

Alerta Laboral CMS

Septiembre 2023

1. Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 476/2023 de 4 de julio

- » Accidente no laboral, conducta temeraria del trabajador
- » Ver resumen de la sentencia [aquí](#)

Cuestión que resuelve

¿Constituye una imprudencia temeraria que excluye la existencia de accidente de trabajo el producido por un trabajador que, al volver del trabajo por la noche, sufre un atropello cuando cruzaba una vía de circulación de vehículos no habilitado para el paso de peatones?

Descripción del caso

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de un trabajador que, durante un viaje de trabajo, fue atropellado al atravesar una vía en un lugar no designado para peatones, sufriendo una fractura en el tobillo izquierdo. El INSS concedió al trabajador una incapacidad permanente total por accidente laboral, decisión confirmada en la resolución de la reclamación previa pero revocada por el Juzgado de lo Social ante la demanda de la mutua.

No conforme con esta determinación, el trabajador elevó un recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, que procedió a revocar la decisión inicial y reconoció el incidente como un accidente laboral.

En este caso, debe considerarse que ha existido temeridad porque existía una carretera de cuatro carriles en ambas direcciones, el trabajador se encontraba portando un equipaje voluminoso que afectaba tanto su movilidad como su visibilidad y, además, en un contexto de luminosidad restringida. Tras la consideración de la temeridad el TS considera que no es un accidente de trabajo.

Observaciones / Recomendaciones

La mera transgresión de las normativas de circulación vial no conlleva per se la asunción de una conducta imprudente y temeraria, sino que deben analizarse las circunstancias concretas.

2. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 4056/2023 de 26 de junio

» Carga prueba realización horas extras

» Ver resumen de la sentencia [aquí](#)

Cuestión que resuelve

¿A quién corresponde la carga de la prueba en la realización de horas extraordinarias?

Descripción del caso

Una trabajadora reclamó la cantidad de 15.212,50 euros por la realización horas extraordinarias.

La sentencia del Juzgado de lo Social entendió que no quedaron acreditadas la realización de horas extraordinarias, ya que no se aportó ningún soporte probatorio para ello, por lo que, desestimó la demanda.

La parte actora anunció recurso de suplicación y la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña revocó la sentencia del Juzgado de lo Social al entender que, el incumplimiento de la obligación legal de registro diario por parte del empleador no puede redundar en su beneficio, ya que deja sin prueba a la trabajadora demandante.

Observaciones / Recomendaciones

El artículo 34.9 del ET establece la obligación del empresario de llevar el correspondiente registro de jornada al empresario, por lo que, en caso de no disponer la empresa de registro horario, le corresponde a esta la carga de prueba.

3. Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 474/2023 de 4 de julio

» Salario, carga de la prueba

» Ver resumen de la sentencia [aquí](#)

Cuestión que resuelve

¿A quién corresponde la carga probatoria del pago del salario: al trabajador o al empresario?

Descripción del caso

La cuestión a resolver en el recurso de casación para la unificación de doctrina consiste en determinar a quién corresponde la carga de probar el pago del salario, cuando no se discute la efectiva existencia de la prestación de servicios laborales durante el periodo reclamado.

Observaciones / Recomendaciones

A la luz de esta sentencia se puede concluir que, corresponde a la empresa la carga probatoria en tanto que tiene información contable que facilita la misma. Mientras que el trabajador tendría la prueba diabólica de demostrar que no ha cobrado.

4. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia núm. 3111/2023 de 29 de junio

» Brecha salarial

» Ver resumen de la sentencia [aquí](#)

Cuestión que resuelve

¿Puede conllevar la improcedencia de un despido objetivo el no abono de un complemento salarial?

Descripción del caso

La empresa extinguió por razón de causas objetivas el contrato de trabajo de la trabajadora que ostentaba el puesto de responsable de proyecto de corrosión.

Contra dicha decisión, la trabajadora interpone demanda solicitando la nulidad del despido junto con el abono de una indemnización de daños y perjuicios por vulneración del artículo 14 CE en atención a que el error inexcusable existente en su indemnización trae causa en una discriminación salarial.

Subsidiariamente, solicita la improcedencia del despido.

Asimismo, reclama que el complemento de coordinación que le correspondería percibir sea incluido en el salario regulador a efectos indemnizatorios.

El Juzgado de lo Social núm. 2 de Vigo desestima íntegramente la demanda y confirma la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas.

No obstante, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia entiende que la trabajadora tiene derecho al complemento de coordinación por su actividad como coordinadora y concluye que existe una diferencia inexcusable en la indemnización por despido que se puso a disposición de la trabajadora. Por ello, declara el despido improcedente.

Observaciones / Recomendaciones

Un error inexcusable en el cálculo de la indemnización determinará la improcedencia del despido objetivo.

1. Orden TES/941/2023, de 1 de agosto, por la que se regula el procedimiento para el reintegro al Fondo de Garantía Salarial, O.A., de las prestaciones pagadas indebidamente.

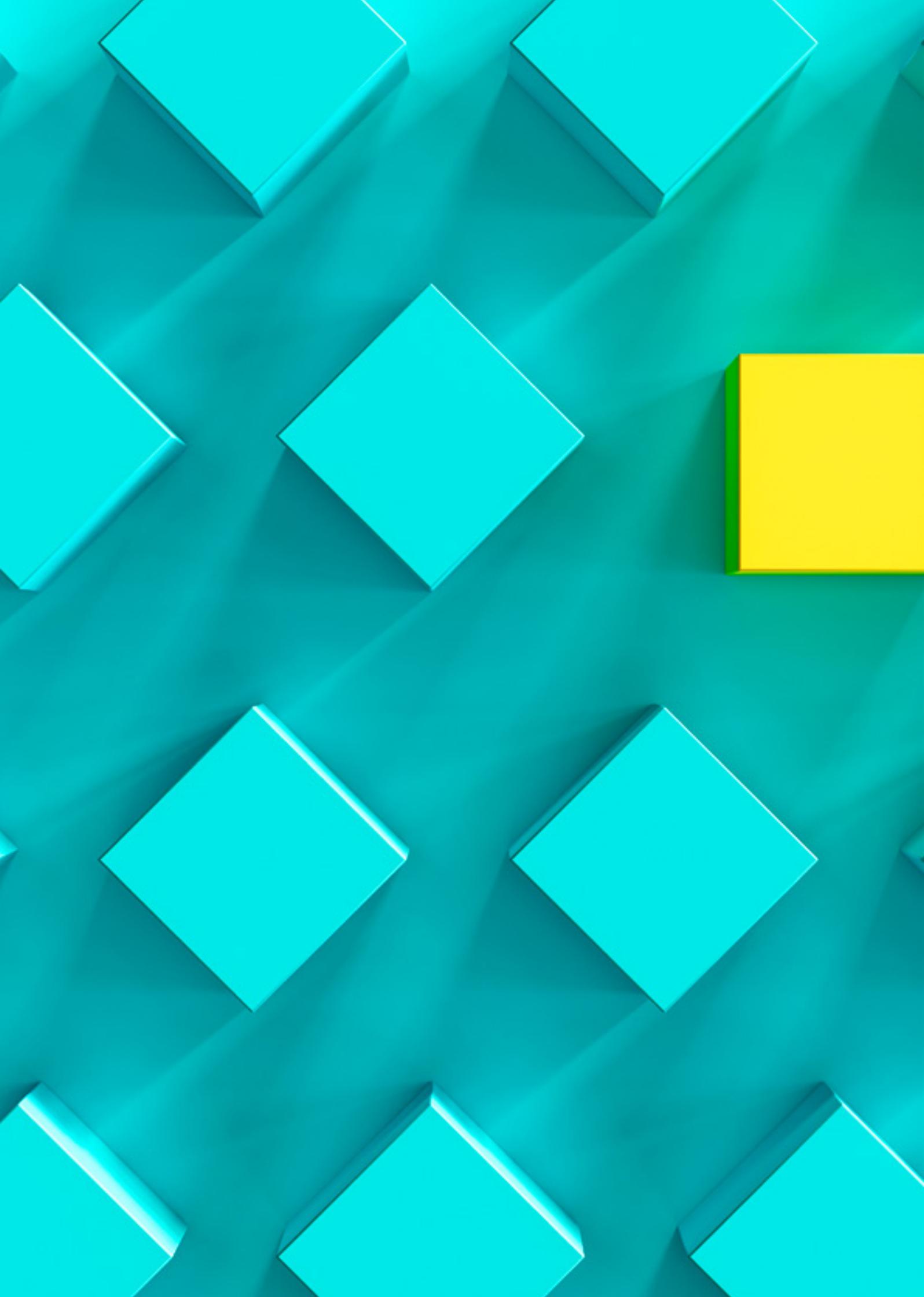
Cuestiones que regula

Regula el reintegro de prestaciones pagadas indebidamente por el Fondo de Garantía Salarial.

Novedades de interés

- i. En vigor desde el 6 de agosto de 2023.
- ii. Esta Orden tiene como objeto dar cumplimiento a lo previsto en la Ley General Presupuestaria que hace necesario crear una normativa jurídica que regule el reintegro de estas prestaciones pagadas indebidamente por el FOGASA.
- iii. Esta Orden desarrolla el objeto, el ámbito de aplicación, los órganos competentes y el procedimiento para la concesión del reintegro junto con todas las vicisitudes que se puedan dar dentro del propio procedimiento.
- iv. Esta Orden se aplicará a los pagos indebidos en materia de prestaciones de garantía salarial tanto en periodo voluntario como ejecutivo.
- v. Será el Juzgado de lo Social pertinente el que ostente la competencia para conocer este tipo de asuntos, de tal forma que el FOGASA no podrá revisar de oficio sus actos declarativos de derecho en perjuicio de sus beneficiarios salvo los casos excepcionales.
- vi. La Orden señala que la forma de pago obligatoria será el ingreso en una cuenta titularidad del FOGASA que se designe a tal efecto. Aunque, también se prevé la compensación, así como el aplazamiento y fraccionamiento de la deuda.

[Más información](#)



Alerta Laboral

La calificación como conductora temeraria tras un accidente de trabajo debe ser establecida tras analizar el supuesto de forma individualizada.

El hecho de que un trabajador asuma riesgos innecesarios, manifiestos y especialmente ajenos a su usual comportamiento laboral supone la existencia de una conducta imprudente temeraria.

Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 476/2023, de 4 de julio de 2023 [ECLI: ES:TS:2023:3015]

La cuestión que resuelve el Tribunal Supremo es discernir si un incidente de tráfico sufrido por un trabajador al retornar de su puesto de trabajo y al cruzar, durante horas nocturnas, un carril no designado para el tránsito peatonal compuesto por cuatro vías puede ser clasificado como un accidente de trabajo.

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de un trabajador que, al volver de su puesto de trabajo, decide cruzar el referido carril en una zona no señalizada para el paso de peatones y con insuficiente iluminación.

Como consecuencia, el trabajador sufrió una lesión en el tobillo. Además, al momento del incidente, el trabajador cruzó portando equipaje considerable y sin indumentaria que facilitara su visibilidad.

Posterior al evento, la Guardia Civil emitió un informe, identificando como causas preponderantes la incursión no reglamentaria del trabajador en la vía y, secundariamente, el descuido del conductor implicado.

Dado este contexto, el INSS resolvió concediendo al trabajador una incapacidad permanente total para su profesión habitual, atribuyendo el origen de esta incapacidad a un accidente laboral. La decisión fue confirmada en la reclamación previa pero revocada por el Juzgado de lo Social.

Este fallo fue impugnado en suplicación por el trabajador ante el Tribunal Superior de Justicia; quien, optó por acoger el recurso, anulando la decisión del Juzgado de lo Social y reconociendo el siniestro como un accidente laboral.

Consecuentemente, la representación de la mutua colabo-

radora de la Seguridad Social formalizó un recurso de casación de unificación de doctrina, con el objetivo de determinar si este accidente se debe a una imprudencia temeraria del trabajador, y por lo tanto es un accidente no laboral; o si es una conducta imprudente profesional y por lo tanto es un accidente laboral.

El Tribunal Supremo establece que la simple transgresión de normativas de circulación no constituye, en sí misma, una actitud imprudente que pueda ser categorizada como temeraria.

De acuerdo con la evaluación de las circunstancias específicas del caso en cuestión, y considerando factores tales como la estructura vial compuesta por cuatro carriles en ambas direcciones, la ausencia de vestimenta de alta visibilidad y la presencia de equipaje que comprometía la movilidad del trabajador, se concluye que esta actuación se circunscribe dentro de lo que se entiende por imprudencia temeraria.

Es manifiesto que el empleado asumió peligros claros, superfluos y de marcada gravedad, distanciándose del comportamiento estándar esperado. En este sentido, si bien puede argumentarse que el conductor del vehículo no demostró una adecuada pericia, ello no desvirtúa el hecho de que el trabajador enfrentó un peligro claramente evitable.

En virtud de lo anterior, el Tribunal Supremo, acoge favorablemente el recurso de casación, revocando la determinación del Tribunal Superior de Justicia catalogando el suceso como un accidente no laboral.

La carga de la prueba de las horas extra recae sobre el empresario si no aporta el registro diario de jornada.

La llevanza de registro horario constituye una obligación legalmente establecida para el empleador y su incumplimiento no puede redundar en beneficio de la empresa -dejando sin prueba a la trabajadora-

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 4056/2023 de 26 de junio de 2023 [ECLI:ES:TSJCAT:2023:6211]

La cuestión que resuelve el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en su sentencia es a quien corresponde la carga de la prueba en la acreditación de la realización de horas extraordinarias, cuando no existe registro de jornada.

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de una trabajadora que reclama la realización de 1.250 horas extraordinarias y la cantidad de 15.212,50 euros por dicho concepto.

El Juzgado de lo Social dictó sentencia desestimando la demanda, ya que entendió que no quedaron acreditadas la realización de horas extraordinarias, al no aportarse ningún soporte probatorio para ello.

Disconforme con la sentencia del Juzgado de lo Social, la actora interpone recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, que lo estima.

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña entiende que, no han quedado acreditadas las horas extraordinarias porque el empleador no cumplió con la obligación legal establecida en el artículo 34.9 del ET, en cuanto al registro de jornada diario que tiene que imponer la empresa.

En este sentido, la Sala entiende que no puede perjudicarle a la parte actora que el empleador no cumpla con las obligaciones legales. En particular, señala que debe invertirse la carga de la prueba, trasladándose a la empresa la obligación de acreditar que la jornada no excede de la ordinaria.

Asimismo, añade que la modificación legislativa del artículo 34.9 del ET consistente en la obligación patronal de llevanza

de un registro diario de jornada de trabajo ha supuesto un giro en cuanto a la carga de la prueba de la realización de horas extraordinarias cuando el empresario incumple tal obligación, modificando las sentencias dictadas hasta la fecha.

Por todo lo anterior, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña entiende que al no haber aportado el empresario las actuaciones de registro diario de la jornada laboral de la demandante, a los efectos de acreditar la realización de las horas extraordinarias postuladas, no puede rendar en su beneficio -dejando, además, sin prueba a la parte actora- el incumplimiento de esta obligación legal y, por tanto, corresponde al demandado infractor la carga de la prueba en cuanto al horario realmente trabajado.

En este sentido, se estima íntegramente el recurso de suplicación interpuesto, revocando la sentencia del Juzgado de lo Social y reconociendo la realización de 1.250 horas extraordinarias, condenando al empleador al pago de la cantidad de 15.212,50 euros más el 10% de interés por mora.

Alerta Laboral

Corresponde al empresario la carga de probar el pago del salario.

La empresa cuenta con información contable y financiera para demostrar el pago de las sumas reclamadas, mientras que, por el contrario, no puede exigirse al trabajador la prueba de un hecho negativo, cuál sería el de la no percepción del salario reclamado.

Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 474/2023 de 4 de julio de 2023 [ECLI: ES:TS:2023:3034]

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de un trabajador que presentó demanda reclamando diversas deudas salariales.

En la sentencia del Juzgado de lo Social, tras la valoración de los diversos elementos de prueba aportados, se concluye que el actor no ha acreditado la existencia de la deuda salarial que reclama, carga probatoria que le incumbía, de conformidad con lo establecido en el artículo 217.2 de la LEC.

Esta sentencia es recurrida en suplicación, Tribunal que confirma la decisión del Juzgado de lo Social. Por tanto, el trabajador interpone recurso de casación para la unificación de doctrina.

El recurso denuncia infracción de los artículos 4.2.f) y 29.1 del ET, para sostener que la aplicación de las reglas del artículo 217 de la LEC imponen a la empresa la carga de probar el pago del salario cuando no se discute la prestación de servicios laborales por parte del trabajador, lo que obliga a estimar la pretensión ejercitada en la demanda.

Por tanto, la cuestión a resolver en el recurso de casación para la unificación de doctrina consiste en determinar a quién corresponde la carga de probar el pago del salario, cuando no se discute la efectiva existencia de la prestación de servicios laborales durante el periodo reclamado.

Entiende el Tribunal Supremo que la empresa cuenta con los registros y asientos contables que acreditan el pago del salario, así como los documentos que pueden evidenciar la existencia de transferencias dinerarias a las cuentas del trabajador, por lo que dispone de todas las facilidades probatorias para demostrar el pago de las sumas reclamadas, mientras que, por el contrario, no puede exigirse al trabaja-

dor la prueba de un hecho negativo, cuál sería el de la no percepción del salario reclamado.

A lo que añade que, incluso en el hipotético supuesto de que el pago se hubiere realizado en metálico, la empresa puede aportar el preceptivo recibo de cobro firmado por el trabajador que ha de obrar en su poder.

Y que podría especularse sobre la ilícita posibilidad de que la empresa hubiere abonado el salario en dinero negro y de forma oculta, pero que, al margen de otras responsabilidades, esa irregular circunstancia tampoco la eximiría en ningún caso de la carga de probar el pago, por los medios que fuere.

Motivos que llevan al Tribunal Supremo a estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el trabajador, casando y anulando la sentencia del Tribunal Superior de Justicia recurrida, condenando a la empresa co-demandada al pago de las cantidades reclamadas con el abono del interés por mora del artículo 29.3 del ET.

La existencia de un error inexcusable puede derivar en la improcedencia del despido.

Una diferencia de 1.197,88 euros en la indemnización que se ha de poner a disposición de la trabajadora en el momento de la entrega de la carta por causas objetivas ha sido considerada un error inexcusable.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia núm. 3111/2023 de 29 de junio de 2023 [ES:TSJGAL:2023:5143]

La cuestión que resuelve el Tribunal Superior de Justicia de Galicia en su sentencia es si la no inclusión del complemento de coordinación en el salario regulador tenido en cuenta para calcular la indemnización por despido puede implicar que el despido de la trabajadora se declare improcedente.

El supuesto de hecho del que parte la sentencia es el de una empresa que procede a despedir a una trabajadora que ocupa la posición de responsable de proyecto de corrosión bajo la existencia de causas objetivas y, en particular, económicas.

No conforme con dicha decisión, la trabajadora presenta demanda en materia de despido, solicitando la nulidad del mismo junto con una indemnización adicional por daños y perjuicios por vulneración de sus derechos fundamentales. La actora justifica dicha pretensión en que la diferencia en la cantidad indemnizatoria procede de una brecha salarial por razón de sexo. Subsidiariamente, solicita la improcedencia del despido.

Ante dicha pretensión, el Juzgado de lo Social núm. 2 de Vigo dicta sentencia desestimando la demanda formulada por la trabajadora, confirma la extinción del contrato por causas objetivas y absuelve a la empresa.

Disconforme con la sentencia del Juzgado de lo Social, la trabajadora interpone recurso de suplicación alegando que le corresponde que el complemento de coordinación se incluya en el salario regulador. En concreto, sostiene que teniendo en cuenta el abono del citado complemento hay una diferencia en el salario regulador a efectos de indemnización por despido que determina que se pusiera a disposición de la actora una indemnización menor a la que debería percibir.

En primer lugar, el acuerdo salarial de la empresa define el complemento de coordinación como aquel a recibir por personal del nivel IV y V que desempeñe dentro de su categoría profesional puestos que supongan la coordinación de actividades de 3 o más personas.

El Tribunal considera que la trabajadora realiza las tareas de coordinación requeridas y que, por tanto, tiene derecho al percibo del complemento de coordinación.

Por todo ello, entiende el Tribunal que la trabajadora está legitimada a recibir 99,06 al mes en concepto de tal complemento, lo que implica una diferencia en la indemnización por despido, pues le correspondería la cantidad de 46.067,88 euros, en lugar de los 44.870,6 euros incluidos en la carta de despido.

En vista de lo que antecede y por aplicación de la doctrina del error inexcusable en el cálculo de la indemnización por despido objetivo, el Tribunal entiende que el error es inexcusable por cuanto el abono de una indemnización inferior a la que le corresponde se produce por una discriminación salarial que vulnera el artículo 14 de la Constitución Española.

Sin perjuicio de lo anterior, el Tribunal concluye que las causas económicas incluidas en la carta de despido han resultado acreditadas.

Por todo ello, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia estima parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora, revoca la sentencia dictada en el Juzgado de lo Social número 2 de Vigo y declara el despido improcedente.

La presente publicación no constituye asesoramiento jurídico de sus autores. Para más información:

cms-asl@cms-asl.com | [cms.law](https://www.cms.law)



Twitter



LinkedIn



cms.law



CMS Law-Now™

Your free online legal information service.

A subscription service for legal articles on a variety of topics delivered by email.
[cms-lawnow.com](https://www.cms-lawnow.com)

La información contenida en esta publicación es de carácter general y orientativo y no pretende constituir un asesoramiento jurídico o profesional. Ha sido elaborada en colaboración con abogados locales.

La AEIE CMS Legal Services (AEIE CMS) es una Agrupación Europea de Interés Económico que coordina una organización de despachos de abogados independientes. La AEIE CMS no presta servicios a los clientes. Dichos servicios son prestados exclusivamente por los despachos miembros de la AEIE CMS en sus respectivas jurisdicciones. La AEIE CMS y cada uno de sus despachos miembros son entidades separadas y legalmente distintas, y ninguna de ellas tiene autoridad para comprometer a ninguna otra. La AEIE CMS y cada una de las empresas miembro son responsables únicamente de sus propios actos u omisiones y no de los de la otra. La marca "CMS" y el término "despacho" se utilizan para referirse a algunos o a todos los despachos miembro o a sus oficinas; los detalles se pueden consultar en el apartado "información legal" del pie de página de [cms.law](https://www.cms.law).

Oficinas CMS:

Aberdeen, Abu Dhabi, Ámsterdam, Amberes, Argel, Barcelona, Belgrado, Bergen, Berlín, Bogotá, Bratislava, Bristol, Bruselas, Bucarest, Budapest, Casablanca, Ciudad de México, Colonia, Dubai, Dusseldorf, Edimburgo, Estambul, Estrasburgo, Frankfurt, Funchal, Ginebra, Glasgow, Hamburgo, Hong Kong, Johannesburgo, Kiev, Leipzig, Lima, Lisboa, Liubliana, Liverpool, Londres, Luanda, Luxemburgo, Lyon, Madrid, Manchester, Mascate, Milán, Mombasa, Mónaco, Múnich, Nairobi, Oslo, París, Pekín, Podgorica, Poznan, Praga, Reading, Río de Janeiro, Roma, Santiago de Chile, Sarajevo, Shanghai, Sheffield, Singapur, Skopje, Sofía, Stavanger, Stuttgart, Tel Aviv, Tirana, Utrecht, Varsovia, Viena, Zagreb y Zúrich.

[cms.law](https://www.cms.law)