

Priorizar, ante una urgencia veterinaria grave, el bienestar animal antes que la obligación de trabajar.

Fermín Gallego Moya

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia.

Resumen: La sentencia objeto de comentario responde a la cuestión de si puede calificarse de justificada la ausencia al trabajo motivada por la urgencia veterinaria grave y sobrevenida de un animal de compañía, que desemboca en su eutanasia, cuando ni el Estatuto de los Trabajadores ni el convenio colectivo aplicable contemplan permiso o licencia alguna al efecto. Frente a las objeciones empresariales, entiende el juzgador que la conducta de la empleada, “priorizando” el bienestar animal, antes que la propia obligación prestacional, deviene en este caso justificada por razones humanitarias, dado que habría sido “inmoral” prolongar el sufrimiento de un animal agonizante, demorando la atención veterinaria hasta el momento de finalizar aquella su jornada laboral. La consideración debida (ya legalmente reconocida) hacia la dignidad de estos animales impone, a criterio del juez de instancia, un patrón de comportamiento, en nuestro entorno de convivencia, que tenga en cuenta su condición de seres vivos, dotados de sensibilidad y, por ello, merecedores de protección singular. La relevancia de esta solución judicial ante la advertida “colisión de deberes” (deber legal de cuidado del animal frente al deber contractual de acudir al trabajo) es evidente en un país como España, donde uno de cada tres hogares convive con alguna mascota. La sentencia no “crea” un derecho a la ausencia justificada por urgencia veterinaria grave, pero constituye, sin duda, un primer paso en un debate jurídico que no tardará en aparecer.

Palabras clave: Despido disciplinario. Urgencia veterinaria. Ausencias justificadas.

Abstract: The judgment under discussion addresses the question of whether an absence from work—prompted by a sudden, serious veterinary emergency involving a pet that ultimately leads to its euthanasia—can be deemed justified, given that neither the Workers’ Statute nor the applicable collective bargaining agreement provides for any specific leave for such situations. Despite objections raised by the employer, the court held that the employee’s conduct—prioritizing animal welfare over her work obligations—was justified on humanitarian grounds; prolonging the suffering of a dying animal by delaying veterinary care until the end of her shift would have been “immoral.” In the view of the trial judge, the due regard for the dignity of these animals (a concept already legally recognized) dictates a standard of conduct within our shared society that acknowledges their status as sentient living beings deserving of special protection. The significance of this judicial resolution to the identified “conflict of duties”—the legal obligation to care for the animal versus the contractual obligation to report to work—is evident in a country like Spain, where one in three households lives with a pet. While

the judgment does not "create" a right to justified absence due to a serious veterinary emergency, it undoubtedly marks a first step in a legal debate that is bound to emerge.

Keywords: Disciplinary dismissal. Veterinary emergency. Justified absences.

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00770

ECLIS: ECLI:ES:TIS:2026:2

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados).



I. Introducción

Siendo la Sentencia comentada una resolución de instancia, y no contando, por ello, con distintas alzas (suplicación y/o casación) que introduzcan más elementos argumentales que los ofrecidos por quienes solo confrontaron una vez, es en sí misma plena en consideraciones, de toda índole, no solo jurídico-materiales o procesales, sino también éticas y morales. En efecto, la sentencia analiza la buena fe contractual, las reglas probatorias, la doctrina gradualista con especial aplicación ante las faltas de asistencia o el valor de los registros horarios, contextualizando la conducta actora (faltar al trabajo para eutanasiar a una mascota), en el marco «protector» de la Ley 7/2023 y de las pautas de un comportamiento ético, moral y humanitario.

Con su resolución, el magistrado navarro con plaza en Barcelona, Andoni Arano, pone sobre la mesa un debate (más allá del concreto supuesto que resuelve) que va a estar cada vez más presente en la cotidianidad de juzgados y tribunales, no solo en la rama social del derecho (pensemos, por ejemplo, en los procesos civiles enquistados por la custodia de la mascota de la pareja, o en los penales, cuya respuesta ante el maltrato se ha intensificado considerablemente, descolocando a quienes aún mantienen una visión patrimonial de estos animales).

Compartir nuestro espacio físico y afectivo con animales de compañía no es nuevo, obviamente, pero el trato y consideración social hacia las mascotas ha cambiado de forma evidente en pocos años, no solo por constatarse un rechazo generalizado ante cualquier trato inadecuado hacia estos animales, sino, sobre todo, por la toma en consideración de su nuevo estatus. En este ámbito, la normativa viene a colmar lo que la sociedad ya había comenzado a normalizar. En efecto, la Ley 17/2021, de 15 de diciembre, de modificación del Código Civil o la posterior Ley 7/2023, de 28 de marzo, de protección de los derechos y el bienestar de los animales, han consolidado la categoría del animal con capacidad de sentir, con la consiguiente exigencia de un comportamiento “humano” hacia ellos acorde a tal consideración legal.

En la sentencia que comentamos, el órgano judicial catalán sitúa la urgencia veterinaria grave de un animal de compañía, en el centro del juicio de justificación de una falta de asistencia al trabajo y, derivadamente, en la clave del juicio de culpabilidad y proporcionalidad del propio despido disciplinario.

Pese a la «comprensión» de este juez con la conducta actora, es evidente que cualquier priorización (siempre subjetiva) de un deber extralaboral, sin cobertura legal, sobre la obligación de asistencia al trabajo, que se pretenda además basar en motivaciones éticas o morales, no va a encontrar siempre la aquiescencia judicial en caso de reacción empresarial sancionadora, mucho menos si la inasistencia genera perjuicios al empleador. Por ello es importante acotar bien el supuesto.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Barcelona, Plaza 25.

Número de resolución judicial y fecha: Sentencia núm. 17/2026, de 28 de enero.

Tipo y número procedimiento: Procedimiento de despido núm. 109/2025.

ECLI:ES:TIS:2026:2

Fuente: CENDOJ

Ponente: Ilmo. Sr. D. Andoni Arano Sastre.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

Los hechos que propician el despido disciplinario de la actora son ciertamente sencillos, pero precisan una concreción más que detallada, pues la conclusión de improcedencia alcanzada por el Juzgador no es extrapolable a cualquier supuesto en el que la persona trabajadora desatienda obligaciones laborales superponiendo consideraciones, de corte ético, moral, vinculadas a la atención, en este caso, de un animal doméstico. Ello nos obliga a concretar muy bien las circunstancias fácticas que determinan que la decisión, libre y voluntaria, de no acudir al trabajo, incumpliendo con ello la obligación prestacional remunerada, no se reconozca como un incumplimiento grave y culpable.

Pues bien, la imputación laboral consiste, en este caso, en la comisión de una falta muy grave de inasistencia no justificada al trabajo durante cuatro días en el marco temporal de “un mes”^[1], en concreto los días 29 de noviembre y 3, 9 y 25 de diciembre de 2024, conducta que, para el artículo 74.3 del Convenio de aplicación^[2], constituye la causa justa de despido que la empresa materializa por carta de 7 de enero de 2025^[3].

Admitida por la trabajadora la realidad de tales ausencias, hay que determinar, a la vista de los datos «objetivos» que las sustentan, si pueden o no considerarse injustificadas. Con respecto a dos de ellas, (días 9 y 25 de diciembre) no hay duda alguna, al no haber aportado la actora elemento alguno de descargo^[4]. Por tanto, con solo demostrar que una de las otras dos era igualmente ilícita, se habría conseguido la declaración de improcedencia del despido. Pero no se consiguió.

Comenzando por aquella cuyos contornos jurídicos, luego veremos, son «lamativos» (y en cierto modo, relevantes, aunque no tanto como los de la última inasistencia que seguidamente comentaremos), da cuenta la resolución analizada de que el día 3 de diciembre la empleada «entró tarde a su puesto de trabajo» (Hecho Probado Cuarto). Inmediatamente nos damos cuenta de que «entrar tarde», con independencia del tiempo de demora en la incorporación, no equivale a una inasistencia (total) al trabajo, motivo por el cual, de plano, deviene ineficaz para completar, junto a las del día 9 y 25, el «puzzle» del despido automático.

Vamos, por tanto, a la ausencia cuyo meollo justifica el presente comentario, que no es otra que la que se produce el día 29 de noviembre, fecha a la que la sentencia se refiere en diversos pasajes, de los que obtenemos la siguiente información relevante: la actora convive con un perro de avanzada edad y salud precaria (desconocemos si la trabajadora convive con familiares que también atiendan al animal). El día 28 de noviembre, la trabajadora acude a una clínica veterinaria, en la que constatan el mal estado de la perra (apática y con sangrado bucal por un nódulo), siendo advertida la trabajadora de que ante el mal pronóstico existía la posibilidad de tener que eutanasiarla; a pesar de ello, se le prescribió un tratamiento, dándole cita para el día 30. El día 29, sin embargo, la trabajadora llamó a la clínica para advertir de que la perra estaba muy intranquila, no bebía agua, no comía y el nódulo de la boca

había aumentado, siendo entonces cuando la veterinaria le dio cita para practicarle la «eutanasia por razones humanitarias» ese medio día (adelantándose, con ello, la cita prevista para el día siguiente). Afirma, por último, el juzgador que, de los datos de la factura se desprende que el proceso finalizó a las 15,55 horas, de donde «se desprende que llevó a la actora un tiempo considerable incompatible con asistir antes, durante o después a su puesto de trabajo, pues su jornada finalizaba a las 16:00 horas».

Hay que resaltar que, si la única falta de asistencia hubiera sido la del día 29 de noviembre, jamás se habría producido el despido (por falta de tipicidad), por lo que, en puridad, y pese a que este sea el aspecto más «noticiable» de la sentencia, no es la decisión puntual de priorizar el bienestar del animal sobre las obligaciones laborales lo que determina el despido de la actora, sino el dato (objetivo) de que, durante tres o más días, en un corto período, la trabajadora desatendió, sin aparente causa, sus obligaciones laborales. Somos conscientes, sin embargo, de que lo que ha trascendido de esta resolución, y ello es, en efecto, lo que interesa al laboralista, es cómo se ha calificado jurídicamente dicha acción, alcanzándose la declaración de improcedencia en un contexto argumental al que el juzgador decide incorporar consideraciones morales (como la de afirmar que resultaría «inmoral» prolongar unas horas la agonía del animal exigiendo que la trabajadora acudiese al veterinario al concluir su jornada laboral).

IV. Posición de las partes

El relato de instancia sintetiza con claridad la postura de los contendientes. Aceptadas dos inasistencias, la defensa de la trabajadora se limita a advertir que una de las dos faltas restantes no puede considerarse ausencia (sino, a lo sumo, una falta de puntualidad), mientras que, en relación a la del día de marras (29 de noviembre), la necesidad de practicar la eutanasia por motivos humanitarios a su vieja perra sería motivo suficiente para entender su ausencia justificada.

La empresa, desde la lógica lejanía emocional, no comparte la visión actora, considerando que cuatro inasistencias en el período temporal fijado convencionalmente legitiman la decisión empresarial. Dos de ellas (pretendida inasistencia por indisposición médica de la demandante) no fueron objeto de prueba; la ausencia del día 3 de diciembre, pese a ser de solo dos horas, no fue acompañada de la aportación de justificante médico; y con respecto a la que exige una respuesta más «comprometida», la del 29 de noviembre, indica la empresa que, «pese a que la trabajadora aportó factura del veterinario, de la misma no se desprende la existencia de una situación sobrevenida, imprevista ni urgente que justifique la ausencia del citado día», pudiendo «haber acudido al veterinario tras finalizar su jornada».

V. La normativa aplicable al caso

El marco puramente disciplinario se consume en la previsión estatutaria del artículo 54.2.a, cuyo desarrollo y concreción convencional lleva a cabo el Convenio Estatal de Contact center, cuyo artículo 74.3 fija en tres o más al mes las ausencias que permiten la máxima sanción disciplinaria.

Junto a ello, y esto sí debe remarcarse, trae la sentencia a colación lo dispuesto en la exposición de motivos de la Ley 7/2023, de 28 de marzo, de protección de los derechos y el bienestar de los animales; norma cuyo principal objetivo «no es tanto el garantizar el bienestar de los animales evaluando las condiciones que se les ofrecen, sino el regular el reconocimiento y la protección de la dignidad de los animales por parte de la sociedad», de manera que, más allá de regular a los animales como un elemento más dentro de nuestra actividad económica a los que se deban unas condiciones por su capacidad de sentir, viene a «regular nuestro comportamiento hacia ellos como seres vivos dentro de nuestro entorno de convivencia». Con ello el juzgador quiere advertir del desplazamiento que se produce del centro de gravedad normativo, alcanzando al propio comportamiento personal para con los animales, en atención a la dignidad que a estos se les atribuye. Consideraciones que hay que

relacionar con el propio concepto «legal» (art. 3.1.z) de eutanasia «muerte provocada a un animal por medio de valoración e intervención veterinaria y métodos clínicos no crueles e indolores, con el objetivo de evitarle un sufrimiento inútil que es consecuencia de un padecimiento severo y continuado sin posibilidad de cura, certificado por veterinarios».

VI. Doctrina básica

La sentencia visita, con extensión y sin pereza, varias de las instituciones clásicas del ámbito sancionador, reproduciendo sus postulados más reconocibles. No podemos detenernos, por la extensión recomendable del comentario, en reiterar aquello que nuestra Jurisprudencia ha convertido en reglas comunes sobre la buena fe contractual, la carga probatoria o la teoría gradualista (de todo ello habla, y con acierto, la resolución comentada), pero sí apuntar a una consideración que el magistrado situará luego en el centro de su decisión, según la cual, «si bien la transgresión de la buena fe contractual supone un incumplimiento, ello queda sometido a la exigencia gradualista que se deriva de la previsión de un plus jurídico, de gravedad y de culpabilidad, tipificado en el artículo 54.1 del Estatuto de los Trabajadores, siendo cuestión empírica el identificar las circunstancias desgravadoras de la reprochabilidad, tanto atinentes al elemento subjetivo de la culpabilidad, destacando entre estas la buena fe en su sentido de contraposición a la mala fe (o sea, como ignorancia más o menos excusable, según el artículo 433 del Código Civil, o como creencia errónea más o menos vencible, según el artículo 1950 del citado Código sustantivo), cuanto al elemento objetivo de la gravedad».

La actuación de la actora debe analizarse, por tanto, desde este prisma que conjuga la gravedad (objetiva) de la conducta con una culpabilidad atenuada ahora, no ya por ignorancia excusable o creencia errónea, sino por consideraciones de tipo ético, humanitario y moral que, como tales, no pueden prescindir de la visión subjetiva de quien las aplica.

Aplicando aquella teoría gradualista al entorno de las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, considera el Juzgador, con la doctrina de suplicación^[5], que se exige un «análisis individualizado de cada conducta, así como las de su autor, pues solo desde tal perspectiva cabe apreciar la proporcionalidad de la sanción, ya que tales infracciones,... si bien manifiestan un incumplimiento contractual, no denotan, abstractamente consideradas, la conjunta concurrencia de culpabilidad y gravedad suficiente»; apuntando, en este caso, a tomar en consideración circunstancias como «la antigüedad del trabajador en la empresa, el perjuicio económico sufrido por la misma, o la existencia o no de otras sanciones anteriores por el mismo hecho», datos objetivos al que, curiosamente, añade luego el «arrepentimiento» de la trabajadora.

Finalmente, y en lo que respecta al caso de autos, la aplicación de la doctrina gradualista permite eliminar cualquier atisbo de culpabilidad, al venir la ausencia motivada por una urgencia veterinaria que reclamaba priorizar la salud de un animal doméstico agonizante, frente a la obligación, cierta, de acudir al puesto de trabajo. Por tanto, la inexistencia de un permiso legal o convencional aplicable al caso no convierte la ausencia automáticamente en injustificada, debiendo ser enjuiciada la conducta de forma gradualista.

VII. Parte dispositiva

El órgano de instancia catalán, no habiéndose acreditado la justificación de la sanción, estima la demanda actora y declara la improcedencia del despido operado el día 07-01-2025, con la consiguiente condena a la mercantil demandada a optar entre readmitir a la actora en su puesto de trabajo con abono de los salarios de tramitación, o indemnizarla en cuantía legal^[6].

VIII. Pasajes decisivos

Los pasajes decisivos son, sin duda, los que dotan de justificación a la ausencia al trabajo vinculada a la eutanasia de la mascota.

En el Fundamento de derecho Tercero, párrafo 4.º, se afirma: que «...aun siendo cierto que no existe un permiso o licencia en el ET ni Convenio que resulta de aplicación a la que la trabajadora podía recurrir para ausentarse de su puesto de trabajo y llevar de urgencia a su perra al veterinario, razones humanitarias, éticas y morales justifican que se haya priorizado la salud de un animal doméstico que prácticamente agonizaba a consecuencia de su precario estado de salud debido a su edad, respecto de la obligación de acudir a su puesto de trabajo».

Apuntalando el párrafo 6.º del mismo fundamento, que la citada decisión «no puede concebirse como una ausencia por capricho de la trabajadora, sino que la misma descansa en razones sobrevenidas, imprevisibles, humanitarias y éticas, pues resultaría inmoral que el animal hubiera tenido que prolongar la agonía hasta que la trabajadora terminase su jornada más allá de las 16:00 horas para que volviera a su domicilio, llevara la perra hasta la clínica veterinaria y se procediera a eutanasiarla».

IX. Comentario

La sentencia comentada vendría a asumir que el Derecho no puede permanecer ajeno a una realidad social en la que los animales de compañía ocupan un lugar afectivo en los hogares cada vez más relevante. La singularidad del pronunciamiento radica en la valoración que el juzgador realiza de la conducta actora, considerada por el propio magistrado como un «cuasi deber»: «priorizar» el sufrimiento del animal, por encima del cumplimiento laboral. Valoración acompañada de afirmaciones (tajantes) sobre la supuesta inmoralidad de mantener una visión distinta de la misma realidad.

Desde luego, la defensa de la postura empresarial, en este punto, no es fácil. Atina el juzgador, desde mi punto de vista, en el enfoque: la normativa sobre bienestar animal exige a la sociedad que se comporte de manera acorde con la dignidad atribuida a estos animales; desde este punto de vista, mantener en el tiempo, siquiera unas pocas horas, la agonía de su mascota, más allá de una cuestión emocional o de empatía, parece considerarse como una obligación moral, una especie de patrón de comportamiento ético que la sociedad demandaría a esta trabajadora, la cual debería anteponerla a su obligación laboral. Y nuevamente acierta el ponente al distinguir el mero «capricho» de lo que es un auténtico deber de cuidado; lo hace invocando el artículo 3.1.z de la Ley 7/2023, que justifica la eutanasia (que fue la intervención practicada sobre el animal) como la respuesta ante un «padecimiento severo y continuado sin posibilidad de cura», introduciendo, de esta forma, un cierto patrón «objetivo» que permite distinguir una auténtica «situación límite» de una mera urgencia veterinaria.

Sin conocer al ponente, es fácil presumir su simpatía por los animales. Sin que suene frívolo, me pregunto por la posible calificación de este despido en una plaza (de instancia) presidida por un cinofóbico^[7].

Y es que, condicionar la justificación de la ausencia a razones éticas, morales o humanitarias, implica ampliar el espectro de la razonabilidad más allá de lo que la norma permite controlar. He llegado a oír a quien, hablando siempre en hipótesis, salvaría de un incendio, de una inundación... a su perro, antes que a una persona desconocida. No seré yo quien cuestione su decisión, ni relativice sus afectos, pero desde mi (quiero pensar correcto) punto de vista, no hay amor hacia una mascota que justifique priorizar su supervivencia sobre la de cualquier persona. En el mismo tono coloquial, ¿qué habría ocurrido si en lugar de un perro, hablásemos de un hámster? ¿Habría sido igual de inmoral la conducta de la empleada?

Sé que son ejemplos algo pueriles, pero también resultaba hilarante hace no tantos años hablar de la necesidad de proteger la «dignidad» de los animales, como seres dotados de «sensibilidad», cuyo bienestar debía garantizarse por los poderes públicos.

Por otra parte, en un país cuya legislación sobre conciliación y adaptación de jornada es percibida como «agresiva» por algunos sectores empresariales, habrá que ver cómo se reciben este tipo de pronunciamientos que, a la postre, dejan en manos del empleado (es cierto que sometido luego a referendo judicial en caso de sanción) ladear su obligación laboral en favor de una exigencia de atención animal. Y no olvidemos que, según reconoce la propia exposición de motivos de la citada ley 7/2023, existen en la actualidad en España más de trece millones de animales de compañía registrados e identificados.

Por tanto, no cualquier dolencia de un animal puede justificar una inasistencia al trabajo, pues en tal caso, la organización productiva quedaría a merced de alegaciones de difícil justificación. En este sentido, y en evitación de cualquier errónea generalización, debemos tener presentes los definidos contornos de este asunto: una urgencia calificada de sobrevenida e imprevisible, debida a un cuadro objetivable como grave, ante el que se reacciona de la forma técnicamente prescrita, sin posibilidad de atenderla en horario extralaboral^[8], y con comunicación tempestiva y justificación documental posterior.

X. Apunte final

Dos cuestiones menores para finalizar el comentario.

La primera tiene que ver con el «juicio de fiabilidad» que el magistrado de instancia hace del registro horario que se lleva a cabo en la empresa. En efecto, al referirse a una de las faltas de asistencia, el juzgador afirma la «nula fiabilidad» que para él tienen aquellos registros horarios manuales cuyas entradas y salidas figuran en horas exactas (algo que, cualquiera que ejerza en la jurisdicción social sabe, es práctica más que común en empresas con este tipo de registro horario).

Indica, en efecto, al justificar la redacción del Hecho Probado Cuarto, que los «registros horarios» ... carecen de la virtualidad probatoria pretendida en la medida en que «resulta harto difícil considerarlos como un sistema fiable de fichajes, y ello porque todas las entradas y salidas son, exactamente a la misma hora (8:00 a 16:00 respectivamente)», resultando «prácticamente imposible que siempre se fiche a “en punto”, tanto a la hora de la entrada como de salida». Apuntalando luego, en el apartado de fundamentación jurídica, que el citado registro «tiene poco o ningún valor probatorio pues todas las horas registradas son exactas (8:00, 10:00, 16:00, etc.), lo que en la práctica resulta prácticamente imposible que siempre y todos los días se entre y salga “a en punto”, es decir, exactamente a la hora de inicio de su jornada».

De esta forma, la virtualidad de un sistema de registro amparado en el artículo 34.9 ET deviene, en su opinión, ineficaz, si el mismo no traslada al «papel» las modulaciones propias de la jornada, por mínimas que estas sean. El razonamiento, ciertamente atractivo tiene, no obstante, el riesgo de convertir una presunción de hecho, basada en la experiencia, en motivo de insuficiencia probatoria de un medio de prueba documental cuya obligatoriedad deriva del precepto estatutario indicado.

La segunda consideración tiene que ver, también, con otra visión buenista del juzgador, relativa al arrepentimiento, difícil de compartir. En efecto, una de las circunstancias tenidas en cuenta en la aplicación de la teoría gradualista al caso de autos es la manifestación por la trabajadora, al contestar al pliego de cargos, de su arrepentimiento y de su disposición a compensar las ausencias, dato que el juzgador identifica como una ausencia de voluntariedad rebelde; siendo ello cierto, el argumento es frágil, en la medida en que, elevado a regla general, el arrepentimiento posterior permitiría «desactivar» cualquier sanción, algo que no contempla la citada teoría, que atiende a circunstancias del propio hecho y del autor, pero no a la actitud posterior desplegada por el infractor.

Referencias:

1. ^ Recuerda aquí el Juzgador, siguiendo a la STSJ Cataluña 04-05-2023, Rec. 7036/2022, que a su vez cita la STSJ Andalucía 30-06-2000, Rec. 1800/2000, que la expresión de un «mes» ha de entenderse como un período de 30 días y no identificarla con un mes en concreto, (septiembre, octubre...), pues esto último podría llevar a resultados absurdos.
2. ^ Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de Contact center, BOE 9-06-2023, Artículo 74. Faltas muy graves. «Son faltas muy graves: (...) 3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes, más de seis en el periodo de seis meses, o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente».
3. ^ Comunicación que la empresa practica a través de E-mail, cuya idoneidad nadie cuestiona.
4. ^ Afirma el Juzgador que la trabajadora alegó haber acudido al médico ambos días y haber telefoneado a la empresa, pero que no tuvo a bien aportar documentación médica acreditativa de su indisposición, ni practicar testifical de la persona a la que supuestamente telefoneó para avisar de su imposibilidad de acudir a trabajar.
5. ^ STSJ Cataluña 22-12-2024, Rec. 5877/2024.
6. ^ Como mera curiosidad, apuntar dos lapsus relacionados con el Fallo de la sentencia: el primero, haber indicado (último párrafo anterior al fundamento cuarto) que la empresa habría anticipado su intención de extinguir la relación laboral en fecha 14-12-2022, en caso de improcedencia; el segundo, indicar que, de la indemnización legal, habría que deducir la indemnización que, por cese de contrato, haya podido percibir la demandante, algo que no es posible en este caso, al tratarse de un despido improcedente.
7. ^ Intentando encontrar el término que mejor definiese a quien sienta un rechazo o aversión por los perros, me he topado con este término, que se asimila a un sentimiento de miedo irracional, intenso y desproporcionado hacia estos animales, que, según la fuente de internet consultada, provocaría conductas evitativas frente a ellos.
8. ^ En realidad, sí había posibilidad de practicar la eutanasia a partir de las 16:00 horas, al acabar la jornada la empleada, pero esta demora, a juicio del magistrado, sería inmoral, dada la situación de agonía de un ser «sintiente».