



Roj: STSJ AR 788/2025 - ECLI:ES:TSJAR:2025:788

Id Cendoj: 50297340012025100355

Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social

Sede: Zaragoza

Sección: 1

Fecha: 12/05/2025

Nº de Recurso: 254/2025

Nº de Resolución: 360/2025

Procedimiento: Recurso de suplicación

Ponente: JOSE ENRIQUE MORA MATEO

Tipo de Resolución: Sentencia

Sentencia número 000360/2025

Rollo número 254/2025

MAGISTRADOS/AS ILMOS/AS. Sres/as:

D^a ELENA LUMBRERAS LACARRA

D. JOSÉ-ENRIQUE MORA MATEO

D. CÉSAR-ARTURO DE TOMÁS FANJUL

En Zaragoza, a doce de mayo de dos mil veinticinco.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, compuesta por los Sres./as. indicados al margen y presidida por la primera de ellos, pronuncia en nombre del REY esta

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación núm. 254 de 2025 (Autos núm. 254/2024), interpuesto por la parte demandante D^a Rosa contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social Único de Huesca de fecha 19 de diciembre de 2024, siendo demandado **BIODIESEL ARAGON** SL, sobre extinción contrato y parte el Ministerio Fiscal. Ha sido ponente el Ilmo. Sr. D. JOSÉ-ENRIQUE MORA MATEO.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos, se presentó demanda por D^a Rosa , contra **Biodiesel Aragón** SL sobre extinción contrato, siendo parte el Ministerio Fiscal y en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de lo Social Único de Huesca, de fecha 19 de diciembre del 2024, siendo el fallo del tenor literal siguiente:

"Desestimo la demanda formulada por Dña. Rosa contra la **empresa BODIESEL ARAGÓN S.L.** por lo que debo absolver a la **empresa** demandada de las pretensiones formuladas en su contra."

SEGUNDO.- En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los del tenor literal siguiente:

"PRIMERO.- La demandante Dña. Rosa , DNI NUM000 , prestaba sus servicios con contrato de trabajo indefinido a tiempo completo para la **empresa BODIESEL ARAGÓN S.L.** con CIF B22314975, antigüedad desde el 02/10/2013 y salario mensual de 2397,48 euros brutos con prorrateo de pagas extras.

SEGUNDO.- La trabajadora realizaba en un principio sus funciones como *auxiliar de laboratorio*.

Con fecha 14 de diciembre de 2018, se llega a un acuerdo con la trabajadora, sobre la retribución complementaria a percibir ante las *sustituciones parciales* de las funciones del responsable de laboratorio consistentes en:

Sustituciones con más de 10 días continuados, plus de 200 euros

Sustituciones inferior a los 10 días, plus de 150 euros.

Estas sustituciones, consisten en representar al responsable en aquellas funciones de control y seguimiento del departamento de laboratorio, no implica aquellas funciones que por el carácter de mayor responsabilidad, como representación frente a terceros, firma de boletines, reuniones internas de desarrollo (si puede asistir como colaboradora), etc.

También implica una mayor dedicación para atender las necesidades del departamento en cada momento que surgen y reconoce en este acto la funcionalidad plena del departamento los 365 días del año.

Con fecha 01/01/2021, se acordó con la trabajadora que pasase a desempeñar sus servicios como *responsable de laboratorio*, categoría encuadrada en el grupo 5 del Convenio de Industrias Químicas.

TERCERO.- La actora no ostenta la representación legal o sindical de los trabajadores y no la ha ostentado en el año anterior a la solicitud de extinción.

CUARTO.- La **empresa** produce 24 horas a tres turnos.

El Laboratorio tiene 3 turnos de 8 horas. Van rotando por turnos.

QUINTO.- Profesiograma de las funciones relativas al puesto de trabajo de responsable de laboratorio.

Misión:

Organización del personal del laboratorio

Técnicas analíticas superiores

Apoyo al laboratorio

Función administrativa del laboratorio (pedidos, boletines...).

Funciones:

1. Coger número de registro de los camiones que ha registrado expediciones y pasarlos al excel del laboratorio para saber que camión es, con qué calidad y que registro tiene.
2. Enviar email camiones recibidos día anterior para que los comerciales sepan calidad
3. Integrar la cromatografía (ésteres, glicéridos y metanol) y pasar los datos a calidad que se tomen decisiones en el proceso productivo.
4. Pasar al ICP de las muestras de **Biodiesel**, planta, materias primas...etc para saber calidad de tanques, planta y pasar los datos a una hoja para la responsable de calidad.
5. Mandar email glicerol del tanque a comercial, producción, calidad, cargue para saber cuál es el % a cargar
6. Supervisar todos los análisis del laboratorio para comprobar que se están realizando correctamente y tomar decisiones en planta
7. Hacer informes de los ensayos realizados en el laboratorio
8. Pasar los datos de la depuradora del fin de semana al responsable de la unidad
9. Realizar pedidos para tener todos los reactivos, material, gases que son necesarios en el laboratorio.
10. Hacer una hoja con el planing de entradas de materia prima y materia auxiliar para laboratorio y cargue para organizar mejor las tareas.
11. Hacer boletines de calidad de la glicerina para pasarlos a comercial para el cliente
12. Boletines de materias primas potenciales y mandar mail con el boletín a calidad
13. Boletines de los proveedores nacionales y email con la calidad recibida a comercial
14. Hacer boletín de la calidad del bio a cargar para el cliente
15. Planificar y distribuir las tareas a los técnicos del laboratorio y explicarles cómo hacer en caso de algún ensayo.
16. Revisar los partes de trabajo diarios del día anterior para ver que cada uno haya realizado todas las tareas encomendadas en el laboratorio.
17. Organizar personal (turnos, horas extras, pluses...) del laboratorio

18. Explicar y ayudar a los técnicos a entender el proceso o dudas en equipos

SEXTO.- La Inspección de Trabajo tras la denuncia interpuesta por la representación de CCOO en la **empresa** el 03/11/2023, requirió a la **empresa** en los siguientes términos:

En relación con el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, se REQUIERE a la **empresa** que proceda, en el plazo de un mes, a establecer, previa consulta con los representantes de los trabajadores, un procedimiento en el que se fijen las condiciones de desconexión digital de los trabajadores, en el que se incluyan aquellas situaciones en las que, por su carácter excepcional, requieran contactar con el trabajador durante sus periodos de descanso, así como los canales de comunicación pertinentes, de manera que, dichos canales, queden restringidos a los supuestos estrictamente necesarios que respondan a imprevistos o situaciones imposibles de dilación, y en ningún caso se refieran a cuestiones meramente organizativas, informativas o instrucciones de trabajo que se puedan transmitir o solventar en horario laboral, garantizando de esta manera, el derecho a la desconexión digital y el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de los trabajadores, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 42.4 del Convenio que resulta de aplicación.

SÉPTIMO.- La trabajadora no ha superado las 80 horas extraordinarias anuales (hecho acreditado por el informe de la Inspección de Trabajo).

OCTAVO.- La actora organizaba sus vacaciones atendiendo a las necesidades del laboratorio en el que prestaba servicios.

En cuanto a las vacaciones del año 2020, consta que la trabajadora no disfrutó de 18 días de vacaciones, que fueron remunerados por la **empresa** en la nómina de enero de 2021.

En el año 2021 la actora remitió correo electrónico el 25 de febrero a la **empresa** para disfrutar de 19 días de vacaciones, dejando 5 por si los necesitaba (constan en el evento nº 83 del EJE). Al comunicar el inicio de vacaciones la actora hace constar en el correo electrónico "cualquier cosa que necesitéis estaré disponible en el móvil". En octubre de 2021 la actora comunica la variación de disfrute de las vacaciones debido a la situación del laboratorio. En diciembre de 2021, el 21, comunica el disfrute de 3 días de vacaciones. Indica que estará disponible en el móvil. El 29 de diciembre comunica que le quedan 7 días por disfrutar y que prefiere que se le remuneren dado que no va a poder disfrutarlos.

El 17 de marzo de 2022 la actora remite correo electrónico indicando la fecha de disfrute de vacaciones del año 2022. Va comunicando los disfrutes de vacaciones con indicación de que está disponible en el móvil.

La trabajadora tenía en cuenta la situación del laboratorio para ir disfrutando de las vacaciones, haciendo constar continuamente su disponibilidad a través del móvil.

La trabajadora ha recibido mensajes y llamadas del laboratorio estando de vacaciones o fuera de su horario diario (con remisión a la relación de llamadas y mensajes aportados como documental).

NOVENO.- La trabajadora inició situación de IT desde el 03/11/2022 por contingencias comunes con el siguiente diagnóstico: "trastorno del estado de ánimo específico, no determinado".

Existe un procedimiento de determinación de contingencia seguido en este mismo Juzgado, el 781/2023, para solicitar la declaración de contingencia del proceso iniciado el 03/11/2022 como derivado de contingencia profesional tras denegación en la vía administrativa.

DÉCIMO.- La trabajadora al recibir el alta, procedió con fecha 04/04/2024 a solicitar las vacaciones que le faltaban por disfrutar, correspondientes a los meses de enero y febrero del año en curso, al año 2023 y las restantes del año 2022 a solicitarlas entre los días 5 de marzo a 22 de abril de 2024.

En la actualidad en situación de excedencia en la **empresa BIODIESEL ARAGÓN S.L.** desde el 07/05/2024.

UNDÉCIMO.- En fecha 11/04/2024 se celebró el preceptivo Acto de Conciliación, resultando el mismo sin avenencia.

Conciliación previa al acto del juicio sin avenencia."

TERCERO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante siendo impugnado dicho escrito por la parte demandada y el Ministerio Fiscal.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El recurso de la demandante impugna la sentencia dictada, mediante la formulación de Motivos de revisión fáctica y de infracción jurídica sustantiva, para que se revoque la misma y se declare la extinción

del contrato por incumplimiento de las obligaciones del empresario, con los efectos legales que deriven de dicha declaración, de conformidad con el artículo 50.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, el pago de la indemnización legal correspondiente, así como la indemnización por daños y perjuicios reclamada.

SEGUNDO.- Por el cauce procesal previsto en el ap. b) del art. 193 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), pretende el recurso la revisión de los Hechos Probados (HP) de la sentencia, con apoyo probatorio en la documental que señala (docs. 6 y 7 que cita), manifestando al comienzo del Motivo: *"En el Fundamento de Derecho (FdD) 5, pág. 13-14 se señala lo siguiente, y se debe adicionar en el hecho octavo de los hechos probados "La trabajadora ha recibido mensajes y llamadas del laboratorio estando de vacaciones o fuera de su horario diario (con remisión a la relación de llamadas y mensajes aportados como documental)". Aquí, su señoría no ha valorado la prueba documental aportado por la parte actora detallando las llamadas y mensajes de whatsapp aportados como se describen más adelante, en referencia a los documentos 6 y 7"*.

En la sentencia, HP 8º último párrafo, se declara: *"La trabajadora ha recibido mensajes y llamadas del laboratorio estando de vacaciones o fuera de su horario diario (con remisión a la relación de llamadas y mensajes aportados como documental)."*

Por otro lado, el Motivo se refiere, y reproduce, al contenido del FJ Quinto, pfo. penúltimo de la sentencia, que dice: *"A ello, añadir que los años 2021 y 2022, no constan en los correos, mensajes y llamadas aportadas, una prueba objetiva clara y contundente que determine incumplimientos de la **empresa** tal y como indica la demanda. Se observa carga de trabajo y preocupación de la trabajadora, pero no elementos objetivos que permitan acreditar extremos de la intensidad que se manifiesta en demanda, sin que los testigos propuestos puedan sustituir la falta de aportación de otros elementos probatorios"*.

Para concluir el recurso que, frente a la conclusión de la sentencia, *"Sí que hay las llamadas y mensajes de 2021 y 2022, y, por lo tanto, sí prueba objetiva clara y contundente que determine incumplimientos de la **empresa**". Y más adelante, "sí existen elementos objetivos que permitan acreditar extremos de la intensidad que se manifiesta en demanda"*.

TERCERO.- La jurisprudencia (entre otras muchas, SsTS de 15-1-2019 (rc. 212/17); 9.9.2020, (rc. 13/18), o 2-6-2022 (r. 230/21), respecto a la revisión en casación de los Hechos Probados, con doctrina aplicable al recurso de suplicación, tiene declarado que los Hechos sólo pueden adicionarse, suprimirse o rectificarse si concurren las siguientes circunstancias: a) que se concrete con precisión y claridad el hecho que haya sido negado u omitido en la resultancia fáctica recurrida; b) que tal hecho resalte, de forma clara, patente y directa de la prueba documental o pericial obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones más o menos lógicas, puesto que concurriendo varias divergentes o no coincidentes, han de prevalecer las conclusiones que el juzgador ha elaborado apoyándose en tales pruebas; c) que se ofrezca el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo alguno de sus puntos, bien completándola; d) que tal hecho tenga trascendencia para llegar a la modificación del fallo recurrido, es decir, que la modificación haga variar el pronunciamiento de la sentencia, pues, en otro caso, devendría inútil la variación; y e) que en modo alguno ha de tratarse de una nueva valoración global de la prueba incorporada al proceso.

Como hemos visto, en el motivo del recurso destinado a la revisión fáctica, no se precisa un hecho erróneo o una omisión fáctica relevante -evidenciándose el error mediante una concreta prueba documental o pericial y proponiendo el texto del hecho que la parte estima probado-, sino que se expresa una valoración probatoria de los elementos de convicción a que alude el motivo -relativos a la intensidad o gravedad de lo que considera incumplimientos de la **empresa**-, distinta a la que hace el juzgador.

En SsTS de 9.9.2020 (r. 13/18) y de 7.7.2021 (r. 137/19), entre otras muchas, la jurisprudencia declara que "el proceso laboral está concebido como un proceso de instancia única (que no grado), lo que significa que la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud (art. 97.2 LRJS) al juzgador de instancia por ser quien ha tenido plena inmediatez en su práctica y la revisión de sus conclusiones solo puede ser realizada cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de documentos idóneos para ese fin que obren en autos, por lo que se rechaza que el Tribunal pueda realizar una nueva valoración de la prueba, como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario de apelación. En concordancia, se rechaza la existencia de error si ello implica negar las facultades de valoración que corresponden primordialmente al Tribunal de Instancia, siempre que las mismas se hayan ejercido conforme a las reglas de la sana crítica, pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes".

Se desestima en consecuencia el Motivo de revisión fáctica formulado.

CUARTO.- Al amparo del art. 193 c) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), denuncia el recurso infracción de lo dispuesto en el art. 50 .c) del Estatuto de los Trabajadores, RD Legislativo 5/2015: "c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario".

Establece el art. 20 bis del ET: "Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión. Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales".

Dice la STS de 2-4-2025 (rc. 169/22): "El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral está reconocido, con carácter general, en el artículo 88 LOPDGDD (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales) y, específicamente en el trabajo a distancia, en el artículo 18 y en la DA primera de la LTD (Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia). Respecto del papel de la negociación colectiva, el artículo 88.2 LOPDGDD establece que las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión digital «se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la **empresa** y los representantes de los trabajadores.» Por su parte, el último párrafo del artículo 18.2 LTD dispone que «los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.» Finalmente, el apartado 2 de la disposición final primera de la LTD prevé que los convenios o acuerdos colectivos podrán regular «las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.»

Ocurre que, en el presente supuesto, y por deseable que sea que no fuera así, no consta que la negociación colectiva haya procedido a hacer lo que la legislación vigente le invita a hacer.

3. Siendo así las cosas, el caso es que, tanto el artículo 88.3 LOPDGDD como el artículo 18.2 LTD, establecen expresamente -se cita el artículo 18.2 LTD- que «la **empresa**, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a (las) personas trabajadoras, ...en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.»

Según puede comprobarse, la legislación vigente no solo permite, sino que obliga, a la **empresa** a elaborar una «política interna» sobre el derecho a la desconexión digital. Lo que sucede es que esa política interna debe elaborarse «previa audiencia» de los representantes de las personas trabajadoras y no consta que ello se haya hecho en el presente supuesto.

La STS 225/2024, de 6 de febrero (r. 263/22), ha examinado las consecuencias de orillar la intervención que la LOPDGDD reconoce a los representantes de las personas trabajadoras. Lo ha hecho respecto del artículo 87.3 LOPDGDD sobre los dispositivos digitales que la **empresa** pone a disposición de las personas trabajadoras. Este último precepto legal también establece que los empleadores deben establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales, y que en la elaboración de esos criterios deben participar los representantes de los trabajadores.

Pues bien, en un supuesto en que los criterios de utilización se elaboraron por la **empresa** sin la participación de aquellos representantes, la STS 225/2024, de 6 de febrero (rec. 263/2022), ha declarado la nulidad de las correspondientes decisiones empresariales.

La doctrina de la STS 225/2024 es aplicable al presente supuesto.

Es verdad que aquí se trata de unas previsiones contenidas en una cláusula del contrato tipo de trabajo a distancia. Pero ya hemos visto que este contrato tipo es un contrato redactado por la **empresa** al que se adhieren las personas trabajadoras. Esa redacción es donde se encuentra la «política interna» empresarial sobre el derecho a la desconexión digital a que se refieren el artículo 88.3 LOPDGDD y el artículo 18.2 LTD. El caso es que esta política se ha realizado sin que haya dado audiencia previa a la representación legal de las personas trabajadoras, vulnerándose así las claras prescripciones contenidas en aquellos dos preceptos legales. Y, de conformidad con la doctrina de la STS 225/2024, de 6 de febrero (r. 263/22), son nulas las decisiones empresariales adaptadas sin la preceptiva intervención de los representantes de las personas trabajadoras".

QUINTO.- De lo expuesto se infiere, como norma principal y en relación con lo que ahora es objeto de la litis, lo dispuesto en el art. 20 bis del ET: "Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital..."

El recurso insiste que el incumplimiento grave por la **empresa** del derecho a la desconexión digital de la trabajadora, unido a la inexistencia en la **empresa** del exigible protocolo sobre la implantación de un adecuado sistema de registro de jornada y desconexión digital -requerido por la Inspección de Trabajo y al que se

refiere también la jurisprudencia antes citada-, le ha producido una situación prolongada de enfermedad y baja médica, que justifica su derecho a la rescisión indemnizada del contrato.

SEXTO.- Sin embargo, se declara probado que, en este caso:

-iniciada la relación laboral en 2013 como auxiliar de laboratorio, en 2018 acordaron las partes realizar "sustituciones parciales" como responsable de laboratorio, con el complemento retributivo correspondiente, responsabilidad que llevaba consigo *"una mayor dedicación para atender las necesidades del departamento en cada momento que surgen y reconoce en este acto la funcionalidad plena del departamento los 365 días del año"*(HP 2º).

-con fecha 1/1/2021, se acordó con la trabajadora que pasase a desempeñar sus servicios como responsable de laboratorio, categoría encuadrada en el grupo 5 del Convenio de Industrias Químicas. (HP 2º)

-la **empresa** produce 24 horas a tres turnos (HP 4º).

-En 2021 y 2022 la demandante comunicaba las fechas de disfrute de sus vacaciones -se entiende que a **empresa** y trabajadores del laboratorio- con indicación de que estaría disponible en el móvil. Tenía en cuenta la situación del laboratorio para ir disfrutando de las vacaciones, haciendo constar continuamente su disponibilidad a través del móvil (HP 8º).

-La trabajadora ha recibido mensajes y llamadas del laboratorio estando de vacaciones o fuera de su horario diario (con remisión a la relación de llamadas y mensajes aportados como documental) (HP 8º).

SÉPTIMO.- La relación de llamadas y mensajes que constan en la prueba documental (doc. 6 y 7 de la parte actora, que obran en el expediente judicial electrónico, EJE, entre los ns. 29 a 37), que el HP 8º considera probadas, recogen en parte consultas y respuestas sobre el trabajo del laboratorio, en parte conversaciones con compañeros o superiores no directamente relacionadas con incidencias del trabajo ordinario del laboratorio, y en algún caso se trata de llamadas perdidas o canceladas.

En total, identifica el recurso 7 mensajes en 2021; trece llamadas entre el 17 de agosto y el 30 de octubre de 2022 (en general de corta duración, segundos o pocos minutos); y diez mensajes entre abril y septiembre de 2022. Todos ellos, en días de descanso o fuera de jornada, según señala la relación hecha en el escrito de recurso.

OCTAVO.- La sentencia recurrida, en sus FJs 5º y 6º, razona ampliamente sobre la necesidad de que la extinción contractual solicitada se base en un probado incumplimiento de sus obligaciones por la **empresa**. Y la Sala considera razonable la conclusión desestimatoria alcanzada y ajustada a lo establecido tanto en la ley como en la jurisprudencia que la interpreta.

Como dice la reciente STS de 3-4-2025 (r. 94/23): *"...en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, dentro del cual no todo impago o retraso salarial es motivo justificativo de una resolución contractual indemnizada a instancias de la persona trabajadora afectada, sino solamente aquellos que alcancen un cierto nivel de gravedad suficiente para merecer esa consecuencia"*

Y, con carácter más explícito y general, reiterando constante jurisprudencia, **la STS de 15-1-2025 (r. 273/24)**: *"para que concurra justa causa que permita solicitar al trabajador la extinción del contrato de trabajo, el art. 50 .1 letra c) ET exige que el empresario haya incurrido efectivamente en un incumplimiento grave de sus obligaciones.*

Esto es, que la causa esgrimida por el trabajador para solicitar la extinción constituya realmente un incumplimiento grave de las obligaciones imputable al empresario.

No es posible pretender la resolución indemnizada del contrato de trabajo cuando el motivo alegado por el trabajador no es imputable al empresario, por no estar comprendido dentro del ámbito de responsabilidad que le corresponde en el cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales asumidas frente al trabajador.

...Pero eso exige que se produzca un claro incumplimiento de esos deberes por parte de la empleadora, mediante la realización de una determinada actuación o por incurrir en una omisión que le sea imputable, con gravedad e intensidad suficiente como para dar lugar a la extinción indemnizada de la relación laboral.

*Exigencia que solo se cumple cuando concurren conjuntamente los dos requisitos que impone esa norma: a) que pueda calificarse como grave la actuación u omisión en la que el trabajador sustenta la acción extintiva; b) que resulte de alguna forma imputable a la **empresa** su incumplimiento".*

En conclusión, por un lado, es la propia trabajadora la que asume y ofrece su disponibilidad para atender incidencias o consultas sobre la actividad del laboratorio del que era responsable incluso en tiempo de sus



vacaciones. Por otro, las llamadas y mensajes recibidos y atendidos fuera del horario laboral no tienen una frecuencia y duración que pueda calificarse como de gran intensidad.

Finalmente, la inexistencia en la **empresa** de un procedimiento -para cuya legal elaboración la Inspección de Trabajo requirió a la **empresa**- en el que se fijasen las condiciones de desconexión digital de los trabajadores, y se incluyeran las situaciones en las que, por su carácter excepcional, se requiera contactar con el trabajador durante sus periodos de descanso, garantizando el derecho a la desconexión digital y el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de los trabajadores, no ha constituido un incumplimiento grave de los deberes empresariales que haya causado la enfermedad y situación de baja médica sufrida por la trabajadora, teniendo en cuenta que el derecho a la desconexión no impide contactos excepcionales durante los tiempo o periodos de descanso, no excesivos, necesarios o inevitables y proporcionados a la clase y condiciones de la actividad laboral y el cargo o responsabilidad desempeñada.

Se desestima en consecuencia el Motivo.

Inexistentes pues las infracciones legales denunciadas en el recurso, procede su desestimación y la confirmación de la sentencia impugnada.

En atención a lo expuesto, dictamos el siguiente

FALLO

Desestimamos el recurso de suplicación nº 254 de 2025, ya identificado antes, y, en consecuencia, confirmamos la sentencia recurrida

Notifíquese esta resolución a las partes con la advertencia de que:

- Contra la misma pueden preparar recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo por conducto de esta Sala de lo Social en el plazo de diez días desde la notificación de esta sentencia.
- El recurso se preparará mediante escrito, firmado por Letrado y dirigido a esta Sala, con tantas copias como partes recurridas y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.
- En el caso de que quien pretendiera recurrir no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá, al momento de preparar el recurso y en el plazo de diez días señalado, consignar la cantidad objeto de condena o formalizar aval bancario por esa cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista; y que al momento de formalizar el recurso de casación, deberá acompañar resguardo acreditativo de haber depositado la cantidad de 600 euros, IBAN: ES55 00493569920005001274, CONCEPTO: 4873-0000-00-0254-25, en la cuenta de este órgano judicial abierta en el Banco Santander, debiendo hacer constar en el campo "observaciones" la indicación de "depósito para la interposición de recurso de casación".

Así, por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.