



Roj: **STSJ PV 2749/2026 - ECLI:ES:TSJPV:2026:2749**

Id Cendoj: **48020340012026101795**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **28/07/2026**

Nº de Recurso: **1551/2026**

Nº de Resolución: **1903/2026**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JOSE FELIX LAJO GONZALEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STIS, Bilbao, núm. 8, 11-05-2026 (proc. 951/2025),
STSJ PV 2749/2026**

RECURSO N.º: Recursos de Suplicación, 0001551/2026 NIG PV 4802044420250011268 NIG CGPJ 4802044420250011268

SENTENCIA N.º: 001903/2026

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 28 de julio de 2026.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Ilmos./Ilmas. Sres./Sras. D.Pablo Sesma de Luis Presidente, D^a Ana Molina Castiella y D. José Félix Lajo González, Magistrados/as, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación interpuesto por GRAN **CASINO** NERVION SA contra la sentencia de la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Bilbao. Plaza nº 8 de fecha Fecha resolución recurrida, dictada en proceso sobre Resolución contrato, y entablado por Adelina frente a GRAN **CASINO** NERVION SA.

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. José Félix Lajo González, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

"**PRIMERO.-** Que la demandante Dña. Adelina , mayor de edad, nacida el NUM000 -1973, con D.N.I. nº NUM001 y nº de afiliación NUM002 a la Seguridad Social, presta sus servicios para la empleadora GRAN **CASINO** NERVIÓN, S.A., con categoría de "Croupier de 1ª", antigüedad de 1-5-2000 y con salario bruto mensual de 2.174 euros con inclusión de prorrata de pagas extras.

SEGUNDO.- Que el 23-11-2023 Dña. Adelina inició un proceso de incapacidad temporal por cervicalgia, en el que permaneció desde el 23-11-2023 hasta el 4-6-2025,

TERCERO.- Que, en informe del Cetro de Salud A. Rekalde, de fecha 12-6-2025, dependiente de Osakidetza y referido a Dña. Adelina , se expresa el siguiente contenido parcial:

Mujer de 52 años.
Presenta cervicartrosis generalizada con mayor afectación C3-C7, cervicobraquiagia de predominio derecho y síndrome de túnel carpiano en extremidad superior derecha.
Padece dolor crónico con limitación funcional de columna cervical y extremidades superiores.
Su puesto actual como croupier implica movimientos repetitivos y posturas mantenidas que pueden agravar su sintomatología, por lo que se recomienda valorar una adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud.

CUARTO.- Que el 8-7-2025 se concierta la primera cita con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales VITALY HEALTH SERVICES, S.L. -empresa encargada del servicio de prevención ajeno contratada por GRAN **CASINO** NERVIÓN, S.A.-, por quien se realiza un reconocimiento médico a Dña. Adelina, para el puesto de croupier.

Que, en fecha 28-7-2025, por VITALY HEALTH SERVICES, S.L. se emite certificado de aptitud médico-laboral con restricciones, con el siguiente contenido:

A Adelina con NIF NUM001 se le efectuó el examen de salud Periódico en la fecha 8 de julio de 2025, para el puesto de trabajo de Croupier y tras aplicar los PROTOCOLOS SANITARIOS ESPECÍFICOS DE Posturas forzadas y/o mantenidas, Vigilancia psicosocial, Esfuerzo vocal, Carga física, Movimientos repetitivos, Dermatitis, Turnicidad, Turnicidad/nocturnidad, Manipulación manual de cargas.

La persona trabajadora ha sido considerada Apto con restricciones.

Observaciones laborales: Se recomienda adaptar su puesto de trabajo donde:

.- Deberá evitarse, aquellos movimientos o posturas en las que los elementos corporales forman ángulos articulares extremos (flexiones, extensiones, torsiones), se mantienen durante un tiempo considerable o se adoptan de forma repetida; y en particular para la/s articulación/es del cuello y los brazos.

.- Evitar en la medida de lo posible aquellas situaciones en que se produzcan un apoyo prolongado y repetido de las muñecas sobre superficies duras; así como aquellos movimientos extremos, repetidos o mantenidos de hiperextensión e hiperflexión de la muñeca, y/o de aprehensión de la mano (coger, asir).

En caso de no ser posible la adaptación del puesto se recomienda cambio de puesto de trabajo.

QUINTO.- El 30-7-2025, Recursos Humanos de GRAN **CASINO** NERVIÓN, S.A. comunicó verbalmente a Dña. Adelina que se abriría un período de consultas sobre la reincorporación, habiéndose solicitado por Dña. Adelina -mediante correo electrónico de 4-8-2025- la adaptación del puesto de trabajo-, dando lugar a las siguientes celebraciones: una primera reunión en fecha 6-8-2025 (en el que la trabajadora propuso un cambio al departamento de recepción, señalándose por la empresa que dicho departamento se encontraba cubierto, por lo que no habría vacante en el mismo); una segunda reunión en fecha 12-8-2025 (en la que por la empresa se señaló que sólo tendría como alternativas el área de juego y el departamento de hostelería, desechándose por la trabajadora como opción el departamento de hostelería); y una tercera reunión en fecha 18-8-2025 (en que la empresa propuso aumentar el tiempo de descanso fuera de mesa para minimizar la carga física, así como ver los "juegos" que, junto con el mayor descanso, podrían hacer que la trabajadora pudiera desempeñar el puesto. En dicha acta se refleja que se finalizaba el periodo de consultas sin acuerdo, y que la empresa trasladaría la situación al departamento jurídico, a la mayor brevedad posible, para poder exponer a la trabajadora los próximos pasos).

Que se dan en este punto por reproducidos los contenidos de las tres actas correspondientes a las citadas reuniones.

SEXTO.- Que el día 18-8-2025 Dña. Adelina remite email al responsable de RRHH de su empresa empleadora, con el siguiente contenido parcial:

3. La empresa ha indicado que cualquier decisión queda pendiente de consultas con el departamento jurídico, actualmente de vacaciones. Deseo dejar claro que no es mi responsabilidad esperar a que personal de la empresa vuelva de vacaciones, ni proporcionar soluciones adicionales. La obligación de la empresa es garantizar el cumplimiento de la normativa de prevención y la protección de mi salud.

4. Solicito que la empresa proporcione una respuesta formal sobre mi situación y las medidas a adoptar en un plazo máximo de 48 horas desde la recepción de este correo, a fin de evitar perjuicio adicional y poder adoptar las medidas legales pertinentes si no se proporciona una solución compatible.

El 16-9-2025, la trabajadora remitió a la empresa email con el siguiente contenido:

Buenas tardes,
En relación con el certificado de aptitud con restricciones emitido el 28 de julio de 2025 por el Servicio de Prevención (Vitaly) y con las medidas comunicadas por la empresa en fecha 27 de agosto de 2025, pongo en su conocimiento lo siguiente:
Adjunto las conclusiones del informe médico actualizado del Dr. *soja* (08/09/2025), especialista en Traumatología, en el que se indica expresamente que las simples adaptaciones propuestas no resultan una solución eficaz ni suficiente para mi situación clínica, recomendando incluso la valoración de un cambio de puesto de trabajo.
Por todo ello, solicito formalmente:
1. La realización de una evaluación detallada de mi puesto de trabajo (croupier) en relación con las limitaciones funcionales recogidas en mi certificado médico-laboral y en el informe adjunto.
2. La determinación de la viabilidad real de las adaptaciones propuestas por la empresa y/o la necesidad de proponer otras medidas adicionales, incluyendo, en su caso, el cambio de puesto de trabajo.
3. Que se emita informe escrito con conclusiones, sobre la viabilidad de las medidas de adaptación solicitadas y, en su caso, la propuesta de otras medidas adicionales, incluyendo un posible cambio de puesto de trabajo.
Agradezco confirmación de recepción de este escrito y del informe médico adjunto, así como un plazo estimado para la evaluación y emisión de las conclusiones solicitadas.
Atentamente,
Adelina

SÉPTIMO.- Que las medidas implementadas por la empresa empleadora para Dña. Adelina fueron:

- Descansos de quince minutos cada media hora de trabajo.
- Asignación a mesas con cartas, pero no ya con fichas.
- Asignación a mesas con menos clientes, en las que se harían menos repartos de manos.

El 19 -9-2025 Dña. Adelina se incorporó a su puesto de trabajo de croupier y permaneció en su puesto de trabajo durante 1 hora y 53 minutos, de acuerdo con lo siguiente:

- De 19:00 a 19:30 horas repartió 19 manos en una mesa de póker.

-De 19:30 a 19:45 horas. Descansó.

-A las 19:45. Se incorporó a mesa de blackjack, repartiendo de 19:51 a 19:53 horas 5 manos a un único cliente.

-A las 20:00 horas se incorporó a una mesa de póker y dio una única mano.

-De 20:15 a 20:30 horas. Descansó.

-A las 20:30 horas se incorpora a una mesa i-table de blackjack, repartiendo 4 manos.

-A las 20:53 horas abandonó la sala.

Que Dña. Adelina permaneció en su puesto de trabajo 1 hora y 53 minutos, y durante el tiempo efectivo de trabajo (excluyendo los dos descansos de un cuarto de hora cada uno), Dña. Adelina repartió 29 manos.

Dña. Adelina acudió el día 19-9-2025 a urgencias del Hospital de Intermutual de Euskadi, donde a la exploración presentaba:

EXPLORACIÓN:
Postura antiérgica,
U 19/09/2025 23:03:11 Intervista
Postura antiérgica, importante dolor a la palpación de inserción de trapecio y de musculatura de trapecio derecho, movilidad de columna cervical limitada por dolor.Rx rectificación de columna cervical no LOA

Que Dña. Adelina causó baja médica en fecha 20-9-2025, emitida por Osakidetza, con diagnóstico de cervicalgia.

OCTAVO.- Que, en estudio de adaptación de puesto de trabajo de Dña. Adelina (Evaluación de riesgos específica de puestos de trabajo), elaborada por VITALY HEALTH SERVICES, S.L. y de fecha 26-9-2025, se expresan los siguientes contenidos parciales:

Trabajos en sala de juego			
Puesto de trabajo	Croupier		
RIESGO	CONDICIÓN PELIGROSA	PR	CO
Carga física			
Estatismo de pie o sentado			
M O Moderado			
Nº			
- Alterne la postura de pie con la postura de pie con apoyo. - Evite mantener una postura estática incorrecta durante largo tiempo, ya que puede ser la causa de diversas alteraciones músculo-esqueléticas (lumbal, cervical, etc.). Por ello, es conveniente llevar a efecto una serie de ejercicios en base a la zona del cuerpo afectada, realizándose siempre y cuando el trabajador lo considere oportuno, así como alternar posturas. - Realice descansos periódicos a lo largo de la jornada. Es preferible realizar pausas cortas y espaciadas. Nº: Norma de procedimientos, PR: Probabilidad, CO: Consecuencias, N: Nivel de riesgo, E: Baja, M: Medio, A: Alta, L: Ligero, D: Daño, E: Excesivamente dañino. *Requiere evaluación complementaria/estudio específico para su valoración definitiva. Una vez realizados los estudios específicos, consultar el documento correspondiente para conocer la valoración definitiva del nivel de riesgo.			
3. MEDIDAS DE ADAPTACIÓN AL PUESTO			
3.1. Medidas de adaptación al puesto de trabajodificultad mano brazo			
NIVEL/ALTA/BAJO/GRUPO			
CONDICIÓN PELIGROSA			
MEDIDA PREVENTIVA			
Carga física por posturas de trabajo	Trabajo en posturas forzadas y/o movimientos las repeticiones de la actividad han sido. Se recomienda adoptar un ritmo de trabajo donde deberá evitar aquellos movimientos o posturas en las que los elementos corporales formen ángulos extremos (flexiones, extensiones, torsiones), se mantengan durante un tiempo considerable o se adopten de forma repetitiva y en particular para las actividades del cuello y los brazos.	No adoptar posturas forzadas. Las observaciones de la actividad han sido. Se recomienda adoptar un ritmo de trabajo donde deberá evitar aquellos movimientos o posturas en las que los elementos corporales formen ángulos extremos (flexiones, extensiones, torsiones), se mantengan durante un tiempo considerable o se adopten de forma repetitiva y en particular para las actividades del cuello y los brazos. Evitar en la medida de lo posible aquellas situaciones en las que se produzcan un apoyo desequilibrado y reacción de las muñecas sobre superficies duras, así como aquellos movimientos extremos, repetitivos o mantenidos de hiperextensión e hiperflexión de la muñeca, ya de aproximación de la mano (poker, etc.).	
Código establecido para la adaptación de prioridades: 1- Inmediata, 2- Corto plazo, 3- Medio plazo, 4- Largo plazo.			
4. CONCLUSIONES			
Una vez completado el estudio se está en disposición de establecer las acciones preventivas a realizar para lograr la adecuada adaptación del puesto de trabajo, las cuales han sido incluidas en el presente informe. A tal fin se deberá tener en cuenta:			
- Las medidas descritas son necesarias para la adaptación del puesto, en caso de que las mismas no sean posibles, se realizará incluso el cambio de puesto de la persona afectada. - La empresa trasladará las medidas que suponen una actuación técnica a la planificación de la actividad preventiva, realizando una adecuada implementación de las mismas u otras que sean de eficacia similar previa consulta al servicio de prevención. - Las medidas de carácter informativo serán transmitidas directamente a la persona afectada, dejando constancia documental de dicha entrega.			
La información relativa al puesto de trabajo que se ha tenido en cuenta para la elaboración de este informe, proviene de lo transmitido por el personal de la empresa que ha acompañado al servicio de prevención durante la/s visita/s realizadas. Por ello, en caso de observar deficiencias u omisiones, la empresa deberá notificarlo expresamente al servicio de prevención a fin de revisar este documento.			
La empresa deberá informar expresamente al servicio de prevención cuando se produzcan modificaciones o cambios en las condiciones del puesto de trabajo objeto del presente estudio.			
...			
MEDIDAS INFORMATIVAS. Siga las siguientes normas de actuación durante su actividad laboral.			
Descansos frecuentes Buscar alternancia de posiciones cuando esté esperando en mesa la llegada de clientes Evitar en los descansos posturas forzadas, uso de móvil, manipulación de equipamiento de sala de descanso pesado (sillones,...), pedir ayuda a compañeros/as si fuera necesario			

6. PLANIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN

Medidas de adaptación al puesto de trabajo. [Dificultad: mano izquierda]

RIESGO/CONDICIÓN/INDICADA	ME-DIAGNOSTICA	Prep.	Coste	Responsable	Fecha Revisión	Fecha Cie.
Carga física por posturas de trabajo: Trabajo en posturas forzadas y/o inclinadas. Las observaciones de la aptitud han sido: Se recomienda adaptar su puesto de trabajo donde: Deberá evitarse aquellos movimientos o posturas en las que los elementos corporales forman ángulos articulares extremos (flexiones, extensiones, torsiones), se mantengan durante un tiempo considerable o se adopten de forma repetida y en particular para la/s articulación/es del cuello y los brazos.	Se señalan posturas forzadas. Las observaciones de la aptitud han sido: Se recomienda adaptar su puesto de trabajo donde: Deberá evitarse aquellos movimientos o posturas en las que los elementos corporales forman ángulos articulares extremos (flexiones, extensiones, torsiones), se mantengan durante un tiempo considerable o se adopten de forma repetida y en particular para la/s articulación/es del cuello y los brazos. Evitar en la medida de lo posible aquellas situaciones en que se produzcan un apoyo prolongado y repetido de las muñecas sobre superficies duras; así como aquellos movimientos extremos, repetidos o mantenidos de hiperextensión e hiperflexión de la muñeca, y/o de aprehensión de la mano (coger, asir).	1				

Código establecido para la asignación de prioridades: 1- Inmediata, 2- Corto plazo, 3- Medio plazo, 4- Largo plazo.

CERTIFICADO DE APTITUD MÉDICO-LABORAL

A **Adelina** con NIF **NUMOC1**, se le efectuó el examen de salud **Periódico** en la fecha **8 de julio de 2025**, para el puesto de trabajo de **Croupier** y tras aplicar los **PROTOCOLOS SANITARIOS ESPECÍFICOS DE Posturas forzadas y/o mantenidas, Vigilancia psicosocial, Esfuerzo vocal, Carga física, Movimientos repetitivos, Dermatitis, Turnicidad, Turnicidad/nocturnidad, Manipulación manual de cargas**.

La persona trabajadora ha sido considerada **Apto con restricciones**.

Observaciones laborales: Se recomienda adaptar su puesto de trabajo donde:

- Deberá evitarse, aquellos movimientos o posturas en las que los elementos corporales forman ángulos articulares extremos (flexiones, extensiones, torsiones), se mantienen durante un tiempo considerable o se adoptan de forma repetida; y en particular para la/s articulación/es del cuello y los brazos.

- Evitar en la medida de lo posible aquellas situaciones en que se produzcan un apoyo prolongado y repetido de las muñecas sobre superficies duras; así como aquellos movimientos extremos, repetidos o mantenidos de hiperextensión e hiperflexión de la muñeca, y/o de aprehensión de la mano (coger, asir).

En caso de no ser posible ala adaptación del puesto se recomienda cambio de puesto de trabajo.

Que se da por reproducido en este punto el resto del informe de adaptación.

NOVENO.- Que, en Informe de Inspección de Trabajo, de fecha -30-10-2025, se expresa el siguiente contenido parcial:

- Examinados los partes aportados, constan los siguientes periodos de baja por IT:

✓ 23/11/2023: inicio IT

✓ 20/05/2025: agotamiento IT

✓ 21/05/2025: inicio suspensión contrato hasta resolución INSS.

- ✓ 03/06/2025: fin de la suspensión contrato tras resolución INSS con denegación de IP.
- ✓ Desde el 04/06/2025 hasta el 06/06/2025, la trabajadora disfruta un permiso por Hospitalización de familiar.
- ✓ El 14/07/2025 inicia el disfrute de las vacaciones correspondientes a 2025, hasta el 20/07/2025, reanudando el 21/07/2025 el disfrute del periodo de vacaciones pendiente de 2023/2024, hasta el 26/07/2025.
- ✓ A partir del 07/06/2025 la trabajadora disfruta los 43 días de vacaciones pendientes de 2023-2024.
- ✓ En fecha 27/07/2025 disfruta del descanso semanal por rotación.
- ✓ Entre el 28/07/2025 y el 30/07/2025, disfruta de sus horas sindicales.
- ✓ 31/07/2025: causa baja por IT, hasta el 18/09/2025.
- ✓ En fecha 19/09/2025 la trabajadora se reincorpora durante alrededor de una hora a su puesto de trabajo, ausentándose del mismo tras sufrir un tirón cervical. En fecha 20/09/2025 causa baja por IT, situación en que se encuentra en la actualidad.

CONCLUSION

A tenor de lo anteriormente expuesto, conforme al artículo 22.2 de la Ley 23/2015, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de 21 de julio (B.O.E. del 22) y 43 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10 de noviembre), se formula el siguiente **REQUERIMIENTO**:

"Se requiere a la empresa GRAN CASINO NERVION, S.A. para que, en cumplimiento de las previsiones del artículo 25 de la Ley 31/1995, adopte las siguientes medidas preventivas:

- *A la reincorporación de la trabajadora Marta Altuna Sancho, se le informará sobre las nuevas condiciones de seguridad y salud de su puesto de trabajo previstas en el informe de adaptación del puesto elaborado por el Servicio de Prevención Ajeno.*
- *Se efectuará un seguimiento continuo de las medidas preventivas adoptadas para adaptar el puesto de la trabajadora a sus limitaciones físicas, a efectos de valorar la efectividad de las mismas.*

PLAZO: INMEDIATO, A LA REINCORPORACIÓN DE LA TRABAJADORA.

Se advierte al empresario que la adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de

quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, constituye una infracción en materia de prevención de riesgos laborales, tipificada como grave en el artículo del 12.7 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE de 8 de agosto), sancionable con multa en cuantía de 2451 a 49.180 euros.

Por último, se informa a la denunciante, por lo que respecta a la no valoración de sus informes médicos por la Mutua, así como a la negligencia a la hora de calificar el carácter de su baja laboral, que podrá acudir, si así lo estima pertinente, ante los Juzgados y Tribunales Competentes para que, sobre la base de los hechos declarados probados en resolución judicial se lleve a cabo la adopción por parte de la Inspección de Trabajo de las medidas que resulten necesarias, teniendo en cuenta las posibilidades que atribuye la Ley en materia de ejecución de Sentencias firmes conforme establece el Libro IV, Título I, Artículos 237 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. (B.O.E. del 11).

Que se da por reproducido en este punto el resto del informe.

DÉCIMO.- Que, en informe de OSALAN, de fecha 15-1-2026, se expresa el siguiente contenido parcial:

6.- CONCLUSIONES

Las medidas implantadas para reducir la exposición al riesgo en la adaptación del puesto de trabajo no garantizan el objetivo indicado en el propio informe: evitar los movimientos repetidos de brazos y manos ni los movimientos de aprehensión de la mano.

Las mesas de juego propuestas como alternativas (i-table) no suponen una evidente reducción del ritmo de trabajo y por lo tanto de la exposición al riesgo por sobreesfuerzo.

El proceso de implantación carece de concreción (mesas en las que se trabajará, durante cuánto tiempo) y recurre a formulas como "siempre que sea posible" para la asignación de tareas, que no pueden garantizar una rotación de tareas controlada y adecuada.

El médico que ha efectuado el examen de salud a la trabajadora carece de Autorización Administrativa para la práctica de las actividades sanitarias de vigilancia de la salud del personal trabajador en el Servicio de Prevención Vitality Health Services S.L.

7.- MEDIDAS PREVENTIVAS RECOMENDADAS

En relación con la presente denuncia, se recomienda a GRAN CASINO NERVIÓN, S.A. la adopción de las siguientes medidas preventivas:

- Proponer medidas concretas, implantables y útiles para evitar o, en caso de ser imposible, reducir el riesgo identificado. En el caso que se trata en este informe se deben orientar al objetivo indicado en el informe de adaptación del puesto: evitar que elementos corporales (cuello y brazos) formen ángulos extremos (flexión, extensión y torsión), se mantengan durante tiempo considerable o se adoptan de forma repetida y evitar el apoyo prolongado y repetido de las muñecas sobre superficies duras, movimientos extremos (hiperextensión e hiperflexión) repetidos o mantenidos y **aprehensión de la mano (coger, asir)**. Para ello, cabe recomendar una mayor coordinación entre el personal médico y técnico del SPA Vitaly Health Services, S.L.
- Diseñar y garantizar el cumplimiento de una planificación de la actividad preventiva en este aspecto, con plazos de implantación de cada medida propuesta, responsable de su ejecución, presupuesto asignado y metodología de supervisión.
- Valorar la posibilidad del cambio de puesto de trabajo en caso de no ser posible la adaptación del puesto anteriormente ocupado, tal y como se recomienda en el certificado de aptitud médico-laboral emitido por el SPA Vitaly el 25/07/2025.
- Garantizar el cumplimiento del artículo 38 de la LEY 31/1995 de prevención de riesgos laborales que define la constitución y funcionamiento de un Comité de Seguridad y Salud.
- Asegurar que la trabajadora se realiza en Vitaly Health Services S.L. un nuevo examen de salud con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente y se recuerda que deberá aportar en dicho examen, todos aquellos informes clínicos que estuvieran relacionados con su proceso y pudieran ser relevantes para el servicio médico, de cara a la emisión del nuevo certificado de aptitud.

Que se da por reproducido en este punto el resto del contenido del citado informe de OSALAN.

DECIMOPRIMERO.- Que, en informe del Centro de Salud A. Rekalde, de fecha 16-1-2026, dependiente de Osakidetza y referido a Dña. Adelina, se expresa el siguiente contenido parcial:

Presenta cervicartrosis generalizada con mayor afectación C3-C7, cervicobraquiagia de predominio derecho y síndrome de túnel carpiano en extremidad superior derecha. Padece dolor crónico con limitación funcional de columna cervical y extremidades superiores. Su puesto actual como croupier implica movimientos repetitivos y posturas mantenidas que pueden agravar su sintomatología, por lo que se recomienda valorar una adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud. Tras ser dada de alta no se han tomado en cuenta las medidas de adaptación a su puesto de trabajo que son imprescindibles para su reincorporación laboral. Debido a esta situación presenta trastorno adaptativo con ansiedad (insomnio, falta de concentración, disnea) por lo que se inicia tratamiento con sertralina. En la situación actual la paciente no está en condiciones de reincorporarse a su actividad laboral y continuará seguimiento en esta consulta valorando seguimiento en salud mental.

Que, en certificado de aptitud médico-laboral de fecha 31-4-2026, emitido por VITALY HEALTH SERVICES, S.L. y referido a Dña. Adelina, se expresa el siguiente contenido parcial:

A Adelina con NIF **NUM001**, se le efectuó el examen de salud Reincorporación tras baja prolongada en la fecha 31 de marzo de 2026, para el puesto de trabajo de Croupier y tras aplicar los PROTOCOLOS SANITARIOS ESPECÍFICOS DE Posturas forzadas y/o mantenidas, Vigilancia psicosocial, Esfuerzo vocal, Carga física, Movimientos repetitivos, Dermatitis, Turnicidad, Turnicidad/nocturnidad, Manipulación manual de cargas.

La persona trabajadora ha sido considerada Apto con restricciones.

Observaciones laborales: Se recomienda adaptar su puesto de trabajo donde:

- Deberá evitarse, aquellos movimientos o posturas en las que los elementos corporales forman ángulos articulares extremos (flexiones, extensiones, torsiones), se mantienen durante un tiempo considerable o se adoptan de forma repetida; y en particular para la/s articulación/es del cuello y los brazos.

- Aquellas situaciones en que se produzcan un apoyo prolongado y repetido de las muñecas sobre superficies duras; así como aquellos movimientos extremos, repetidos o mantenidos de hiperextensión e hiperflexión de la muñeca, y/o de aprehensión de la mano (coger, asir).

- Evitar las posturas forzadas de columna cervical

Tras inspección de Osalan para la valoración de las adaptaciones asociadas al puesto de trabajo de Croupier en el Gran Casino Nervión SA y tras constatar que continúan sin paliarse los movimientos repetitivos de extremidad superior y aprehensión de mano derechas, este Servicio de Prevención propone el cambio de puesto de trabajo

DECIMOSEGUNDO.- Que el salario que habría percibido Dña. Adelina durante el período 19-9-2025 a 15-1-2026 para el supuesto de haberse encontrado en situación de alta, habría sido:

Concepto	Cálculo	Importe (€)
Base mensual	2.315,40 €	
Salario diario	2.315,40 / 30	77,18
Días	119	
Total periodo 1	77,18 × 119	9.184,42 €

Periodo 2: 16/01/2026 – 29/03/2026 (BASE ACTUALIZADA 2026)

Concepto	Cálculo	Importe (€)
Base mensual	2.736,67 €	
Salario diario	2.736,67 / 30	91,22
Días	73	
Total periodo 2	91,22 × 73	6.659,06 €

TOTAL SALARIO QUE HUBIERA PERCIBIDO

Concepto	Importe (€)
Periodo 1	9.184,42
Periodo 2	6.659,06
TOTAL DEVENGADO	15.843,48 €

Que durante dichos dos períodos, Dña. Adelina percibió, concepto de prestación de Incapacidad Temporal, la cantidad total de 8.817,02 euros.

DECIMOTERCERO.- Que por GRAN **CASINO** NERVIÓN, S.A. se vulneró el derecho fundamental de Dña. Adelina a su integridad física, previsto en el art. 15 de la Constitución Española.

DECIMOCUARTO.- Que la indemnización correspondiente al art. 56.1. del Estatuto de los Trabajadores, por remisión del art. 50 del mismo texto legal, se eleva, en el caso de autos, a 51.461,26 euros, a razón de 71,47 euros/día [(2.171 euros/mes x 12 meses) : 365 días] y fecha de la extinción laboral de 11-5-2026.

DECIMOQUINTO.- Que la demandante ostenta cargo de representación sindical.

DECIMOSEXTO.- Que la papeleta de conciliación se presentó el 26-9-2025 por Dña. Adelina frente a GRAN **CASINO** NERVIÓN, S.A. ante la Sección de Conciliación de la Delegación Territorial de Bizkaia del Departamento

de Economía, Trabajo y Empleo de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco. En fecha 10-10-2025 se celebró el acto de conciliación con resultado de Sin Avenencia."

SEGUNDO.- La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"Que estimando parcialmente la demanda interpuesta por Dña. Adelina ; contra GRAN **CASINO** NERVIÓN, S.A.,

-debo declarar y declaro extinguida con fecha 30-9-2025 la relación laboral entre Dña. Adelina de una parte, y GRAN **CASINO** NERVIÓN, S.A. de otra, con derecho de Dña. Adelina a una indemnización de 51.461,26 euros e intereses procesales previstos por el art. 576 de la L.E.C., **condenando** a GRAN **CASINO** NERVIÓN, S.A. a satisfacer a la demandante dicha indemnización;

-y debo condenar y condeno a GRAN **CASINO** NERVIÓN, S.A. a pagar a Dña. Adelina la cantidad de 9.830 euros e intereses procesales previstos por el art. 576 de la L.E.C."

Con fecha 15 de junio de 2026 se dictó auto de aclaración del tenor literal siguiente:

"SE RECTIFICA la sentencia de este Juzgado de fecha 11-5-2026, en el sentido de que donde en el Fallo señala:

"-debo declarar y declaro extinguida con fecha 30-9-2025 la relación laboral entre Dña. Adelina de una parte, y GRAN **CASINO** NERVIÓN, S.A. de otra, ..";

debe decir:

"-debo declarar y declaro extinguida con fecha 11-5-2026 la relación laboral entre Dña. Adelina de una parte, y GRAN **CASINO** NERVIÓN, S.A. de otra, ..".

TERCERO.- Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fue impugnado de contrario

CUARTO.- Con fecha 2 de julio del presente se dictó providencia componiendo la Sala correspondiente a la deliberación del presente recurso, siendo en la actualidad la Sala deliberadora de la Sentencia la que figura en el encabezamiento de la misma, según acuerdo del Sr. Presidente de esta Sala.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- RECURSO INTERPUESTO.

Interpone recurso la empresa contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 8 de Bilbao, de fecha 11 de mayo de 2.026, que estimó parcialmente la demanda de extinción voluntaria del contrato de trabajo y *declara extinguida con fecha 30-9-2025 la relación laboral entre Dña. Adelina de una parte, y GRAN **CASINO** NERVIÓN, S.A. de otra, con derecho de Dña. Adelina a una indemnización de 51.461,26 euros e intereses procesales previstos por el art. 576 de la L.E.C. , condenando a GRAN **CASINO** NERVIÓN, S.A. a satisfacer a la demandante dicha indemnización; -y debo condenar y condeno a GRAN **CASINO** NERVIÓN, S.A. a pagar a Dña. Adelina la cantidad de 9.830 euros e intereses procesales previstos por el art. 576 de la L.E.C .*

El recurso contiene un motivo de nulidad, dos motivos revisión de hechos probados y otro motivo de censura jurídica; y termina suplicando que *se dicte sentencia que declare la nulidad de la sentencia recurrida retrotrayendo el estado de las actuaciones al momento de practicarse la prueba pericial propuesta por esta parte acordándose diligencia para su ratificación por la perito existente; y, subsidiariamente, revoque la sentencia dictada por la Plaza de la 24 Sección de lo social nº 8 del Tribunal de Instancia de Bilbao por los motivos expuestos en el cuerpo del recurso, acordando la total absolución de mi mandante de todos los pedimentos formulados en su contra.*

La actora ha impugnado el recurso, vertiendo las alegaciones que obran en autos en defensa de la sentencia recurrida.

SEGUNDO.- NULIDAD DE LA SENTENCIA.

En el primer motivo del recurso de la empresa, al amparo del artículo 193 a) LRJS, se interesa la nulidad de la sentencia, invocando los artículos 87 de la LRJS y 24 CE; alegando que *con independencia de la nueva redacción del artículo 82.5 LRJS , el inalterado artículo 87 LRJS mantiene la estructura original del proceso social previsto en la ley rituarial del año 2011, esto es, que la prueba se propone en el propio acto de juicio y, en su caso, se admite o inadmite por el tribunal en el propio acto de juicio y no con carácter previo; que esta parte considera que ha cumplido con el redactado del nuevo artículo 82.5 LRJS con la aportación de la prueba diez días antes del acto de juicio -10 de abril de 2026-, lo que bajo ningún concepto puede ponerse en cuestión es la adecuada actuación con respecto a lo previsto en el artículo 87 LRJS en la medida en la que en el propio acto de juicio se propuso la práctica del informe pericial elaborado por la Sra. Candida y, subsidiariamente, su testimonio como testigo-perito (minuto 00:51:50, video 1 del acto de juicio) y tras la inadmisión por parte del*



magistrado a quo se formuló la oportuna a los efectos de ulterior recurso; que la inadmisión del informe pericial elaborado por la Sra. Candida en el que se analiza la idoneidad de las medidas adoptadas por CASINO DE NERVIÓN ante las restricciones detectadas en el examen de salud de fecha 8 de julio de 2025 para el puesto de Croupier supone un menoscabo del derecho a la tutela judicial efectiva y a un procedimiento con todas las garantías consagrado en el artículo 24 CE; que este informe pudo ser analizado con detenimiento por la actora en la medida en la que se aportó a autos -y se les dio traslado a todas las partes- con una antelación superior a diez días desde la fecha del juicio oral por lo que, de haberse permitido su práctica por parte del magistrado a quo, ninguna indefensión podría generarle; que la prueba cuya inadmisión se denuncia, en atención a lo expuesto previamente en el presente motivo, fue aportada y propuesta en tiempo y forma, conforme a las previsiones legales, sin que pueda apreciarse irregularidad alguna en su proposición ni vulneración de las exigencias procesales, cumpliéndose así el presupuesto necesario para su admisión. b) Pese a ello, esta prueba fue inadmitida incurriendo el órgano judicial en una motivación insuficiente e incongruente, por cuanto la única razón esgrimida para su rechazo es una supuesta extemporaneidad que no encuentra respaldo en precepto procesal alguno. Se trata, por tanto, dicho sea, en estrictos términos de recurso, de una motivación meramente aparente, que no satisface las exigencias constitucionales de fundamentación. c) Finalmente, resulta palmaria la incidencia de dicha inadmisión en el sentido del fallo, toda vez que es el propio juzgador a quo quien identifica como núcleo del debate la determinación de la idoneidad de las medidas de adaptación del puesto de trabajo adoptadas por la Empresa (Fundamento de Derecho Tercero); siendo, precisamente, este extremo sobre lo que versaba la prueba denegada.

El motivo de nulidad debe ser rechazado, por los motivos siguientes:

Recordemos que son requisitos para que pueda prosperar el motivo aducido:

- 1) Hay que identificar el precepto procesal que se entienda infringido.
- 2) La infracción debe haber provocado un perjuicio real sobre los derechos de defensa del interesado, irrogándole indefensión (STC 168/2002). El concepto de indefensión relevante a efectos constitucionales no coincide con cualquier indefensión de índole meramente procesal. Para que la indefensión tenga el alcance constitucional que le asigna el art.24.2 CE se requiere que el órgano judicial haya impedido u obstaculizado en el proceso el derecho de las partes a ejercitar su facultad de alegar y justificar sus pretensiones. (vid SSTC 70/84 , 48/86 , 98/87 , etc)
- 3) El defecto procesal no puede alegarse por la parte que lo provocó.
- 4) Es preciso que la parte perjudicada haya formulado protesta en tiempo y forma.

La parte recurrente considera vulnerado su derecho a servirse de la prueba testifical del Sr. Lucio .

Sobre el derecho fundamental a la prueba, el Tribunal Constitucional, Sentencias nº 165/2001, de 16 de julio (RTC 2001, 165) y nº 121/2004, de 12 de julio (RTC 2004, 121), tiene dicho, que el derecho fundamental a la prueba opera en cualquier tipo de proceso en que el ciudadano se vea involucrado, no comprendiendo un hipotético derecho a llevar a cabo una actividad probatoria ilimitada en virtud de la cual las partes estén facultadas para exigir cualesquiera pruebas que tengan a bien proponer, sino que atribuye sólo el derecho a la recepción y práctica de las que sean pertinentes (SSTC 168/1991, de 19 de julio (RTC 1991, 168); 211/1991, de 11 de noviembre (RTC 1991, 211); 233/1992, de 14 de diciembre (RTC 1992, 233); 351/1993, de 29 de noviembre (RTC 1993, 351); 131/1995, de 11 de septiembre (RTC 1995, 131); 1/1996, de 15 de enero (RTC 1996, 1); 116/1997, de 23 de junio (RTC 1997, 116); 190/1997, de 10 de noviembre (RTC 1997, 190); 198/1997, de 24 de noviembre (RTC 1997, 198); 205/1998, de 26 de octubre (RTC 1998, 205); 232/1998, de 1 de diciembre (RTC 1998, 232); 96/2000, de 10 de abril (RTC 2000, 96), F. 2), entendida la pertinencia como la relación entre los hechos probados y el thema decidendi (STC 26/2000, de 31 de enero (RTC 2000, 26), F. 2). Por tratarse de un derecho de configuración legal, es preciso que la prueba se haya solicitado en la forma y momento legalmente establecidos (SSTC 149/1987, de 30 de septiembre (RTC 1987, 149); 212/1990, de 20 de diciembre (RTC 1990, 212); 87/1992, de 8 de junio (RTC 1992, 87); 94/1992, de 11 de junio (RTC 1992, 94); 1/1996 (RTC 1996, 1); 190/1997 (RTC 1997, 190); 52/1998, de 3 de marzo (RTC 1998, 52); 26/2000, F. 2), siendo sólo admisibles los medios de prueba autorizados por el ordenamiento (SSTC 101/1989, de 5 de junio (RTC 1989, 101); 233/1992, de 14 de diciembre (RTC 1992, 233); 89/1995, de 6 de junio (RTC 1995, 89); 131/1995, de 11 de septiembre (RTC 1995, 131); 164/1996, de 28 de octubre (RTC 1996, 164); 189/1996, de 25 de noviembre (RTC 1996, 189); 89/1997, de 10 de noviembre (RTC 1997, 89); 190/1997, de 10 de noviembre (RTC 1997, 190); 96/2000, de 10 de abril (RTC 2000, 96), F. 2). Este derecho se vulnera cuando los órganos judiciales inadmiten pruebas relevantes para la decisión final sin motivación alguna o mediante una interpretación y aplicación de la legalidad arbitraria o irrazonable o cuando la falta de práctica de la prueba sea imputable al órgano judicial (SSTC 233/1992, de 14 de diciembre (RTC 1992, 233), F. 2; 351/1993, de 29 de noviembre (RTC 1993, 351), F. 2; 131/1995, de 11 de septiembre (RTC 1995, 131), F. 2; 35/1997,

de 25 de febrero (RTC 1997 , 35) , F. 5 ; 181/1999, de 11 de octubre , F. 3 ; 236/1999, de 20 de diciembre (RTC 1999 , 236) , F. 5 ; 237/1999, de 20 de diciembre (RTC 1999 , 237) , F. 3 ; 45/2000, de 14 de febrero , F. 2 ; 78/2001, de 26 de marzo (RTC 2001, 78) , F. 3). No toda inadmisión o irregularidad es contraria a este derecho fundamental, ni en consecuencia determina la nulidad, pues no todo defecto procesal produce indefensión a la parte, sino solo la denegación de la prueba relevante, es decir, de la que es decisiva en términos de defensa (SSTC 1/1996, de 15 de enero (RTC 1996 , 1) , F. 2 ; 219/1998, de 17 de diciembre (RTC 1998 , 219) , F. 3 ; 101/1999, de 31 de mayo (RTC 1999 , 101) , F. 5 ; 26/2000, de 31 de enero (RTC 2000 , 26) , F. 2 ; 45/2000, de 14 de febrero (RTC 2000, 45) , F. 2), debiendo a parte a estos efectos argumentar de modo convincente que la resolución final del proceso a quo podría haberle sido favorable, de haberse aceptado y practicado la prueba objeto de controversia (SSTC 116/1983, de 7 de diciembre (RTC 1983 , 116) , F. 3 ; 147/1987, de 25 de septiembre (RTC 1987 , 147) , F. 2 ; 50/1988, de 2 de marzo (RTC 1988 , 50) , F. 3 ; 357/1993, de 29 de noviembre (RTC 1993, 357) , F. 2). (STSJ de Castilla La Mancha de 17 de noviembre de 2.006 (AS 2007, 930) y de Andalucía, Sevilla, de 27 de noviembre de 2.007 (JUR 2008, 168574)).

Partiendo de dicha doctrina, es obvio que no toda denegación de prueba ha de dar lugar a la declaración de nulidad de actuaciones, pues, aun aceptando que la proposición y práctica de la prueba es una de las garantías incluidas en el artículo 24.2 de la CE , sólo ha de justificar dicha declaración de nulidad aquella en la que se constate que ha provocado indefensión efectiva a la parte que la ha propuesto y que la prueba es relevante, es decir, que sea decisiva en términos de defensa, debiendo la parte a estos efectos argumentar de modo convincente que la resolución del proceso podría haberle sido más favorable, de haberse aceptado y practicado la prueba objeto de controversia. (SSTC 50/82 , 50/88 , 71/03 , entre otras). En tal sentido, se ha de poner en relación la prueba propuesta con el contenido del juicio y valorar si de no haberse cometido la irregularidad procesal la solución adoptada hubiera tenido un contenido diferente (SSTCCE 10-7-1980, asunto 30/1970, DISTILLERS, y 7-6-1983 asunto 100 a 193/1980, PIONEER), ya que el amparo solicitado ha de tener un efecto útil en el proceso (STC 175/190 [RTC 1990, 175]).

En nuestro caso, no concurre la infracción procesal invocada por la recurrente. Tal y como explicó la magistrada en su auto de 24 de abril de 2026:

"En el presente caso, la suspensión del acto de juicio acordada en las presentes actuaciones tuvo como causa la defectuosa citación de un testigo, lo que impidió la válida continuación del mismo. Ahora bien, dicha suspensión no comporta la retroacción del procedimiento a un momento anterior ni la apertura de un nuevo trámite autónomo de proposición de prueba, sino que determina únicamente el señalamiento de una nueva fecha para la continuación del juicio ya iniciado. En consecuencia, el nuevo señalamiento no puede equipararse a un nuevo juicio a efectos de permitir a las partes introducir nuevos medios de prueba que pudieron y debieron ser propuestos en el momento procesal oportuno."

En efecto, la prueba ya fue propuesta y admitida en el acto del juicio, - artículo 87.2 LRJS-, de manera que la vista señalada para la continuación del juicio, (por la incomparecencia de un testigo), no reabre la posibilidad de proponer pruebas periciales, pues dicha posibilidad precluyó, ex artículo 43.3 LRJS, puesto que debió haberse propuesto con 10 días de antelación al acto del juicio, - artículo 82.5 LRJS-.

TERCERO.- REVISION DE HECHOS PROBADOS.

En los motivos segundo y tercero del recurso, y con amparo en el artículo 193 b) LRJS, se pretende por la parte demandada recurrente la modificación del relato fáctico.

Hay que tener presente que la revisión de hechos probados está constreñida en nuestro ordenamiento procesal laboral, habida cuenta el carácter extraordinario del recurso de suplicación. Dicho carácter supone que el recurso de suplicación no es una segunda instancia y que la valoración de la prueba es competencia del Juez de lo social, que preside el acto del juicio y la práctica de la misma conforme a los principios de oralidad e inmediación, -artículo 74 LRJS-. Por consiguiente, la modificación del relato de hechos probados únicamente es posible cuando a través de la prueba documental o pericial, - en ningún caso testifical-, se constata un error claro y evidente del juzgador.

Conviene además recordar las reglas básicas que ha venido compendiando la doctrina del Tribunal Supremo (SSTS de 16- septiembre-2014, rec. 251/2013 , 14-mayo-2013, rec. 285/2011 y 5-junio-2011, rec. 158/2010 , entre otras) sobre la forma en que se ha de efectuar la revisión fáctica, a saber:

- a).- Que se indiquen qué hechos han de adicionarse, rectificarse o suprimirse, sin que en ningún caso bajo esta delimitación conceptual fáctica puedan incluirse normas de derecho o su exégesis.
- b).- Que se citen concretamente la prueba documental que, por sí sola, demuestre la equivocación del Juzgador, de una manera manifiesta, evidente y clara.



c).- Que se precisen los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.

d).- Que tal variación tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia (entre las últimas, SSTs 17/01/11 -rco 75/10 ; 18/01 / 11 -rco 98/09 ; y 20/01/11 -rco 93/10).

Insistiendo en la segunda de las exigencias, se mantiene que los documentos sobre los que el recurrente se apoye para justificar la pretendida revisión fáctica deben tener una eficacia radicalmente excluyente, contundente e incuestionable, de tal forma que el error denunciado emane por sí mismo de los elementos probatorios invocados, de forma clara, directa y patente, y en todo caso sin necesidad de argumentos, deducciones, conjeturas o interpretaciones valorativas, hasta el punto de afirmarse que la certidumbre del error está reñida con la existencia de una situación dubitativa (así, SSTs 22/05/06 - rec. 79/05 ; y 20/06/06 - rec. 189/04).

B.- En nuestro caso, la revisión fáctica ha de ser desestimada, por los motivos siguientes:

1º.- Solicita la recurrente la rectificación del hecho probado séptimo, para hacer constar que *" otorgada con efectos retroactivos, el día 22 de septiembre de 2025, como consecuencia de enfermedad común"*.

Debemos admitir esta revisión fáctica. Se trata de datos que se desprenden del documento invocado, (14 del IE), y que no son controvertidos en cuanto a su autenticidad por la parte impugnante. Se trata de datos que pueden ser relevantes para la tesis de la recurrente. En el relato de hechos probados han de constar también todos los que puedan ser considerados trascendentes también en instancias judiciales superiores, tal y como indica la jurisprudencia. En tal sentido, cabe citar las sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de fecha 30 de septiembre de 2010 y 25 de febrero de 2003 (recursos 186/2009 y 2580/2002).

2º.- Solicita la recurrente la supresión de los HP 13º y 14º.

Aceptamos esta supresión fáctica, dado que se contienen asertos predeterminantes del fallo y meras operaciones aritméticas.

CUARTO.- CENSURA JURIDICA.

En el cuarto motivo del recurso, y con amparo en el artículo 193 c) LRJS, se denuncia por el trabajador recurrente infracción del artículo 50.1.c) ET en relación con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y el artículo 15 CE y la jurisprudencia que lo interpreta, alegando que *no ha existido incumplimiento alguno que pueda, siquiera mínimamente, sustentar la pretensión de extinción indemnizada con base en el artículo 50.1.c) ET* . Así las cosas, lo que revelan la relación de probanzas de la Sentencia (aun en la eventualidad de que no existiera favorable acogida judicial sobre las pretensiones revisoras y, por ende, sin incurrir en petición de principio- la actuación empresarial revela una trayectoria continuada, ordenada y diligente de actuación preventiva, diálogo y adaptación razonada de acuerdo con las limitaciones que presenta la Sra. Adelina expuestas en el certificado de aptitud médico-laboral elaborado por Vítaly en fecha 28 de julio de 2025; que la Empresa ordenó un estudio de adaptación del puesto de la Sra. Adelina al Servicio de Prevención Externo Vítaly que finalizó con el informe emitido por el Sr. Olegario en fecha 26 de septiembre de 2025, que contenía la evacuación definitiva de las medidas a implementar de entre las propuestas por parte del servicio a la empresa. 2. La Empresa, de facto, adaptó el puesto de trabajo de la Sra. Adelina durante las dos horas en las que prestó servicios el día 19 de septiembre de 2025 de acuerdo con la propuesta formulada en el seno del periodo de consultas, esto es, minimizando la carga física a través de amplios tiempos de descanso y ubicación en juegos que no requieran de una actividad física repetitiva y/o sustancial. En definitiva, no existe omisión, inactividad o resistencia alguna de la que se pueda desprender el incumplimiento en materia de prevención de riesgos; que en virtud del Hecho Probado Séptimo de la sentencia recurrida no resulta controvertido que GRAN CASINO NERVIÓN implementó las siguientes medidas de cara a la incorporación de la Sra. Adelina en fecha 19 de septiembre de 2025 de acuerdo con las limitaciones detectadas en el examen de salud de fecha 8 de julio de 2025 expuestas en el certificado de aptitud médico-laboral emitido por el SPA el día 28 de julio de 2025: ? Descansos de quince minutos cada media hora de trabajo ? Asignación a mesas con cartas, pero no ya con fichas ? Asignación a mesas con menos clientes, en las que se harían menos repartos de manos; que Al margen de la innegable realidad de las medidas adoptadas por la Empresa, la escasa duración de la prestación de servicios efectiva de la Sra. Adelina tras su reincorporación en fecha 19 de septiembre de 2025 -una hora y cincuenta y tres minutos- imposibilita deducir si las medidas adoptadas por la Empresa resultaban o no eficaces; en este sentido nuestros tribunales suplicatorios dotan de una importancia capital a los periodos en los que las personas trabajadoras habrían estado prestado servicios con las patologías que, en su caso, justificasen la adopción de medidas de carácter preventivo para determinar la responsabilidad empresarial; que Resulta evidente que las medidas adoptadas por la Empresa con motivo de las limitaciones de la Sra. Adelina y la prestación de servicios en fecha 19 de septiembre de 2025, precisamente, estaban orientadas a evitar un

peligro grave y cierto en la trabajadora como consecuencia de su prestación de servicios; en cualquier caso, el nexo de causalidad que pretende establecer el magistrado de instancia entre la prestación de servicios en fecha 19 de septiembre de 2025 y el periodo de Incapacidad Temporal Iniciado en fecha 20 de septiembre de 2025 supone una interpretación extensiva carente de cualquier sustento probatorio. En definitiva, la adaptación del puesto de trabajo de la Sra. Adelina por parte de GRAN CASINO DE NERVIÓN no implica un incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales que habilite a la trabajadora para instar la extinción de la relación laboral y, por ende, no existiría daño indemnizable alguno al que pudiera ser condenado.

La actora ha impugnado el recurso de suplicación afirmando que la sentencia de instancia aplica correctamente el artículo 50.1.c) ET, al apreciar un incumplimiento empresarial grave en materia preventiva, directamente conectado con la vulneración del derecho fundamental de la trabajadora a la integridad física. Y lo hace sobre la base de un relato fáctico suficientemente preciso, apoyado en la documentación médica, preventiva, inspectora y técnica obrante en autos; y que esas medidas podían reducir parcialmente la carga o el tiempo de exposición, pero no eliminaban ni neutralizaban los 12 movimientos repetitivos de brazos y manos, la aprehensión manual, el apoyo de muñecas ni las posturas mantenidas de cuello y miembros superiores. Por eso el incumplimiento no consiste únicamente en que la adaptación no fuera perfecta. Consiste en que la trabajadora fue reincorporada a un puesto con riesgos conocidos, con restricciones médicas expresas, sin que previamente se hubiera elaborado una adaptación técnica eficaz por el Servicio de Prevención, y pese a las advertencias reiteradas de la propia trabajadora. La empresa conocía el riesgo.

QUINTO.- RAZONAMIENTO Y DECISION DEL TRIBUNAL.

Partiendo del alterado relato de hechos probados, el recurso ha de ser estimado por los motivos jurídico-fácticos siguientes:

A.- Soporte fáctico fundamental y decisión de la sentencia recurrida.

PRIMERO.- Que la demandante Dña. Adelina, mayor de edad, nacida el NUM000 -1973, con D.N.I. nº NUM001 y nº de afiliación NUM002 a la Seguridad Social, presta sus servicios para la empleadora GRAN CASINO NERVIÓN, S.A., con categoría de "Croupier de 1ª", antigüedad de 1-5-2000 y con salario bruto mensual de 2.174 euros con inclusión de prorrateo de pagas extras.

SEGUNDO.- Que el 23-11-2023 Dña. Adelina inició un proceso de incapacidad temporal por cervicalgia, en el que permaneció desde el 23-11-2023 hasta el 4-6-2025,

TERCERO.- Que, en informe del Centro de Salud A. Rekalde, de fecha 12-6-2025, dependiente de Osakidetza y referido a Dña. Adelina, se expresa el siguiente contenido parcial:

CUARTO.- Que el 8-7-2025 se concierta la primera cita con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales VITALY HEALTH SERVICES, S.L. -empresa encargada del servicio de prevención ajeno contratada por GRAN CASINO NERVIÓN, S.A., por quien se realiza un reconocimiento médico a Dña. Adelina, para el puesto de croupier. Que, en fecha 28-7-2025, por VITALY HEALTH SERVICES, S.L. se emite certificado de aptitud médico-laboral con restricciones, con el siguiente contenido:

QUINTO.- El 30-7-2025, Recursos Humanos de GRAN CASINO NERVIÓN, S.A. comunicó verbalmente a Dña. Adelina que se abriría un periodo de consultas sobre la reincorporación, habiéndose solicitado por Dña. Adelina -mediante correo electrónico de 4-8-2025- la adaptación del puesto de trabajo-, dando lugar a las siguientes celebraciones: una primera reunión en fecha 6-8-2025 (en la que la trabajadora propuso un cambio al departamento de recepción, señalándose por la empresa que dicho departamento se encontraba cubierto, por lo que no habría vacante en el mismo); una segunda reunión en fecha 12-8-2025 (en la que por la empresa se señaló que sólo tendría como alternativas el área de juego y el departamento de hostelería, desechándose por la trabajadora como opción el departamento de hostelería); y una tercera reunión en fecha 18-8-2025 (en la que la empresa propuso aumentar el tiempo de descanso fuera de mesa para minimizar la carga física, así como ver los "juegos" que, junto con el mayor descanso, podrían hacer que la trabajadora pudiera desempeñar el puesto. En dicha acta se refleja que se finalizaba el periodo de consultas sin acuerdo, y que la empresa trasladaría la situación al departamento jurídico, a la mayor brevedad posible, para poder exponer a la trabajadora los próximos pasos). Que se dan en este punto por reproducidos los contenidos de las tres actas correspondientes a las citadas reuniones.

SEXTO.- Que el día 18-8-2025 Dña. Adelina remite email al responsable de RRHH de su empresa empleadora, con el siguiente contenido parcial:

SÉPTIMO.- Que las medidas implementadas por la empresa empleadora para Dña. Adelina fueron: -Descansos de quince minutos cada media hora de trabajo. -Asignación a mesas con cartas, pero no ya con fichas. -Asignación a mesas con menos clientes, en las que se harían menos repartos de manos. El 19-9-2025 Dña.

Adelina se incorporó a su puesto de trabajo de croupier y permaneció en su puesto de trabajo durante 1 hora y 53 minutos, de acuerdo con lo siguiente: -De 19:00 a 19:30 horas repartió 19 manos en una mesa de póker. -De 19:30 a 19:45 horas. Descansó. -A las 19:45. Se incorporó a mesa de blackjack, repartiendo de 19:51 a 19:53 horas 5 manos a un único cliente. -A las 20:00 horas se incorporó a una mesa de póker y dio una única mano. -De 20:15 a 20:30 horas. Descansó. -A las 20:30 horas se incorpora a una mesa i-table de blackjack, repartiendo 4 manos. -A las 20:53 horas abandonó la sala. Que Dña. Adelina permaneció en su puesto de trabajo 1 hora y 53 minutos, y durante el tiempo efectivo de trabajo (excluyendo los dos descansos de un cuarto de hora cada uno), Dña. Adelina repartió 29 manos. Dña. Adelina acudió el día 19-9-2025 a urgencias del Hospital de Intermutual de Euskadi, donde a la exploración presentaba: Que Dña. Adelina causó baja médica en fecha 20-9-2025, emitida por Osakidetza, con diagnóstico de cervicalgia.

OCTAVO.- Que, en estudio de adaptación de puesto de trabajo de Dña. Adelina (Evaluación de riesgos específica de puestos de trabajo), elaborada por VITALY HEALTH SERVICES, S.L. y de fecha 26-9-2025, se expresan los siguientes contenidos parciales:

NOVENO.- Que, en Informe de Inspección de Trabajo, de fecha -30-10-2025, se expresa el siguiente contenido parcial:

DÉCIMO.- Que, en informe de OSALAN, de fecha 15-1-2026, se expresa el siguiente contenido parcial

DECIMOPRIMERO.- Que, en informe del Cetro de Salud A. Rekalde, de fecha 16-1-2026, dependiente de Osakidetza y referido a Dña. Adelina, se expresa el siguiente contenido parcial:

Que, en certificado de aptitud médico-laboral de fecha 31-4-2026, emitido por VITALY HEALTH SERVICES, S.L. y referido a Dña. Adelina, se expresa el siguiente contenido parcial:

DECIMOQUINTO.- Que la demandante ostenta cargo de representación sindical.

La sentencia estima la demanda afirmando lo siguiente:

"Con base en tal presupuesto, y a la luz de lo actuado en autos, se estima por el presente juzgador que no se procedió por la empresa empleadora a la adaptación del puesto de trabajo de la trabajadora de forma eficaz, dado que si bien se aumentaron los períodos de descanso y se le atribuyeron a la trabajadora mesas de juego con menos carga y menos demanda de movimientos, no se soslayaron ni los movimientos repetitivos de brazos y manos para repartir y recoger cartas, así como de aprehensión de la mano, ni se soslayó un apoyo prolongado y repetido de las muñecas. Además, ha de concluirse que tal incumplimiento de las normas de prevención implicó una vulneración de derechos fundamentales de la trabajadora, puesto que como se ha señalado con anterioridad, la vulneración del art. 15 CE viene condicionada a que la omisión de la empresa suponga un riesgo relevante a que la salud de la persona trabajadora se vea lesionada, resultando que no sólo existió tal riesgo, sino que dicho riesgo se consumó en el caso de autos ya que la Sra. Adelina inició, a raíz de su reincorporación a su puesto de trabajo, una nueva situación de Incapacidad Temporal con el mismo diagnóstico de cervicalgia"

B.- Normativa invocada.

Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador.

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.

b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados

C.- Derecho a la integridad física. Doctrina del TC.

a) El art. 15 CE ampara de forma autónoma el derecho fundamental a "la integridad física y moral", y su ámbito constitucionalmente garantizado protege "la inviolabilidad de la persona, no sólo contra ataques dirigidos a lesionar su cuerpo o espíritu, sino también contra toda clase de intervención en esos bienes que carezca del consentimiento de su titular". b) Estos derechos, destinados a proteger la "incolumidad corporal" (STC 207/1996, de 16 de diciembre), han adquirido también una dimensión positiva en relación con el libre desarrollo de la personalidad, orientada a su plena efectividad, razón por la que se hace imprescindible asegurar su protección no sólo frente a las injerencias ya mencionadas, sino también frente a los riesgos que puedan surgir en una sociedad tecnológicamente avanzada (STC 119/2001, de 24 de mayo). c) El derecho a que no se dañe o

perjudique la salud personal queda también comprendido en el derecho a la integridad personal (STC 35/1996, de 11 de marzo) aunque no todo supuesto de riesgo o daño para la salud implique una vulneración del derecho fundamental, sino tan sólo aquél que genere un peligro grave y cierto para la misma (SSTC 5/2002, de 14 de enero y 119/2001, de 24 de mayo). Estas afirmaciones, como pone de relieve la citada STC 160/2007 no implican situar en el ámbito del artículo 15 CE una suerte de cobertura constitucional frente a cualquier orden de trabajo que, en abstracto, apriorística o hipotéticamente pudiera estar contraindicada para la salud. Al contrario, supone únicamente admitir que una determinada actuación u omisión de la empleadora en aplicación de sus facultades de especificación de la actividad laboral podría comportar, en ciertas circunstancias, un riesgo o daño para la salud de la persona trabajadora cuya desatención conllevara la vulneración del derecho fundamental citado. En concreto, tal actuación u omisión podría afectar al ámbito protegido por el artículo 15 CE cuando tuviera lugar existiendo un riesgo constatado de producción cierta, o potencial pero justificado ad casum, de la causación de un perjuicio para la salud. Precisamente por esa razón, el TC ha precisado que para apreciar la vulneración del artículo 15 CE en esos casos no será preciso que la lesión de la integridad se haya consumado, lo que convertiría la tutela constitucional en una protección ineficaz ex post, bastando por el contrario que se acredite un riesgo relevante de que la lesión pueda llegar a producirse (en este sentido, SSTC 221/2002, de 25 noviembre y 220/2005, de 12 de septiembre, entre otras)."

D.- Vulneración del artículo 50.1 c) ET . Inexistencia.

El debate en la instancia, y, por consiguiente, también en esta suplicación, se constriñe a constatar si se ha producido algún incumplimiento *grave* de sus obligaciones por parte de la empleadora, que pueda considerarse justa causa para extinguir el contrato de manera indemnizada por la sola voluntad de la trabajadora, - artículo 50.1 c)-, y si existe una vulneración de su derecho a la integridad física por falta de medidas de prevención.

La conclusión que alcanzamos es que no concurre *la gravedad* incumplidora que exige el artículo 50.1 c) ET para acordar la extinción del contrato de trabajo, ni tampoco una vulneración del derecho fundamental a la integridad física de la trabajadora.

Es cierto que la trabajadora había sufrido un proceso de IT por cervicalgia, en el que permaneció desde el 23-11-2023 hasta el 4-6-2025; y que, en fecha 28-7-2025, por VITALY HEALTH SERVICES, S.L. se emite certificado de aptitud médico-laboral con restricciones, (HP 2º y 4º). Del 31 de julio de 2025 al 18 de septiembre de 2025 un nuevo proceso de IT, - HP 9º-. El 19 -9-2025 Dña. Adelina se incorporó a su puesto de trabajo de croupier y permaneció en su puesto de trabajo durante 1 hora y 53 minutos, de acuerdo con lo siguiente: -De 19:00 a 19:30 horas repartió 19 manos en una mesa de póker. -De 19:30 a 19:45 horas. Descansó. -A las 19:45. Se incorporó a mesa de blackjack, repartiendo de 19:51 a 19:53 horas 5 manos a un único cliente. -A las 20:00 horas se incorporó a una mesa de póker y dio una única mano. -De 20:15 a 20:30 horas. Descansó. -A las 20:30 horas se incorpora a una mesa i-table de blackjack, repartiendo 4 manos. -A las 20:53 horas abandonó la sala. Que Dña. Adelina permaneció en su puesto de trabajo 1 hora y 53 minutos, y durante el tiempo efectivo de trabajo (excluyendo los dos descansos de un cuarto de hora cada uno), Dña. Adelina repartió 29 manos. Dña. Adelina acudió el día 19-9-2025 a urgencias del Hospital de Intermutual de Euskadi y causó baja médica en fecha 20-9-2025, emitida por Osakidetza, con diagnóstico de cervicalgia, - HP 7º-.

De estos datos se colige que la trabajadora sufre una dolencia cervical, que le ha provocado varios procesos de IT, por lo que la empresa ha de velar por su salud en el puesto de trabajo, - artículo 19 ET y 14 LPRL-. Tal y como ha declarado probado la sentencia recurrida, (HP 7º), la empresa no ha permanecido pasiva ante su problema de salud, sino que adoptó medidas concretas para garantizar su seguridad y salud en el trabajo. Como se recoge en el propio HP 7º *las medidas implementadas por la empresa empleadora para Dña. Adelina fueron: -Descansos de quince minutos cada media hora de trabajo. -Asignación a mesas con cartas, pero no ya con fichas. -Asignación a mesas con menos clientes, en las que se harían menos repartos de manos.* Esta actuación empresarial impide que podamos hablar un incumplimiento grave o grosero de las obligaciones en materia de protección de la salud de la trabajadora. La empresa en julio de 2025 tuvo varias reuniones con la trabajadora para estudiar la situación, y finalmente implementó una serie de medidas antes de que la trabajadora se reincorporara el día 19 de septiembre de 2025. Por tanto, la empresa adoptó una actitud positiva en materia de prevención, procurando descansos a la trabajadora y mesas con menor carga de trabajo y sin manejo de fichas. El hecho de que la trabajadora cursara nueva baja al día siguiente, el 20 de septiembre de 2025, puede denotar la insuficiencia de las medidas adoptadas, pero no se trata de una conducta que pueda calificarse de grave incumplimiento en materia de prevención. Los requerimientos de la ITSS y de Osalan son posteriores al episodio del 19 de septiembre de 2025 en el que la actora sustenta su acción extintiva por grave incumplimiento empresarial.

Tampoco puede afirmarse la existencia de una vulneración del derecho a la integridad física de la actora, - artículo 15 CE-. Las medidas adoptadas por la empresa, en el contexto declarado probado, impiden que se pueda afirmar el sometimiento de la trabajadora a un riesgo grave y cierto para su salud, en los términos que

define nuestro Tribunal Constitucional, (STC 119/2001, de 24 de mayo). (STC 35/1996, de 11 de marzo , SSTC 5/2002, de 14 de enero y 119/2001, de 24 de mayo , STC 160/2007). Las medidas adoptadas por la empresa podrían a priori minimizar el riesgo de daño cervical a la trabajadora, por lo que, pese a la existencia de un nuevo proceso IT por cervicalgia, la actuación empresarial no puede calificarse como un atentado a la integridad física de la trabajadora, - artículo 15 CE-. La acontecido se subsume en el ámbito de la prevención de riesgos, y la salud en el trabajo, pero ni justifica la extinción voluntaria del contrato de trabajo ni puede calificarse como un atentado contra el derecho fundamental a la integridad física de la trabajadora.

Lo expuesto basta para estimar el recurso de la empresa, y revocar la sentencia recurrida, desestimando la demanda; sin costas, - artículo 235 LRJS-.

Vistos los artículos citados y demás de pertinente aplicación,

FALLAMOS

ESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por la representación de GRAN CASINO NERVIÓN, S.A y revocamos la sentencia de fecha 11 de mayo de 2.026 dictada por el Juzgado de lo Social nº8 de Bilbao, en autos 951/2025, desestimando la demanda y absolviendo a la demandada de todas las pretensiones contra ella deducidas; sin costas.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

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

E/

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a 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.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. Magistrado/a Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por **Letrado** dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los **10 días hábiles** siguientes al de su notificación.

Además, **si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar**, al *preparar* el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Igualmente y en todo caso, salvo los supuestos exceptuados, el recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de *preparar* el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros**.

Los **ingresos** a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del BANCO SANTANDER, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del BANCO SANTANDER, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699000066155126.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699000066155126.



Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ