



SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 1 al 15 de octubre de 2023)

- Tribunal Supremo
- Juzgado de lo Social

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

TS. Fogasa. Silencio positivo: una vez operado, no es posible realizar un examen sobre la legalidad intrínseca del acto presunto

Fogasa. Silencio positivo. Determinación del alcance de dicho silencio cuando su aplicación conlleva que el fondo asuma una responsabilidad que excede de los límites establecidos normativamente en un supuesto en el que la solicitud prestacional no contenía cantidad concreta.

La sala ha venido aplicando el silencio positivo a las solicitudes de prestaciones presentadas por los trabajadores que no fueron contestadas o resueltas en tiempo oportuno, aunque el organismo demandado hubiera dictado resolución expresa fuera del plazo legal para resolver, entendiéndose procedente la condena al mismo en el importe reclamado en la demanda y sin posibilidad de analizar si dicha cuantía se ajustaba a los límites por los que debe responder el Fogasa. En diversas ocasiones ha manifestado que el alcance del silencio positivo administrativo no debe ser un instituto jurídico formal, sino la garantía que impida que los derechos de particulares se vacíen de contenido cuando la Administración no atiende eficazmente y con la celeridad debida las funciones para las que se ha organizado. De esta forma, una vez operado el silencio positivo, no es dable efectuar un examen sobre la legalidad intrínseca del acto presunto, pues si bien es cierto que según el artículo 47.1 f) de la Ley 39/2015 son nulos de pleno derecho los actos presuntos contrarios al ordenamiento jurídico por los que se adquieren facultades o derechos cuando se carezca de los requisitos esenciales para su adquisición, no es menos cierto que para revisar y dejar sin efecto un acto presunto (nulo) o anulable la Administración debe seguir los procedimientos de revisión establecidos por el artículo 102, o instar la declaración de lesividad. En la presente litis, el trabajador solicitó la prestación al fondo cumplimentando el impreso proporcionado por ese organismo autónomo. En él no aparece ningún apartado relativo a la cantidad concreta reclamada. Pero sí que exige que se mencione la documentación que origina la prestación. El solicitante identificó la sentencia estimatoria de despido y cantidad, así como el auto de declaración de insolvencia de la empresa condenada. Aunque al cumplimentar el impreso de solicitud no se haya concretado la cantidad, sí aparece con claridad cuál era la cantidad reclamada al fondo, constando en el expediente administrativo los documentos procesales acreditativos de dichas deudas, por lo que la falta de concreción de la cantidad reclamada que, por otra parte, no figura en el impreso de solicitud de prestaciones no puede erigirse en obstáculo insalvable para su reclamación, debiendo desplegar sus efectos el silencio administrativo positivo. Ni es posible que el fondo rebaje lo ya ganado por silencio administrativo, ni el silencio del modelo oficial sobre la cuantía reclamada comporta que no se haya solicitado, pues la documentación adjunta lo indicaba con claridad. Por todo ello, debe casarse y anularse la sentencia recurrida en la parte que limitaba la responsabilidad del Fogasa a la de los topes legales.

(STS, Sala de lo Social, de 20 de septiembre de 2023, rec. núm. 2763/2020)

TS. La empresa no puede repercutir en el teletrabajador las desconexiones que impidan la prestación por cortes en el suministro de luz, la conexión a internet o ir al lavabo

Sector de contact center. Teletrabajo. Desconexiones que se producen dentro de la jornada a raíz de cortes en el suministro de la luz o de la conexión a internet. Cómputo como tiempo de trabajo efectivo.





El tratamiento de las condiciones laborales del personal que presta servicios mediante el teletrabajo no pueden ser de peor condición que las del trabajo presencial, de forma que si en el caso presente los cortes de suministro de luz o de red que puedan producirse en los centros de trabajo de la demandada no conllevan que sus trabajadores presenciales deban recuperar el tiempo de trabajo afectado por dichas incidencias o no se les reduce el salario, tampoco ello puede afectar a quienes prestan servicios mediante el teletrabajo. Y a ello no se opone el que en el caso del trabajo presencial se pudiera ocupar ese tiempo de interrupción de la actividad en formación, ya que al margen de que ello no está declarado probado resulta que el artículo 9 del Real Decreto-Ley 28/2020 también contempla el derecho a la formación del personal que trabaja a distancia, por lo que es coherente seguir ese mismo criterio y no obligar a recuperar el tiempo de inactividad o descontarlo del salario. Además, la normativa en materia de teletrabajo siempre ha establecido que el empresario debe adoptar en todo momento las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible, facilitando los medios precisos para atender la actividad laboral, de forma que si esos medios no pueden solventar aquellas incidencias que, ajenas a la voluntad del trabajador, le impidan seguir trabajando, no puede el empleador repercutir sobre él la imposibilidad de trabajar cuando, además, existen vías por las que corregir esas desconexiones (sistema de alimentación ininterrumpida –SAI– o conexiones alternativas), lo que podría enmarcarnos en el ámbito del artículo 30 del ET. *Derecho del personal que trabaja a distancia al uso del lavabo para atender sus necesidades fisiológicas por el tiempo imprescindible, con la correlativa obligación de la empresa de registrar estas pausas de forma separada del resto de descansos y pausas contempladas en el convenio colectivo.* En el caso analizado ha quedado probado que, en todas las plataformas de la demandada excepto en la de Málaga, cuando un trabajador se desconecta para acudir al cuarto de baño y atender sus necesidades fisiológicas, debe imputar esa pausa al tiempo dedicado a la comida o a la pausa de descanso visual (arts. 24 y 54 convenio colectivo). Sin embargo, no son exigencias del servicio que la empresa puede organizar, sino del propio trabajador que, en determinados momentos, se ve en la necesidad de acudir al aseo y ello no debe ser tratado bajo el régimen que la empresa pretende, porque aunque ciertamente en los tiempos de descanso o de pausa de aquellos artículos pueden los trabajadores atender esas necesidades, lo cierto es que las mismas se pueden presentar en cualquier otro momento durante la propia prestación del servicio, sin que pueda considerarse que el tiempo imprescindible para su atención pueda identificarse como tiempo de aquellos preceptos del convenio que responden a otras situaciones. Se reconoce, por tanto, el derecho del personal que presta servicios para la demandada al uso del lavabo para atender sus necesidades fisiológicas por el tiempo imprescindible y la correlativa obligación de la empresa de registrar estas pausas de forma separada del resto de descansos y pausas contempladas en el convenio colectivo de *contact center*.

(STS, Sala de lo Social, de 19 de septiembre de 2023, rec. núm. 260/2021)

TS. Despido colectivo de trabajadores de 50 o más años en empresas con beneficios. ¿Desde cuándo empieza a correr el plazo de prescripción de 4 años para exigir a la empresa la aportación económica al Tesoro público?

Despido colectivo de trabajadores de 50 o más años en empresas con beneficios. Prescripción de la acción de que dispone la Secretaría de Estado, Empleo y Economía Social para exigir a la empresa demandante la aportación económica al Tesoro público. Demora de la autoridad laboral en la remisión al SEPE del certificado de empresa.

El *dies a quo* del plazo de prescripción de 4 años del que dispone la Hacienda pública para proceder a la liquidación de los créditos a su favor debe computarse desde el momento en que pudo ejercitar su derecho y no desde la fecha en la que la autoridad laboral decida finalmente remitir al SEPE el certificado de empresa. Es verdad que ni el artículo 5 del Real Decreto 1484/2012 ni la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011 fijan un plazo máximo para que





la autoridad laboral remita el certificado de empresa al SEPE, pero eso no supone que dicha autoridad pueda cumplir libérrima-mente con esa obligación para postergar la remisión de dicho certificado como le venga en gana, pese a no concurrir circuns-tancia alguna que pudiere justificar el transcurso de un periodo de tiempo en sí mismo superior al plazo máximo de prescripción de 4 años del que dispone para efectuar la obligada liquidación anual de la aportación empresarial. En el caso analizado, la reso-lución administrativa objeto del litigio indica que la aportación reclamada es por la anualidad de 2012, mientras que la propues-ta de liquidación es de 4 de mayo de 2018, sin que conste que la información facilitada por la empresa en su certificado (enero 2013) pudiere resultar objetivamente insuficiente para cumplir con lo exigido por el artículo 5.2 del Real Decreto 1484/2012, obli-gando con ello al SEPE a recabar información adicional para determinar los elementos que dan lugar al cálculo de la aportación. No hay, por tanto, el más mínimo elemento de juicio que de alguna forma pudiere justificar tan excesivo retraso en la remisión del certificado por parte de la autoridad laboral, ya que ni tan siquiera se invoca la necesidad de realizar alguna clase de actuación complementaria para determinar las bases necesarias en el cálculo del importe de la aportación al Tesoro público que haya de realizar la empresa. Si la norma legal exige la coetánea o sucesiva intervención de dos diferentes organismos públicos y establece un único y determinado plazo para iniciar el procedimiento de liquidación del crédito, la actuación administrativa debe ser com-pletada de manera coordinada por los dos organismos implicados dentro de ese único plazo de prescripción legalmente previs-to para llevarla a efecto. El plazo frente al administrado es único, uno solo y el mismo. No cabe que el inicio del cómputo pueda quedar condicionado por el injustificado retraso de alguno de ellos en el cumplimiento de sus obligaciones.

(STS, Sala de lo Social, de 19 de septiembre de 2023, rec. núm. 37/2023)

TS. Penados en instituciones penitenciarias privados ilícitamente de su empleo. Deben ser in-demnizados por daños y perjuicios con el equivalente salarial frustrado, aplicándose analógi-camente las normas sobre salarios de tramitación

Relaciones laborales especiales. Personas penadas en instituciones penitenciarias. Extinción de la relación laboral. Obligación de abono de una indemnización por daños y perjuicios (indiciariamente igual a los salarios dejados de perci-bir) cuando la Administración pone término a la prestación de servicios y, con posterioridad, es anulada judicialmente.

En esta relación laboral especial no opera la legislación laboral más que cuando exista remisión expresa, lo que no sucede en materia de despido, por lo que resulta inaplicable esta prototípica causa extintiva del contrato de trabajo. Y ello por más que las causas contempladas en el artículo 10.2 d) y f) del Real Decreto 782/2001 se asemejen enormemente a un despido. Ahora bien, la inaplicabilidad de las normas laborales no comporta que exista desprotección absoluta de las personas sujetas a esta relación laboral cuando consideren que ha mediado una extinción contraria a derecho, debiendo operar las garantías previstas en otras normas. En este contexto, tanto el Convenio 158 OIT como la Carta Social Europea proclaman el derecho de los trabajadores cesados sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada, lo que no equivale a aplicar las conse-cuencias propias del despido improcedente (recordemos que no existe aquí el derecho de opción, siendo necesaria la reposi-ción en el empleo). Que el acto del organismo Trabajo Penitenciario adoptando el cese esté sujeto a las formalidades propias del derecho administrativo no significa que las consecuencias del anómalo comportamiento como empleadora hayan de depurarse a través del cauce de la responsabilidad patrimonial de la Administración. No es posible, por tanto, aplicar las normas y la cons-trucción sobre los salarios de tramitación que acompañan a los casos de readmisión tras un despido improcedente (art. 56.2 ET), pero sí parece claro que deben compensarse los daños y perjuicios ocasionados a la persona privada de forma ilícita de su empleo. Que su monto concuerde, de manera indiciaria y general, con el equivalente salarial frustrado parece razonable, soste-nible en una aplicación analógica de una parte de las consecuencias previstas por la legislación laboral común para el despido improcedente. A modo de conclusión debe señalarse que, en el ámbito de la relación laboral especial de penados en institucio-nes penitenciarias, el procedimiento por despido permite examinar tanto la regularidad del cese acordado por la Administración empleadora cuanto, en su caso, las consecuencias anudadas a la obligación de readmisión, incluyendo los eventuales daños y perjuicios reclamados. A tal fin cabe tomar en cuenta, por vía analógica, el alcance del deber de abonar salarios de tramitación.

(STS, Sala de lo Social, de 19 de septiembre de 2023, rec. núm. 3351/2022)

TS. El Tribunal Supremo recuerda que operarse de miopía en una clínica privada da derecho a IT, siempre que la situación temporal incapacitante sea controlada por los servicios médicos públicos competentes

Incapacidad temporal. Tratamiento quirúrgico de la miopía. Negativa de la mutua al reconocimiento de prestaciones por considerar que no es financiable por la Seguridad Social, al ser una intervención puramente estética y no concurrir un elemento patológico que supusiera un problema de salud.

En el caso analizado, nadie duda de que la actora estaba impedida para el trabajo a consecuencia de las operaciones quirúrgicas a que fue sometida en ambos ojos y que, a consecuencia de ello, recibió asistencia sanitaria. La cuestión discutida radica en determinar si el hecho de que dicha asistencia sanitaria haya sido prestada en la medicina privada, por no estar comprendida la misma en la cartera de servicios comunes del Servicio Nacional de Salud, le impide ser titular de la prestación discutida. La respuesta debe ser necesariamente negativa, pues en el caso se dan los dos requisitos básicos para poder acceder a la prestación (situación incapacitante y tratamiento médico). La referencia a la asistencia sanitaria de la Seguridad Social no debe ser entendida en sentido estricto como que la misma ha de ser prestada necesariamente por la propia Seguridad Social de manera directa, lo que –por otra parte– no sería posible dada la actual estructura del servicio nacional de salud y la asunción de la asistencia sanitaria por parte de los servicios de salud de las comunidades autónomas. La asistencia sanitaria a la que se refiere el precepto está dirigida a garantizar el control de la situación incapacitante y del adecuado tratamiento recuperador por parte de los servicios públicos de salud. De esta forma, son estos servicios los únicos competentes para emitir los correspondientes partes médicos de baja, de confirmación y de alta. De suerte que lo decisivo no es si, ante una situación de enfermedad, el tratamiento sea o no financiado por los servicios públicos de salud, sino si de tal enfermedad y tratamiento se deriva una situación incapacitante para el trabajo a juicio de los servicios públicos de salud quienes, a través de sus prescripciones facultativas, controlarán la concurrencia del requisito incapacitante según lo previsto reglamentariamente.

(STS, Sala de lo Social, de 19 de septiembre de 2023, rec. núm. 2991/2020)

TS. Prueba de detectives. No es ilícita por el hecho de que la empresa no justifique la razón por la que acordó el seguimiento del trabajador

Despido disciplinario. Limpiador de cristales de instalaciones deportivas. Empresa que le somete a seguimiento por detective privado, conforme a meras sospechas, sin que existan indicios previos de incumplimiento laboral. Imputación en la carta de cese de incumplimientos relativos a la conducción bajo los efectos del alcohol, empleo de herramientas para usos propios, abuso de confianza en las gestiones encomendadas e incumplimientos constantes de la jornada laboral. Sentencia de instancia que declara la nulidad del despido por violación del derecho a la intimidad al no haber justificado la empleadora el uso de la prueba de detective.

Los servicios de investigación privada, a cargo de detectives privados, tienen por objeto la realización de las averiguaciones necesarias para la obtención y aportación, por cuenta de terceros legitimados, de pruebas sobre conductas o hechos privados relativos, entre otros, al ámbito laboral. Debe destacarse la tajante limitación que prevé la Ley 5/2014 (seguridad privada) al vedar, en todo caso, la investigación de la vida íntima de las personas que transcurra en sus domicilios u otros lugares reservados, y la prohibición de utilizar en este tipo de servicios medios personales, materiales o técnicos, de tal forma que atenten contra el derecho al honor, a la intimidad personal o familiar o a la propia imagen o al secreto de las comunicaciones o a la protección de datos. La referencia que la propia ley efectúa al respecto de los principios de razonabilidad, necesidad, idoneidad y proporcionalidad alcanza a los informes realizados por los servicios de investigación privada, pero no requiere la concurrencia de sospechas fundadas ni de un número determinado de indicios a la hora de valorar la licitud o ilicitud de la prueba. Debe descartarse, por tanto, la calificación de ilicitud de la prueba que se hace depender de una existencia previa de indicios relevantes de los eventuales incumplimientos en la prestación de servicios. La clave del juicio de licitud no resulta tributaria de la causa remota. Por otra





parte, la exigencia de indicios relevantes o sospechas fundadas llegaría a hacer inútil o superflua la adición de otros elementos probatorios. No puede confirmarse la quiebra del derecho a la intimidad que afirma la recurrida con fundamento en la ilicitud que se elimina. La vigilancia acordada con cobertura en las facultades de dirección no puede tildarse en este caso de atentatoria a la propia dignidad del trabajador ni a su intimidad personal. No hay que olvidar que el informe de detective privado consiste en una prueba personal que los tribunales pueden valorar libremente, en función del conjunto de circunstancias concurrentes tanto desde el punto de vista de la legalidad de su intervención como desde el de la credibilidad de sus manifestaciones. Siendo ello así, en este recurso extraordinario resulta vedada una nueva valoración de la prueba, debiendo estar a la efectuada en la instancia y confirmada en suplicación. En este punto resulta relevante destacar que el recurso empresarial circunscribe el postulado de su suplico a la declaración de procedencia del despido, sin contemplar una eventual solicitud de nulidad de actuaciones que residenciase en el juzgador *a quo* esa nueva valoración probatoria con sustento en la licitud del elemento afectado, cerrando así esa posibilidad en fase de recurso. Por tanto, la falta de acreditación de los incumplimientos imputados al trabajador en la carta de despido conlleva ahora que este merezca la calificación de improcedente, con las consecuencias legales inherentes a esta declaración. En cualquier caso, no existe un derecho constitucional a la calificación del despido laboral como nulo, por lo que la pretensión de la actora no puede tener sustento en una vulneración de los derechos reconocidos en el artículo 18.1 y 3 de la CE. Por ende, tampoco pervive el sustrato para acordar la indemnización que la recurrida aparejaba a la lesión de un derecho fundamental. (*Vid.* STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 22 de febrero de 2022, rec. núm. 2469/2021 –NSJ064863–, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 12 de septiembre de 2023, rec. núm. 2261/2022)

TS. No cabe recurso de suplicación frente a la sentencia dictada en proceso de MSCT, aunque incorpore reclamación de cuantía superior a 3.000 euros como consecuencia de los perjuicios derivados de la decisión empresarial cuestionada

Acceso al recurso de suplicación. Sentencia dictada en proceso sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT) con reclamación de salarios dejados de percibir en cuantía que excede de 3.000 euros.

Una interpretación amplia o flexible de las normas procesales, usualmente reclamada por la necesidad de dispensar adecuada tutela judicial efectiva a quienes litigan no puede trasladarse, sin más, a las exigencias para acceder a un recurso extraordinario, como es el de suplicación. Sencillamente, porque también está en juego la tutela judicial a la parte que ha obtenido ya una respuesta judicial satisfactoria y desea que la misma alcance firmeza lo más pronto posible. El artículo 138.6 de la LRJS establece una regla general (que contra la sentencia no procederá ulterior recurso) y varias excepciones (supuestos en los que sí se admite la suplicación). Las tres excepciones establecidas omiten cualquier referencia a supuestos como el presente (MSCT de carácter no colectivo). Por tanto, el silencio, y la interpretación *contrario sensu*, abocan a considerar que si no se ha incluido determinada hipótesis es porque la LRJS ha querido que juegue la regla general. De manera más específica, sucede que entre las excepciones expresamente establecidas aparece la referida a las sentencias dictadas en supuestos «De modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 4 del artículo 41 del referido Estatuto». Por tanto, no cabe pensar en ambigüedad o desliz legislativo de ninguna clase: la norma ha querido excepcionar de la regla general solo determinado tipo de asuntos cuando se litiga al hilo de una MSCT. Iría contra la ordenación procesal diseñada por la norma el que se admitiera el recurso en supuesto de MSCT de carácter individual que no tuviera encaje en alguna otra de las excepciones establecidas. Por otro lado, el artículo 191.2 e) de la LRJS parte de la imposibilidad de recurrir ante la correspondiente Sala de lo Social del TSJ la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social en los litigios «de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo». Acto seguido, también, excepciona el criterio para abrir las puertas del recurso «cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 2 del artículo 41 del referido Estatuto». Parece incuestionable que nuevamente ha querido la norma dejar fuera del acceso al segundo grado a los litigios sobre MSCT de alcance individual (como el presente)





o plural. El artículo 138.7 de la LRJS se plantea las consecuencias de la sentencia estimatoria de la demanda, por ser injustificada la MSCT, y alude tanto a la reposición en las condiciones precedentes cuanto al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos. Si el legislador hubiera querido que el monto de ese detrimento patrimonial fuera tenido en cuenta para posibilitar el recurso, lo habría decidido de manera expresa. Si el legislador hubiera querido que el umbral económico de esos daños y perjuicios fuese el criterio para determinar la recurribilidad, habría omitido la inclusión de las sentencias sobre MSCT en el listado de las inicialmente irrecurribles, pues nada nuevo se estaría disponiendo. El artículo 26 de la LRJS no permite acumular a una acción de MSCT otra de reclamación salarial. Esa consideración sirve para descartar que fuera posible admitir la suplicación por la vía de una interpretación extensiva sobre la posibilidad abierta en el final del artículo 138.6 de la LRJS. Si no es posible acumular una reclamación salarial al litigio de MSCT tampoco puede proyectarse sobre estos litigios la previsión de referencia. Por tanto, la excepción (posible recurso) que abre el artículo 137.6 tiene sentido para los litigios que admiten la acumulación de acciones, como los de clasificación profesional, pero no en los carentes de esa posibilidad, como los de MSCT. En conclusión, no cabe recurso de suplicación frente a la sentencia dictada en modalidad procesal de MSCT, aunque incorpore reclamación de cuantía superior a 3.000 euros derivada de aplicar la decisión empresarial impugnada. Se modifica la doctrina sentada por la sala en cuanto que permitía la suplicación atendiendo a la cuantía de los daños y perjuicios provocados por la decisión empresarial cuestionada. Pleno.

[\(STS, Sala de lo Social, de 14 de septiembre de 2023, rec. núm. 2589/2020\)](#)

TS. Intangibilidad de la sentencia declarativa que establece la cuantía a ejecutar por despido improcedente: no procede el descuento en vía de ejecución de la indemnización abonada por el contrato temporal que no fue alegada durante el proceso

Proceso laboral. Ejecución de sentencia por despido improcedente. Empresa que habiendo optado por la indemnización alega por primera vez en esa fase que abonó una indemnización por extinción del contrato temporal con el fin de que se deduzca de la cuantía reconocida en el título ejecutivo (sentencia).

El derecho a la ejecución de sentencias y demás resoluciones judiciales firmes constituye una manifestación del derecho a la tutela judicial efectiva, en tanto que garantía del cumplimiento de los mandatos que estas resoluciones judiciales contienen, lo que determina que este derecho tenga como presupuesto lógico y aun constitucional la intangibilidad de las resoluciones judiciales firmes y de las situaciones jurídicas por ellas declaradas. El derecho a que la ejecución de lo juzgado se lleve a cabo en sus propios términos, es decir, con sujeción al principio de inmodificabilidad de lo juzgado, se traduce, así, en un derecho que actúa como límite y fundamento que impide que los jueces y tribunales puedan revisar las sentencias y demás resoluciones al margen de los supuestos taxativamente previstos en la ley. Desde la perspectiva del artículo 24.1 de la CE, no puede aceptarse que sin haberse alterado los términos en los que la disputa procesal fue planteada y resuelta ante la sala sentenciadora, se pretenda privar de efectos, en un momento posterior, al pronunciamiento judicial entonces emitido, resultando solo posible cuando concurran elementos que impidan física o jurídicamente su ejecución o que la dificulten por concurrir circunstancias sobrevenidas impeditivas. Una vez firme la sentencia, a su ejecución solo puede oponerse una alteración del marco jurídico de referencia para la cuestión debatida en el momento de su resolución por el legislador. En el caso analizado, existiendo una sentencia firme y procediendo su ejecución, esta no puede dejarse sin efecto mediante alegaciones que debieron realizarse al tiempo de la constitución del propio título ejecutivo. Así, no puede oponerse ni discutirse en fase ejecutiva aquellas cuestiones que debieron articularse en la declarativa, como acaece respecto de la alegación de pago de cantidades en concepto de indemnización por extinción del contrato temporal, con relación al importe de la indemnización fijado en sentencia que ha alcanzado firmeza.

[\(STS, Sala de lo Social, de 5 de julio de 2023, rec. núm. 4012/2020\)](#)

JUZGADO DE LO SOCIAL –GUÍA–

JS. Indemnización disuasoria por incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales (riesgos psicosociales): 12.000 euros adicionales para cada trabajador afectado

Prevención de riesgos laborales. Riesgos psicosociales. Indemnización por daños morales. Osakidetza-Servicio Vasco de Salud. Facultativos especialistas que alegan incumplimiento manifiesto de la normativa de prevención de riesgos laborales al encontrarse con una sobrecarga de trabajo que les produjo una situación de estrés frente a la cual, a pesar de haberla puesto en conocimiento de la dirección del centro y de su superior jerárquico, no se adoptó ninguna medida preventiva o reparadora que hiciera desaparecer los riesgos. Atención a pacientes en intervalos de tiempo muy inferiores a lo agendado. Adopción de la decisión de marcharse a un hospital de la red privada.

No se ha adoptado medida preventiva alguna, ni antes ni durante el estallido del conflicto, ni después. Es una ausencia absoluta de prevención, lo que la hace más grave, y ni siquiera se toman las medidas preventivas propuestas en el informe final del expediente informativo. Se considera acreditada la existencia de relación causal, atendidos, de un lado, los acontecimientos que motivaron que los demandantes tuvieran que pedir su salida del centro y la omisión de las medidas que las circunstancias requerían y el inicio por parte de los trabajadores no de una baja médica, pero sí de un tratamiento farmacológico, para sobrellevar el estrés y ansiedad que les producía acudir a su puesto de trabajo. **Indemnización por daños morales.** El importe indemnizatorio que se fije judicialmente debe ser suficiente no solo para la reparación íntegra, sino, además, para contribuir a la finalidad de prevenir el daño, es decir, fijando expresamente los principios de suficiencia y de prevención (carácter disuasorio). Se concede a cada uno de los demandantes, por daño moral, la cantidad de 49.181 euros, ante el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales; en cuanto al efecto disuasorio, procede admitir la indemnización por importe de 12.000 euros para cada uno de los trabajadores afectados.

(SJS núm. 2 de Vitoria/Gasteiz de 17 de agosto de 2023, núm. 154/2023)