera que la asimilación de los accidentes *in itinere* a los accidentes de trabajo, vía artículo 156.2 a) de la LGSS, se limita a los accidentes en sentido estricto, es decir, a las lesiones súbitas y violentas producidas por un agente externo y no a las dolencias o procesos morbosos de distinta etiología y manera de manifestación. No obstante, el desvanecimiento, en este caso, no supone que no concurra la causación del daño por un agente externo. No nos encontramos en el supuesto de la STS, Sala de lo Social, de 30 de mayo de 2003 (rec. núm. 1639/2002), ya que en tal supuesto el trabajador falleció por un infarto en el accidente de tráfico, por lo que sí se acreditó una dolencia común causante del accidente; aquí solo se ha acreditado un mareo o desvanecimiento pero no una dolencia común causante de ese desvanecimiento. Si la trabajadora no hubiera tenido que desplazarse para ir al trabajo en su vehículo, aunque hubiera sufrido un desvanecimiento o síncope, este no le habría originado las lesiones derivadas del accidente de tráfico.

(STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 28 de enero de 2020, rec. núm. 2345/2019)

No es posible aplicar el importe del capital coste no consumido, correspondiente al recargo de una pensión de incapacidad permanente, a la capitalización de una posterior pensión de viudedad hasta el importe de la misma

Enfermedad profesional. Astilleros de Santander, SA. Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad. Solicitud de aplicación del importe del capital coste no consumido, correspondiente a la prestación de incapacidad permanente absoluta, a la capitalización de la pensión de viudedad causada posteriormente hasta el importe de la misma. Improcedencia.

La doctrina de la Sala Tercera del TS no contempla el supuesto de muerte como un supuesto de revisión, sino como situación distinta de la de incapacidad o invalidez, siendo contingencias diferentes que producen efectos **y que han de ser atendidas con capitales diferentes**, sin que la extinción de la primera (pensión por incapacidad permanente absoluta) sin haber consumido todo el capital implique devolución del sobrante, como tampoco se exige complemento del mismo en caso de superar el promedio de vida calculado para el beneficiario. Y es que, en definitiva, no se trata de la conversión de la pensión de invalidez de que disfrutaba el causante, sino de la extinción de dicha prestación y el nacimiento de una nueva con distinta beneficiaria, que no justifica la reconversión o la compensación del capital. Ninguna vulneración existe, por tanto, del principio *non bis in idem*, ya que al margen de la naturaleza singular o híbrida del recargo, el cual no solo tiene naturaleza sancionadora, sino también resarcitoria, cuando se exige el capital coste correspondiente al recargo impuesto sobre la prestación de invalidez permanente y con posterioridad el capital coste correspondiente al recargo sobre la prestación de viudedad, no existe duplicidad. No hay que olvidar que el artículo 164 de la LGSS establece la imposición de recargo por falta de medidas de seguridad sobre todas las prestaciones derivadas de la enfermedad profesional, y aunque se trate de dos prestaciones diferentes, con distinto titular y fecha, derivan de la misma contingencia, por lo que es conforme a derecho la reclamación de cada uno de los capitales costes. Además, ni siquiera la posible coexistencia del recargo con una sanción administrativa comportaría vulneración del principio *non bis in idem*, pues conforme a la jurisprudencia constitucional esta regla no siempre imposibilita la sanción de unos mismos hechos por autoridades de distinto orden y que los contemplen, por ello, desde perspectivas diferentes (por ejemplo, como ilícito penal y como infracción administrativa o laboral) y que por su misma naturaleza solo podrá invocarse en el caso de duplicidad de sanciones, frente al intento de sancionar de nuevo, desde la misma perspectiva de defensa social, unos hechos ya sancionados, o como medio para obtener la anulación de la sanción posterior. Se destaca doctrinalmente que es indudable que recargo de prestaciones y sanción administrativa no contemplan el hecho desde la misma perspectiva de defensa social, pues mientras el recargo crea una relación indemnizatoria empresario-perjudicado, la sanción administrativa se incardina en la potestad estatal de imponer la protección a los trabajadores. Obviamente, la exigencia de dos capitales costes, que atienden a la misma contingencia, pero a prestaciones diferenciadas y con perspectivas distintas desde el ámbito de protección, que se vinculan con el ámbito prestacional, nada tiene que ver con la estricta y doble sanción por los mismos hechos.

(STSJ de Cantabria, Sala de lo Social, de 10 de marzo de 2020, rec. núm. 999/2019)