

SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 1 al 15 de septiembre de 2023)

- Tribunal Constitucional
- Tribunal Supremo
- Tribunales Superiores de Justicia

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL –GUÍA–

Despido por motivos ideológicos: la existencia de una causa legal de despido no permite descartar que este sea lesivo de derechos fundamentales

Derecho a la libertad ideológica. Derecho a la libertad de expresión y de reunión. Vulneración: despido disciplinario de quien participó en una manifestación y difundió por las redes sociales fotografías con mensajes políticos tomadas en su puesto de trabajo. Director de sucursal de un banco próximo a la monarquía marroquí que, tras participar en una manifestación por la defensa de los derechos de los ciudadanos del Valle del Rif, en la que se denunciaba la situación política de la región dentro del Reino de Marruecos, la entidad bancaria le suspendió de empleo y le abrió una investigación para clarificar lo sucedido en los 3 días siguientes, siendo despedido disciplinariamente 2 meses después. Despido que se ampara en la constatación, en el curso de dichas averiguaciones, de un uso indebido de los medios y de la imagen del banco, al haber publicado en redes sociales fotos con mensajes políticos tomadas en su puesto de trabajo que, sin embargo, constaban en la red social, en abierto, desde meses antes del inicio de la investigación. Panorama indiciario de discriminación ideológica.

Concorre la razonable sospecha de que el despido pudiera haber tenido por causa real el ejercicio de su derecho a poder expresar libremente su ideología en defensa de los derechos de los ciudadanos del Rif en la manifestación pública que tuvo lugar en Madrid, y no el motivo indicado en la carta de despido (uso de imágenes corporativas en la red social), que solo fue descubierto en el curso de la investigación tras su participación en la controvertida manifestación. **Inversión de la carga de la prueba.** La confluencia junto al panorama indiciario de un motivo concomitante de justificación de la extinción del contrato no exoneraba a la empresa de la carga de neutralizar los indicios, habiéndose limitado a probar la concurrencia de un incumplimiento laboral sancionable con el despido (descubierto durante la fase de investigación abierta al recurrente tras su asistencia a la manifestación), sin realizar esfuerzo alguno para desvirtuar los claros indicios de discriminación aportados de contrario. La sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid se limitó, simplemente, a abordar el enjuiciamiento desde el estricto plano de la legalidad ordinaria, ignorando la dimensión constitucional de la cuestión controvertida, al haber permitido que un trabajador fuera sancionado con el despido por tener unas determinadas convicciones ideológicas opuestas a las de su empresa (dimensión interna de su derecho a la libertad ideológica) y por haber actuado de conformidad con ellas (dimensión externa de *agere licere*), expresándolas de forma pacífica en un foro público de protesta y reivindicación ajeno a la relación laboral. **Conclusión.** La insuficiencia de la prueba aportada por la empresa para desvirtuar el panorama indiciario descrito trasciende el ámbito puramente procesal y determina, en último término, que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad. Se declara la vulneración del derecho a la libertad ideológica, en conexión con los derechos a la libertad de expresión y de reunión, y se confirma la nulidad del despido decretada en instancia. **Despidos pluricausales.** Son aquellos en los que, sin perjuicio de la existencia de una aparente causa legal justificativa de la decisión empresarial extintiva, concurre, al mismo tiempo, un trasfondo eventualmente lesivo de un derecho fundamental, lo que exige que el empresario acredite que su decisión cuenta con una justificación objetiva y razonable que permita excluir cualquier propósito lesivo de un derecho fundamental. Ciertamente, la existencia de un motivo legal de despido que posibilite declararlo como procedente no permite descartar –en todo caso y sin excepción– que este sea lesivo de derechos fundamentales. En suma, cuando se ventila un despido pluricausal, el empresario habrá de acreditar que la causa alegada tiene una justificación objetiva y razonable que, con independencia de que merezca la calificación de procedente, permita excluir cualquier propósito discriminatorio o contrario al derecho fundamental invocado.

(STC, Sala Segunda, de 3 de julio de 2023, rec. de amparo núm. 3638/2020)

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

El Supremo recuerda que es nulo el periodo de prueba fijado por remisión al convenio colectivo cuando este únicamente contempla duraciones máximas en lugar de concretas

Periodo de prueba. Validez. Convenio colectivo de construcción de Vizcaya. Inclusión en el contrato de trabajo de una remisión genérica a la duración del mismo «según convenio», siendo que dicho convenio lo único que fija es la duración máxima del periodo de prueba.

El contrato de trabajo establece el periodo de prueba según convenio y el convenio estatuye varios periodos de prueba con duraciones máximas que varían entre 15 días y 6 meses, en función de la categoría profesional del trabajador. La norma colectiva no fija unas duraciones concretas de cada uno de los periodos de prueba. Se ha vulnerado, por tanto, el derecho de la trabajadora a la fijación por escrito de la duración exacta del periodo de prueba, lo que le creó una grave inseguridad jurídica en relación con el alcance de una cláusula contractual que permitía la extinción *ad nutum* (unilateral) del contrato de trabajo, sin indemnización alguna. Por ello, al carecer de validez el periodo de prueba, la extinción del contrato de trabajo constituye un despido improcedente.

(STS, Sala de lo Social, de 12 de abril de 2023, rec. núm. 1269/2022)

Despido objetivo. La comunicación de la decisión extintiva a los representantes de los trabajadores puede efectuarse con posterioridad a la notificación al trabajador despedido

Despido objetivo. Causas previstas en el artículo 52 c) del ET. Momento en el que se debe cumplir el requisito de comunicación de la decisión extintiva a los representantes de los trabajadores (RLT).

Aunque señale el artículo 53.1 c) del ET, por error, que debe darse copia del escrito de preaviso a la RLT para su conocimiento, lo que en realidad debe entregarse es copia de la carta de despido. Con ello se busca que la RLT pueda conocer la situación de la empresa en orden a la correcta utilización del cauce del despido objetivo económico, ya que sin una información de esta clase sería muy difícil acreditar la eventual superación de los límites cuantitativos mencionados en el artículo 51.1 del ET. La voluntad de la ley consiste, por tanto, en que se produzca la entrega de una reproducción de la carta de despido que se ha entregado al trabajador, lo que evidentemente implica que la comunicación a los representantes no puede ser previa a la entrega al trabajador despedido. Resulta obvio que la comunicación a la RLT puede, por tanto, efectuarse, con posterioridad al acto mismo del despido, siempre y cuando se efectúe en un plazo prudencial que ni frustre las finalidades de la exigencia legal ni impida que los destinatarios, esto es, los representantes puedan ejercitar los derechos que puedan estar vinculados a la información facilitada, entre los que no cabe desconocer la posibilidad de asesorar al trabajador sobre las causas y circunstancias del despido en cuestión. En el caso examinado, la comunicación efectuada 4 días después del despido en nada perjudica ni afecta o condiciona ni los derechos de los representantes destinatarios de la información, ni los de la propia trabajadora despedida.

(STS, Sala de lo Social, de 5 de julio de 2023, rec. núm. 105/2022)

La notificación del acto de despido por una Administración pública sin indicar vía y plazo de impugnación mantiene suspendido el plazo de caducidad hasta que el trabajador recurra, aplicándose supletoriamente el plazo de prescripción de 1 año

Notificación del acto de despido por Administración pública (en su condición de empleadora) sin indicar vía y plazo de impugnación. Trabajador que deja pasar 10 meses hasta que presenta reclamación previa, sin ser legalmente exigible, y casi 11 hasta que registra la demanda. Caducidad de la acción.





Ante una notificación defectuosa (art. 69.1 LRJS), el plazo de caducidad no se inicia hasta que el trabajador actúa mediante actos que vengan a poner de manifiesto que conoce no solo el contenido de la decisión, sino cómo actuar frente a ella. El mero hecho de haber interpuesto reclamación previa administrativa en modo alguno permite entender que con ella se reanuda el plazo de caducidad, pues se trata de una figura ya desaparecida, alegal y, por eso mismo, inhábil a dichos efectos. Al no haberse indicado el modo de combatir la decisión de despedir, se mantiene suspendido el plazo de caducidad hasta que la persona afectada interponga cualquier recurso que proceda, no cumpliendo ya ese requisito la desaparecida vía de reclamación previa. De ello no cabe concluir que resulta inexistente cualquier límite temporal para que la persona afectada por un cese defectuosamente comunicado accione frente al mismo, ya que el ejercicio de la acción de despido no puede quedar sin plazo alguno, por más que le sea imputable al empleador de naturaleza pública una anomalía comunicativa. Tratándose de accionar frente al despido, debe estimarse que resulta procedente permitir el juego de la regla supletoria contenida en el artículo 59.1 del ET: «las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación». De este modo, el transcurso de ese plazo permitirá excepcionar la prescripción a la entidad empleadora. Se trata de una solución flexible, que concede amplio margen de respuesta frente al despido deficientemente notificado por el ente público pero que, a la vez, en tanto el legislador afronta de manera expresa el problema, establece una cláusula de cierre.

(STS, Sala de lo Social, de 19 de julio de 2023, rec. núm. 1769/2022)

Complicaciones y lesiones sufridas tras una intervención quirúrgica sin mediar negligencia médica: ¿son enfermedad común o accidente no laboral?

Gran invalidez. Determinación de la contingencia. Complicaciones y lesiones sufridas tras una intervención en la columna lumbar sin mediar negligencia médica ni otra circunstancia extraordinaria.

En el caso analizado, el actor fue intervenido quirúrgicamente de la columna lumbar, con artrodesis L3-S1 sin incidencias significativas, salvo posible perforación duramadre, con un posoperatorio complicado con ITU (infección del tracto urinario) y sospecha de fuga de LCR (líquido cefalorraquídeo). En este contexto, es claro que no se trata de una operación quirúrgica tradicional de artrodesis de columna lumbar, pues en la misma se produjo una complicación súbita, surgida *ex novo* en la intervención quirúrgica, ajena por completo a la intervención de raquis lumbar, como consecuencia de la cual sufre el demandante un síndrome de cola de caballo que le ha conducido a la situación de gran invalidez. Es claro que estamos ante un hecho súbito y violento ajeno a la enfermedad común por deterioro progresivo que padecía el demandante, por lo que tal situación no encaja en el concepto de enfermedad común, y sí en el concepto de accidente no laboral. Las circunstancias concurrentes en el caso merecen la determinación de que la contingencia es derivada de accidente no laboral, atendiendo a las consecuencias de un inesperado hecho súbito y violento externo consecuencia de la inesperada actuación médica en los términos señalados. **Voto particular.**

(STS, Sala de lo Social, de 17 de julio de 2023, rec. núm. 3200/2020)

Efectos económicos de los complementos por mínimos cuando, denegados inicialmente, se reconocen después con base en los mismos datos fácticos y jurídicos. ¿Cabe la retroactividad?

Complementos por mínimos. Efectos económicos cuando existe una primera solicitud que no ha sido resuelta por la entidad gestora, presentándose nueva reclamación que concluye con reconocimiento de la prestación, con base en los mismos datos fácticos y jurídicos que soportaban la primera.

Si solicitada una prestación de la Seguridad Social que es inicialmente denegada sin impugnación del beneficiario, y luego reiteradas las peticiones y desestimaciones, expresas o presuntas, cuando finalmente se reconoce el derecho del beneficiario en los términos inicialmente solicitados con base en los mismos datos fácticos de los que disponía la entidad gestora y con fundamento





en idéntica normativa jurídica que la regía en el momento de la inicial solicitud, puede otorgarse eficacia retroactiva a los actos dictados en sustitución de los revisados o anulados, siempre que la retroactividad no lesione derechos o intereses legítimos de otras personas. En el caso analizado, la parte actora formuló una primera solicitud el 20 de enero de 2017 que no fue resuelta ni, por ende, emitida resolución expresa dentro de los plazos que marca el Real Decreto 286/2003, de 7 de marzo, siendo reproducida dicha petición el 21 de junio de 2018. Finalmente, y en vía del presente procedimiento, le ha sido estimado, reconociendo su derecho al complemento por mínimos, sin que nadie hubiera alegado, ni tampoco conste, que dicho reconocimiento lo haya sido por circunstancias novedosas que pudieran no haber existido cuando se formuló la primera solicitud (enero de 2017) y que con la segunda (junio de 2018) hubieran alterado la situación económica del beneficiario. Procede confirmar la sentencia dictada en instancia que declaró el derecho a percibir el complemento controvertido con efectos desde el 20 de octubre de 2016.

(STS, Sala de lo Social, de 12 de julio de 2023, rec. núm. 2648/2020)

Acceso a la situación de incapacidad permanente desde la jubilación anticipada. La ausencia de alta determina la inaplicación de la doctrina del paréntesis a la hora de computar el periodo de carencia

Acceso a la prestación de incapacidad permanente absoluta/gran invalidez desde una situación de jubilación anticipada. Cumplimiento de 1/5 del periodo de cotización dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante. Aplicación de la doctrina del paréntesis.

La doctrina del paréntesis entra en juego en supuestos en los que, desde la situación de alta o asimilada al alta, existiendo déficits de cotización previos por causas ajenas a la voluntad del sujeto, pero no desconectadas de su voluntad de estar presente en el mercado laboral, permiten que esos espacios de ausencia de cotización sean sorteados para arrancar el cómputo del periodo de carencia desde el momento en que cesó la obligación de cotizar. La doctrina del paréntesis no puede servir como criterio que pueda alterar la configuración del periodo de carencia que exige el artículo 195.3 b), último inciso, de la LGSS, al requerir que «al menos la quinta parte del periodo de cotización exigible deberá estar comprendida dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante». Hecho causante de la prestación de incapacidad permanente que en el caso que nos ocupa se ha situado en la sentencia recurrida en la fecha de la solicitud –18 de enero de 2018– y no en la de acceso a la jubilación anticipada, que en el caso sería el 3 de febrero de 2015. Lapso temporal de 2015 a 2018 en el que el demandante estuvo percibiendo prestación de jubilación anticipada y, por tanto, sin tener la condición de trabajador en alta o situación asimilada al alta en el momento en el que solicitó la prestación de incapacidad permanente. Esto es, nada hay que neutralizar que provenga de causa no imputable al trabajador ni vinculado a su voluntad de no apartarse del mercado laboral. Si el jubilado anticipado que pretende una situación de incapacidad permanente total o parcial carece del derecho a ella porque no está en situación de alta o asimilada al alta y, en esa situación, no se remonta su existencia al momento de acceso a la jubilación anticipada para con ello poder tener por cubierto esa exigencia legal, no hay razón para que, respecto de quienes pretenden acceder a otro grado en el que aquel requisito se hace innecesario, sí se permita tener por cubierto el requisito de carencia remontándose el periodo de cotización a ese momento de acceso a la jubilación.

(STS, Sala de lo Social, de 11 de julio de 2023, rec. núm. 3325/2020)

Negativa de la empresa a permitir la entrada de los representantes de los trabajadores tras su despido disciplinario en tanto no recae sentencia de nulidad o improcedencia: cabe instar medidas cautelares ex artículo 180.2 de la LRJS

Proceso de tutela de los derechos fundamentales. Derecho a la libertad sindical. Representantes de los trabajadores. Despido disciplinario. Medidas cautelares. Denegación de entrada en la empresa para el ejercicio de las funciones





de representación con carácter previo a la fase de recurso por miembros del Comité de Empresa, todos ellos afiliados al sindicato CC. OO. Alegada vulneración de los artículos 67.3 y 68 del TRET y 28.1 de la CE. Trabajadores cuyo juicio por despido se halla pendiente de celebración.

Cabe afirmar que cuando todavía no se ha declarado judicialmente la improcedencia (con opción por la readmisión) o nulidad del despido, el legislador no ha previsto explícitamente la extensión de la garantía reforzada del ejercicio de las funciones representativas. Para la solución del caso hay que atender a la naturaleza constitutiva del despido, lo que lleva a determinar que, dado dicho carácter, que ni siquiera se desvirtúa en los casos de despido nulo, la relación laboral a consecuencia del acto empresarial de despido se encuentra rota y el restablecimiento del contrato solo tendrá lugar cuando haya readmisión y además esta sea regular. La sentencia ahora recurrida remitía a los representantes a interesar las medidas cautelares del artículo 180.2 de la LRJS en el propio proceso de despido, de entender que el despido encubre una actuación antisindical, afirmando que no corresponde a la sala resolver esta cuestión en el proceso de tutela de derechos fundamentales. No obstante, ha de matizarse ese aserto de la recurrida. Efectivamente cabe afirmar la eventual viabilidad de su articulación en el seno de dicho proceso de despido disciplinario, en el que se dilucidaba la decisión empresarial extintiva y el discernimiento de la conducta imputada a los actores. No obstante, señalemos aquí que la negativa de acceso a las instalaciones de la empresa para ejercer las funciones representativas acaece con posterioridad a la decisión extintiva (de 3 de agosto de 2018), de ahí la dificultad de una petición de medidas cautelares al tiempo de la demanda por despido. Cuestión distinta sería que, ante el pronunciamiento de la improcedencia de los despidos, los afectados ejercitasen la opción de readmisión o se activasen las previsiones del artículo 302 de la LRJS, en relación con su artículo 284, como mecanismos protectores de la actividad representativa. El actual litigio, sin embargo, se ha seguido por la modalidad procesal de tutela, sin objeción ni declaración ninguna de inadecuación de procedimiento. La pretensión actora tenía por objeto depurar la denunciada restricción de la actividad representativa por voluntad unilateral del empresario. Por tanto, resultaba incardinable en dicha modalidad de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas que disciplinan los artículos 177 y siguientes de la LRJS, entre los que figura la regulación de la solicitud de medidas cautelares (art. 180.2). Este último precepto facultaba a los actores a petitionar en el mismo escrito de interposición de la demanda de tutela (fecha el 3 de diciembre de 2018) la suspensión de los efectos del acto impugnado, así como las demás medidas necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera acordarse en sentencia. Si así lo hubieren llevado a término, el órgano judicial hubiera podido acordar en su caso la suspensión de los efectos del acto impugnado. En consecuencia, la protección o garantía de los representantes de los trabajadores en el lapso anterior a la declaración de nulidad o improcedencia de sus despidos vendría de la mano de la regulación que a ese fin y objeto ha diseñado el legislador en el artículo 180.2 de la LRJS en el procedimiento de tutela. Pero este conducto no consta que fuera impulsado en el actual supuesto por los demandantes, como tampoco se da noticia de una virtual activación paralela de las fórmulas legislativas operantes en el seno del procedimiento de despido disciplinario. **Pleno.**

(STS, Sala de lo Social, de 25 de abril de 2023, rec. núm. 4371/2019)

Demanda de despido: cuando la falta de aportación del justificante de celebración del acto de conciliación administrativa en el plazo legal no implica el archivo de actuaciones

Proceso laboral. Demanda de despido. Incumplimiento del requerimiento hecho a la parte de aportar el justificante de la conciliación administrativa o del intento de conciliación. Aportación que se realiza con posterioridad al plazo previsto en el artículo 81.3 de la LRJS.

Debe aplicarse el principio *pro actione* con el objeto de evitar interpretaciones formalistas de los presupuestos procesales que puedan obstaculizar el derecho a que un órgano judicial resuelva la pretensión de impugnación del despido. En consecuencia, con la finalidad de evitar que el proceso se frustre por el incumplimiento de un requisito formal que fue posteriormente cumplimentado por la parte actora, deben aplicarse las normas procesales de conformidad con el derecho a la tutela judicial efectiva que garantiza el artículo 24.1 de la Constitución, evitando interpretaciones excesivamente formalistas y desproporcionadas. En el caso analizado, la papeleta de conciliación se presentó antes de la demanda, acompañando a esta cédula de citación del órgano





administrativo que indicaba que el acto se iba a celebrar con posterioridad. Celebrado el acto de conciliación administrativo, es cierto que la parte actora no aportó al proceso judicial el certificado de haberse celebrado, pese a haber sido requerida a tal efecto en el plazo establecido, tal como figuraba en la providencia de admisión de la demanda; pero lo cierto es que el proceso siguió su curso con citación al acto del juicio para un año después, sin que durante ese tiempo nada se le volviera a requerir, ni nadie, el juzgado o cualquiera de las partes, manifestase nada sobre la omisión aludida. Cosa que sí hicieron las demandadas ya en el acto del juicio oral que se suspendió para reclamar la aportación de la conciliación o su intento, lo que se efectuó de inmediato. En esas condiciones ni se entiende que hubiera existido ningún perjuicio para los demandados, ni tampoco para el «normal» funcionamiento de la Administración de Justicia. La demandante había acompañado con la demanda la papeleta y la citación a la conciliación (de lo que tenían conocimiento las demandadas). Es evidente que tal proceder estaba vinculado a los plazos de caducidad y a la fecha tardía que se había dado para la celebración del acto de conciliación. Ante tales circunstancias, la sentencia recurrida (que ahora se casa) no valora la afectación que su decisión pudiera causar al actor en su constitucional derecho a la tutela judicial efectiva, ni tampoco las vicisitudes procesales que después del requerimiento, y ya superado ese plazo dado, siguió realizando el juzgado de instancia, manteniendo el curso de las actuaciones.

(STS, Sala de lo Social, de 11 de julio de 2023, rec. núm. 3255/2020).

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–

No vulnera el derecho a la intimidad el rastreo del historial de búsquedas del ordenador del trabajador cuando este sabía que era de exclusivo uso profesional

Derecho a la intimidad. Despido. Poder disciplinario del empresario. Validez de la prueba. Utilización del ordenador para usos personales. Monitorización aleatoria del uso correcto de los equipos informáticos. Conocimiento por el trabajador de los mensajes de advertencia, prohibiendo la utilización de los sistemas informáticos para fines personales.

No existe aquí vulneración alguna del derecho a la intimidad del trabajador, máxime cuando en absoluto ha habido una intromisión en correos o documentos por él elaborados, sino simplemente un rastreo del historial de búsqueda efectuado por su parte en el ordenador puesto a su disposición, siendo notorio que, no habiéndolo borrado, podía ser conocido por el empleador. Asimismo, el trabajador conocía que el equipo era para uso profesional, por lo que no podía tener una expectativa de que ese historial quedara protegido ante una posible investigación de la empresa. En consecuencia, el despido en ningún caso podría ser declarado nulo ni procede determinar una indemnización adicional. Por otro lado, no concurre fraude, deslealtad o abuso de confianza, dado que los tiempos considerados (intervalos cercanos a la hora en 4 días dentro del mes testado) no pueden ser considerados abusivos, ya que no consta que las conexiones fueran continuadas ni si las páginas pudieron permanecer abiertas mientras el trabajador desempeñaba su actividad, no quedando acreditada una disminución del rendimiento y no resultando automáticamente de las visitas a las páginas web. La desobediencia, por su parte, no fue terminante, persistente y reiterada, al no constar que fuera del aviso genérico y estandarizado de prohibición de utilización del ordenador para fines particulares, al trabajador se le hubiera ordenado de forma expresa que no podía entrar en ninguna página web ajena al trabajo. No concurre tampoco, en ningún caso, abuso de confianza, porque para ello es necesaria una actuación oculta o engañosa del trabajador, no existiendo aquí una imputación compatible con incumplimientos de esa naturaleza. Queda autorizada la empresa a imponer una sanción por infracción leve en el plazo de los 10 días siguientes a la firmeza de la sentencia.

(STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 26 de abril de 2023, rec. núm. 1451/2022)

En los despidos objetivos por causas económicas cabe fraccionar la indemnización puesta a disposición si concurre falta de liquidez, siempre que se abone cuanto antes

Despido objetivo por causas económicas. Fraccionamiento de la indemnización puesta a disposición. Trabajadora que al tiempo de recibir la carta de despido se le hace saber por la empresa que debido a problemas –acreditados– de tesorería, procederá al abono de la indemnización de forma fraccionada, entregándole efectivamente las cantidades en cuatro pagos iguales con un intervalo aproximado de una semana entre cada uno de ellos, por medio de transferencia bancaria.

Cuando la decisión extintiva se funda en el artículo 52 c) del ET, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización pertinente, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador a exigir de aquel su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva. De esta manera, cuando las causas del despido son económicas y la empresa ante tal situación ha hecho uso de lo dispuesto en el artículo 53.1 del ET, dejando constancia en la carta de despido de que existe la imposibilidad de abonar la indemnización correspondiente, así como el fraccionamiento de su abono, el cual se ha cumplido, no concurre tacha en el despido objetivo. El fraccionamiento no está excluido por el precepto citado, sino que, incluso, podría entenderse implícito, ya que lo determinante es que se efectúe su abono cuanto antes, sin que se exija acuerdo alguno con los representantes de los trabajadores, pues no estamos ante un despido colectivo, sino individual.

(STSJ de Murcia, Sala de lo Social, de 17 de enero de 2023, rec. núm. 716/2022)

La baja por ansiedad derivada de la presión ejercida por la empresa (residencia de ancianos) para que el trabajador se vacune frente a la COVID-19 no tiene la condición de accidente laboral

Incapacidad temporal. Determinación de la contingencia. Trabajadora de residencia de ancianos que ante su empeño de no vacunarse frente a la COVID-19 es destinada por la empresa a zonas menos confluídas, obligándola a utilizar EPIS, como mascarilla, bata de plástico o pantalla, para prevenir posibles contagios. Baja por trastorno de ansiedad.

Entiende la recurrente que la causa única de la patología que sufre deviene derivada del trabajo como consecuencia de la presión jerárquica y constante que ha tenido que vivir ante su decisión de no vacunarse y que ello le ha causado la baja por IT derivada de contingencia profesional. No hay que olvidar que para que una enfermedad no listada como profesional tenga la consideración de accidente de trabajo no basta con que esté relacionada, de manera más o menos directa, con la actividad laboral, sino que es indispensable que derive únicamente del ejercicio profesional, lo que excluye aquellos supuestos en que ha podido interactuar con otros agentes en su aparición. El hecho de que un trastorno psíquico se revele como reactivo al trabajo no permite atribuirle, sin más, la condición de accidente laboral, siendo necesario además que concurra algún factor estimulante externo relacionado con el quehacer profesional que pueda determinar un estado psíquico susceptible de provocar tal desequilibrio. En el caso analizado, ha quedado acreditado que dicho cuadro de ansiedad surge como respuesta a la forma que ha tenido la trabajadora de percibir y vivir las discrepancias habidas con sus superiores jerárquicos sobre determinadas cuestiones dentro de su entorno laboral, y en concreto por su resistencia a vacunarse para prevenir contraer la COVID-19, y las recomendaciones dadas por la empresa a que lo hiciera teniendo en cuenta el tipo de trabajo que realiza, limpiando en una residencia. A falta de otros medios de prueba que correspondía aportar a la actora, en modo alguno cabría considerar que las discrepancias habidas entre las partes sobre la decisión de la operaria de no vacunarse puedan ser calificadas como acoso laboral, viniendo a constituir realmente un conflicto o enfrentamiento laboral en el seno de la empresa derivados de la defensa de los sujetos de la relación laboral de intereses contrapuestos. Por lo tanto, derivándose la enfermedad psíquica que padece la actora a la manera de cómo ha tenido de apreciar y gestionar dicha realidad laboral, y su disconformidad con determinadas decisiones y soluciones adoptadas por sus superiores jerárquicos en el ejercicio normal y habitual de sus funciones, no existiendo un concreto mecanismo accidental en tiempo y lugar de trabajo, y no habiendo acreditado la actora con el único informe médico aportado de escasísimo contenido, que la causa exclusiva de dicha enfermedad psíquica fuere realmente el trabajo, no cabe sino concluir y declarar que la enfermedad que padece y que determinó el proceso de IT objeto de este procedimiento tienen etiología común y no laboral.

(STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 27 de junio de 2023, rec. núm. 226/2023)