Roj: **STSJ M 14607/2025** - ECLI: **ES:TSJM:2025:14607**

Id Cendoj: **28079340022025100886**
Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**
Sede: **Madrid**
Sección: **2**
Fecha: **19/11/2025**
Nº de Recurso: **195/2025**
Nº de Resolución: **886/2025**
Procedimiento: **Recurso de suplicación**
Ponente: **SUSANA MARIA MOLINA GUTIERREZ**
Tipo de Resolución: **Sentencia**

FONDO DOCUMENTAL CE

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 02 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta 2 - 28010

Teléfono: 914931969

Fax: 914931957

34001360

NIG:28.079.00.4-2024/0045811

Procedimiento Recurso de Suplicación 195/2025

M

ORIGEN:

Juzgado de lo Social nº 42 de Madrid Despidos / Ceses en general 446/2024

Materia: Despido

Sentencia número: 886/2025

Ilmos. Sres

D./Dña. CONCEPCIÓN DEL BRIO CARRETERO

D./Dña. MARIA ISABEL SAIZ ARESES

D./Dña. SUSANA MARIA MOLINA GUTIERREZ

En Madrid a diecinueve de noviembre de dos mil veinticinco habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección 2 de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación 195/2025, formalizado por el/la LETRADO D./Dña. JORGE DOMINGUEZ ROLDAN en nombre y representación de D./Dña. Enma , contra la sentencia de fecha 11/12/2024 dictada por el Juzgado de lo Social nº 42 de Madrid en sus autos número Despidos / Ceses en general 446/2024, seguidos a instancia de D./Dña. Enma frente a **PEPPER** ASSETS SERVICES SL, con intervención del Ministerio Fiscal,

en reclamación por Despido, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. D./Dña. SUSANA MARIA MOLINA GUTIERREZ, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

SEGUNDO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

"PRIMERO. - El demandante Dña. Enma ha venido prestando servicios por cuenta y orden de la empresa demandada mediante contrato de trabajo desde el 20/06/2023, con categoría de GRUPO D Nivel 9, ocupando el puesto de Gestor de Recobros (no controvertido), con un salario mensual bruto con inclusión de prorrata de pagas de 1596,68 euros (documental).

SEGUNDO. - Mediante carta la entidad demandada le notifica al actor el despido: Madrid, a 16 de Febrero de 2024 Muy Sra. nuestra:

Le dirijo la presente para comunicarle la decisión de esta compañía de proceder a su despido disciplinario con efectos desde el día 20 de Febrero de 2024.

Motiva esta decisíóñ la disminucíón continuada y voluntaria que se ha podido constatar en su rendimiento laboral en los últimos tres meses, tal y como se pone de manifiesto en el informe remitido al respecto por sus superiores en el cual se señala, entre otros äspeCtoS, lo siguiente:

Orientación a objetivos muy insuficiente.

Poco habituada a nuevos planteamientos que modifiquen su forma de hâCèr el tràbäjo.

Tieneuna conducta muy deficiente, poco colaboradora a nivel de equipo, es menos participativa y genera negatividad en compañeros por no estar de acuerdo con cambios.

Está muy orientada al trabajo individual, y la colaboración o trabajo en equipo la realiza por obligación y no por mejorar el resultado del Producto.

Todo ello ha dado lugar a que en los últimos meses su grado de consecución de los objetivos fijados sea muy inferior al objetivo marcado y a la media de su departamento o unidad de negocio:

	Eficacia gestor	Promedio equipo	Objetivo Cartera	Diferencia con equipo	Diferencia Objetivo	Cartera gestor	Promedio equipo	Diferencia Promedio
Julio 23		92,67%		-2,506	-2,83%	69.581,76 €	298.700 €	-229.118 €
ago	92,61%	91,85%				136.477,34	333.800 €	-197.32
- 23								3 €

sep-23	85,29%	91,68%		-6,39%	-7,71%	162.342,31	346.500 €	-184.158 €
oct-23				-1,18%	-2,35%	247.653,11	461.542 €	-213.889 €
nov-23						425.979,03	548.400 €	-122.421 €
dic-23		91,83%				235.931,95	549.445 €	
ene-24		91,81%		-2,64%	-4,33%	586.893,58	604.121 €	17.227 €

Todo lo cual evidencia una continuada y voluntaria disminución de su rendimiento laboral que entendemos injustificada.

A la vista de todo ello, esta compañía considera que usted ha cometido una infracción muy grave, tipificada en el artículo 67, apartado 12 del vigente Convenio del sector de Contact Center, así como en el 54, apartado 2, epígrafe

e) del Estatuto de 10s Trabajadores.

Siri Otto particular que rogarle äCuSë recibo de esta carta, se despíde atte.,

TERCERO. - Causo baja por IT 5.2.2024 a 11.3.2024 (no controvertido) proceso corto por fiebre y malestar general (parte incapacidad temporal que aporta la demandante).

CUARTO. - La demandante prestaba servicios para la empresa demandada adscrita a un departamento de recobros equipo hogar (no controvertido).

QUINTO. - En la compañía en el departamento de gestión de recobros en periodo 1 de julio 2023 a enero 2024 ha habido 8 despidos 6 de ellos por bajo rendimiento (documentos 4 y 5 de la empresa demandada).

SEXTO. - La demandante prestaba servicios en área recobro, equipo hogar, compuesto por 16 a 18 trabajadores y tenía un bajo rendimiento (Testifical Carlos Francisco coordinador aérea recobros)

SEPTIMO. - El 4 de enero de 2024 en una reunión le trasladaron al coordinador del departamento de gestión de recobros que el 4.1.2024 se preveía salida de la demandante y de cuatro personas más, pero que no se la despidió hasta el día 12 de febrero porque no tenían personal (Testifical Carlos Francisco coordinador aérea recobros).

OCTAVO. - El trabajador no ha ostentado la condición de delegados de personal, miembro del comité de empresa, o han sido delegados de personal.

NOVENO. - El actor presentó demanda de acto de conciliación ante el SMAC, teniendo lugar el acto de conciliación con el resultado que obra en autos."

TERCERO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Que estimo parcialmente la demanda formulada por Enma frente a ***PEPPER*** *ASSETS SERVICES SL. Declaro la improcedencia del despido realizado por la parte demandada, y ejercitada ya en el juicio la opción por la extinción*

indemnizada, declaro extinguida la relación laboral, a la fecha del despido, condenando a la empresa a pagar una indemnización de 1299,22 euros a la persona trabajadora"

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por D./Dña. Enma , formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta Sección, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO: Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el día 12/11/2025 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.1 Frente a la Sentencia de instancia que estimando en parte la demanda declara la improcedencia del despido operado por la entidad demandada con efectos de 20 de febrero de 2024, se alza en suplicación la representación procesal de Doña Enma destinando sus cuatro primeros motivos de recurso, construidos al amparo de la letra b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, a la rectificación del relato de hechos probados contenido en la sentencia.

2.En concreto, interesa se adicione un novedoso ordinal décimo que rece como sigue:

"En el recibo oficial de salario emitido el 20 de febrero de 2024, aportado por la empresa y por la trabajadora, se refleja, dentro de los conceptos retributivos el pago de 16 días del concepto "IT. Comp. Enfermedad". Igualmente dentro de esa misma columna figura reflejado el término "enfermedad" con identificación de la fecha de la baja (F.BAJA) el 05/02/2024, figurando la fecha de alta (F.ALTA) sin dato alguno y bajo el dato de "DIAS_MES" el numero de 16.0".

3.Como recuerda la Sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 29 de noviembre de 2022 (Recurso 219/2021) "reiterada jurisprudencia como la reseñada en SSTS 28 mayo 2013 (rec. 5/20112), 3 julio 2013 (rec. 88/2012), 25 marzo 2014 (rec. 161/2013), 2 marzo 2016 (rec. 153/2015) viene exigiendo, para que el motivo prospere:

1. Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado (lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse).

2. Bajo esta delimitación conceptual fáctica no pueden incluirse normas de Derecho o su exégesis. La modificación o adición que se pretende no debe comportar valoraciones jurídicas. Las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica.

3. Que la parte no se limite a manifestar su discrepancia con la sentencia recurrida o el conjunto de los hechos probados, sino que se delimite con exactitud en qué discrepa.

4. Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada].

5. Que no se base la modificación fáctica en prueba testifical ni pericial. La variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental obrante en autos y que demuestre la equivocación del juzgador. En algunos supuestos sí cabe que ese tipo de prueba se examine si ofrece un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte" encuentra fundamento para las modificaciones propuestas

6. Que se ofrezca el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados, enmendando la que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos.

7. Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo.

8. Que quien invoque el motivo precise los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.

9. Que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo. Cuando refuerza

argumentalmente el sentido del fallo no puede decirse que sea irrelevante a los efectos resolutorios, y esta circunstancia proporciona justificación para incorporarla al relato de hechos, cumplido -eso sí- el requisito de tener indubitado soporte documental.

B) No todos los datos que figuran en la prueba de las partes han de tener acceso a relación de hechos probados de la sentencia, sino únicamente aquéllos que resulten trascendentes para el fallo. La revisión fáctica propuesta ha de ser trascendente para la resolución del litigio, es decir, de entidad suficiente para hacer variar el signo del pronunciamiento de instancia, pues en otro caso resultaría inútil. En efecto, "la inclusión de hechos probados solo debe efectuarse con respecto a aquéllos que sean esenciales para la resolución de la cuestión debatida, en el sentido de trascendentes para modificar el pronunciamiento impugnado, y que hayan sido objeto de debate y prueba procedente por haber sido alegados oportunamente por las partes" (STS de 27 de marzo de 2000, rcud 2497/1999). Lo que conduce a rechazar aquéllas modificaciones que carecen de trascendencia para la resolución del litigio y que únicamente se justifican porque la redacción propuesta es de mayor agrado del recurrente, pues, reiteramos, el error debe ser trascendente en orden a alterar el sentido del fallo de la resolución recurrida (STS 11 de febrero de 2014, rec. 27/2013).

C) No puede pretender el recurrente, de nuevo, la valoración total de las pruebas practicadas o una valoración distinta de una prueba que el juzgador "a quo" ya tuvo presente e interpretó de una determinada manera, evitando todo subjetivismo parcial e interesado en detrimento del criterio judicial, más objetivo, imparcial y desinteresado. Por ello, la jurisprudencia excluye que la revisión fáctica pueda fundarse "salvo en supuestos de error palmario... en el mismo documento en que se ha basado la sentencia impugnada para sentar sus conclusiones, pues como la valoración de la prueba corresponde al Juzgador y no a las partes, no es posible sustituir el criterio objetivo de aquél por el subjetivo juicio de evaluación personal de la recurrente" (STS 6 junio 2012, rec. 166/2011, con cita de otras muchas).

4.Atendiendo al contenido de las nóminas que cita la actora como soporte de su pretensión, el motivo se acoge.

SEGUNDO.1 Como novedoso hecho probado undécimo propone la actora el siguiente:

"Los informes de calidad elaborados por la empresa demandada en los meses anteriores al despido, obrantes en el doc. Nº 8 de su prueba documental, hacían referencia al trabajo realizado por la trabajadora demandante en los siguientes términos:

Septiembre 2023: " Enma , excelente trabajo hay mejoría en todos los puntos marcados en el informe anterior. MUY MUY BIEN!!! Trabaja en mantenerlo en ser constante en todas las llamadas. Tus llamadas están estructuradas, dirigidas al cobro, mostrando exigencia y buscando coherencia, usando argumentos correctos y tratando de forma correcta a los clientes. Usos correctos de las aplicaciones, comentarios, codificaciones, listín"

Octubre 2023: Eres exigente y buscas coherencia en las promesas. Das alternativas para conseguir el dinero. Rebates con argumentos correctos. Sigues los procedimientos y aplicas correctamente las condonaciones. Sigues las consignas. Codificas correctamente. Usas correctamente el Listín".

Noviembre 2023: "EXCELENTE TRABAJO Enma !; No hay errores recurrentes, sigue así!;Te presentas e informas correctamente. Diriges las llamadas al cobro, orientando al cliente al pago por TPV como primera opción. Cierras promesas con exigencia y con coherencia. Rebates correctamente. Realizas el sondeo. Sigues las consignas y los procedimientos. Aplicas correctamente las condonaciones. Trato correcto. Uso correcto de las herramientas".

Enero 2024: "EXCELENTE TRABAJO Enma !; No hay errores recurrentes, sigue así!;Te presentas e informas correctamente. Diriges las llamadas al cobro, orientando al cliente al pago por TPV como primera opción. Cierras promesas con exigencia y con coherencia. Rebates correctamente. Realizas el sondeo. Sigues las consignas y los procedimientos. Aplicas correctamente las condonaciones. Trato correcto. Uso correcto de las herramientas".

2.Atendiendo al documento número 8 del ramo de prueba de la parte demandada el motivo se acoge.

TERCERO.1 Para el hecho probado tercero propone la actora el siguiente texto alternativo:

"la trabajadora despedida causó baja por IT 5.2.2024 a 11.3.2024 (no controvertido) proceso inicialmente previsto de duración corta, ampliándose posteriormente la duración media, por el diagnostico de "otros trastornos de ansiedad", indicándose como descripción de las limitación de la capacidad funcional "fiebre y malestar general que le incapacita para su trabajo habitual", conforme se refleja en los partes de incapacidad temporal que aporta la demandante y parte de alta, cuyo contenido se tiene por reproducido".

2.Atendiendo al contenido de los partes de baja y confirmación que obran incorporados al ramo de prueba de la actor como documento número 4, el motivo se admite.

CUARTO.1 En último término, propone para el ordinal sexto la siguiente redacción:

"La demandante prestaba servicios en área recobro, equipo hogar, compuesto por 16 a 18 trabajadores (Testifical Carlos Francisco coordinador aérea recobro)".

2.Por resultar el texto alternativo ,en lo esencial, sustancialmente idéntico al que se trata de combatir, el motivo fracasa.

QUINTO.1 Destina la trabajadora sus restantes motivos de recurso al examen del derecho sustantivo y la doctrina jurisprudencial aplicados por la juzgadora de instancia, citando en primer término como infringidos los artículos . 55.5 y 55.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como delos arts. 2, 4.1, 9.1 y . 2, 26 y 30.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en relación con el art. 14 de la Constitución Española.

Afirma la actora que descartada la realidad de las causas alegadas por la compañía, hubo de haber calificado la juzgadora como indicio discriminatorio la situación de incapacidad temporal por la que atravesaba al tiempo del despido, desencadenando con ello la calificación de nulidad del cese, en cuanto que lesivo de los derechos fundamentales de aquélla.

2.Se opone la compañía a la estimación del motivo, interesando la confirmación de la sentencia por sus propios argumentos.

SEXTO.1 Esta Sección de Sala ha tenido ocasión de pronunciarse sobre supuestos idénticos al que ahora nos ocupa (en sentencias de 11 de septiembre de 2025, RSU 42/2025), de trabajadoras de la misma compañía despedidas disciplinariamente por disminución del rendimiento mientras se encontraban en situación de incapacidad temporal. Razones de seguridad jurídica conducen a mantener nuestra doctrina, por cuanto no se aportan razones que inviten a abandonarla.

2.Allí vinimos a concluir que *"en relación a la alegación de la enfermedad y la baja por incapacidad temporal como causa de nulidad del despido, debemos indicar que Ley 15/2022 de 12 de julio integral para la igualdad de trato y la no discriminación, ha supuesto un cambio normativo en materia de despido al introducir la enfermedad y las condiciones de salud como una posible causa discriminatoria de las personas trabajadoras en el ámbito de las relaciones laborales. La citada norma reconoce el derecho de toda persona" a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 2.1)y establece además que "La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública(artículo 2.3) " y regula a continuación los efectos de las disposiciones que se adopten con vulneración de este derecho fundamental recogido en el artículo 14 de nuestra Constitución al reseñar que " Son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo 2 de esta ley ".*

Con una previsión sobre la carga de la prueba que no deja de ser reiteración de la previsión del artículo 181 de la LRJS . El artículo 30 de la Ley 15/22 refiere que "De acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad."

En consecuencia, con la citada Ley 15/2022 la enfermedad se convierte en causa autónoma de discriminación, sin necesidad de su vinculación con la discapacidad, suponiendo una ampliación de la tutela antidiscriminatoria, entre otros ámbitos, a los despidos motivados por la situación de enfermedad de la persona trabajadora; en otras palabras, la principal consecuencia de la inclusión expresa de la enfermedad como causa de discriminación es la nulidad de los tratos desfavorables fundados en dicha circunstancia, lo cual sería extrapolable a los supuestos de despido .

Y como la Ley no efectúa distinción alguna sobre el alcance, duración o gravedad de la enfermedad o condición de salud, cabe entender que cualquier enfermedad, por banal que sea, podría configurar la causa de discriminación prohibida, y ello en contraposición a la doctrina jurisprudencial relativa a la equiparación de la enfermedad a la discapacidad que requiere que la enfermedad comporte una limitación duradera, actualmente, hemos de

entender que este requisito será irrelevante para la calificación del despido de una persona en situación de incapacidad temporal, pudiendo tratarse de procesos de corta, media o larga duración.

Sin embargo, tal normativa no supone una alteración sustancial de la doctrina judicial en torno a la definición legal de despido nulo, ni una modificación del sistema legal y procesal para la determinación de los supuestos en los que ha existido una vulneración de derechos fundamentales en el ámbito laboral, pues con independencia de que nuestro ordenamiento jurídico incluya como posible causa discriminatoria la enfermedad , lo cierto es que para que una acción del empleador pueda considerarse como tal debe existir una actividad probatoria previa que implica la constatación de unos indicios (aportados por quien alega esta discriminación) con entidad suficiente para proceder a aplicar las reglas que sobre inversión de la carga de la prueba contempla en estos casos el artículo 96 de la LRJS .

No se han modificado las causas de nulidad del despido, ex art. 55.5 E. T., tampoco la Ley 15/2022 establece supuestos de nulidad objetiva como en el caso de la maternidad, y otros, y por lo tanto a la hora de analizar un despido en situación de enfermedad, puede resolverse tanto la nulidad si queda acreditado que el cese laboral es consecuencia de situación de enfermedad o estado de salud, como la improcedencia, si se presenta como ajeno a dicha situación o condición.

En este sentido el artículo 30 de la ley 15/2022 establece las siguientes reglas relativas a la carga de la prueba, "De acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad". Dicha regulación es acorde con la que establece la LRJS en su art. 96.1 : "1. En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".

Y también en el artículo 181.2 que dispone que: "En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad". La doctrina constitucional sobre la carga de la prueba en esos supuestos puesta de manifiesto entre otras en sentencia del Tribunal Constitucional 125/2008 de 20 de octubre señala "(...) que la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales para organizar las prestaciones de trabajo, pasa por considerar la especial dificultad que en no pocas ocasiones ofrece la operación de desvelar en los procedimientos judiciales correspondientes la lesión constitucional, encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial. Una necesidad tanto más fuerte cuanto mayor es el margen de discrecionalidad con que operan en el contrato de trabajo las facultades organizativas y disciplinarias del empleador. Precisamente la prevalencia de los derechos fundamentales del trabajador y las especiales dificultades probatorias de su vulneración en aquellos casos, constituyen las premisas bajo las que la jurisprudencia constitucional ha venido aplicando la específica distribución de la carga de la prueba en las relaciones de trabajo, hoy recogida en los arts. 96 y 179.2 de la Ley de procedimiento laboral (LPL). La finalidad de la prueba indiciaria no es sino la de evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resulta lesivo del derecho fundamental (STC 38/1981, de 23 de noviembre , FFJJ 2 y), finalidad en torno a la cual se articula el doble elemento de la prueba indiciaria.

El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental (STC 38/1986, de 21 de marzo , FJ 2), principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que, como ha venido poniendo de relieve la jurisprudencia de este Tribunal, no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido (así, SSTC 114/1989, de 22 de junio, FJ , y 85/1995, de 6 de junio , FJ 4). Sólo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto puede hacerse recaer sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios.

Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales -lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria (STC 114/1989, de 22 de junio , FJ 4)-, que debe llevar a la convicción del juzgador que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial, de forma que ésta se hubiera producido verosímilmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales. Se trata, en definitiva, de que el empleador acredite

que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionadamente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador (SSTC 38/1981, de 23 de noviembre, FJ 3 , y 136/1996, de 23 de julio , FJ 6, por ejemplo)."

Por lo que respecta a la carga probatoria que incumbe al empresario, una vez aportado por el trabajador demandante un panorama indiciario, el TC también ha sentado criterios coincidentes en casos de muy diversa naturaleza, disciplinaria o de otro carácter (por todas, SSTC 140/2014, de 11 de septiembre (RTC 2014 , 140); 30/2002, de 11 de febrero (RTC 2002, 30), o 98/2003, de 2 de junio),que se sintetizan en: i) no neutraliza el panorama indiciario la genérica invocación de facultades legales o convencionales; ii) no es suficiente tampoco una genérica explicación de la empresa, que debe acreditar ad casum que su acto aparece desconectado del derecho fundamental alegado; iii) lo verdaderamente relevante es que el demandado lleve a la convicción del juzgador que las causas que aduce para sustentar la decisión adoptada quedan desligadas y son por completo ajenas al factor protegido; iv) una vez acreditada la desconexión entre la medida empresarial y el derecho que se dice vulnerado será ya irrelevante la calificación jurídica que la causa laboral alegada merezca en un prisma de legalidad ordinaria.

De este modo la carga probatoria del empresario no es la de acreditar la legalidad de la medida sino que los hechos motivadores de la decisión son legítimos o, aún sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales; no se le impone, por tanto, la prueba diabólica de un hecho negativo -la no discriminación o vulneración de otro derecho fundamental-, sino la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales (SSTC 14/2002, de 28 de enero , 188/2004, de 2 de noviembre ,y 342/2006, de 11 de diciembre)Lo que supone una auténtica carga probatoria y no un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales -lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria (SSTC 87/2004 ,y 138/2006, de 8 de mayo)".

3.Y de acuerdo con la jurisprudencia expuesta y conforme a lo que consta en el relato fáctico de la sentencia, considera la Sala que se constatan acreditados indicios de la vulneración del derecho fundamental de la trabajadora a la no discriminación por razón de enfermedad consagrado en el artículo 14 CE en conexión con el artículo 2 de la Ley 15/2022, puesto que aquélla inició un proceso de baja por incapacidad temporal el día 22 de enero del 2024 siendo la propia entidad gestora la que comunicó tal situación a la empresa. En este sentido, no niega la empresa que conociera tal estado de incapacidad temporal al tiempo de actuar la medida ahora impugnada.

La empresa conocía a la fecha del despido la situación de incapacidad temporal de la actora, así como que aquélla presentaba una enfermedad que justificaba la suspensión del contrato de trabajo con abono de la prestación correspondiente. Esto nos lleva a considerar que sí concurrían indicios de la vulneración de los derechos fundamentales de la trabajadora en los términos que denunciados, al proceder la compañía a comunicar la decisión extintiva adoptada escasas fechas después de tomar conocimiento de la baja médica precitada.

Ante tales indicios, la empresa hace entregó a la trabajdora carta de despido disciplinario por disminución del rendimiento, que la propia sentencia de instancia entiende que no cumple los requisitos que se exigen a fin de comunicar una decisión extintiva, pues únicamente contiene *"una descripción genérica de los hechos, la carta no incluye las fechas en que acaecieron los hechos, tan solo identifica un día; la demandada alega posteriormente que era una conducta continuada, si bien no consta en la carta de despido, ni siquiera el lapso temporal en que se produce tal conducta continuada, esencial elemento delimitador de la referida continuidad"*,por lo que no se aportan datos objetivos y razonables que puedan llevar a desvirtuar los indicios de vulneración de los derechos fundamentales antes expuestos, entendiendo que el cese de la actora está directamente relacionado con la situación de incapacidad temporal y enfermedad iniciada por aquélla 5 de febrero de 2024 lo que justificaría, conforme a la petición de la demanda, la declaración de nulidad del despido con la consecuencia obligación de la empleadora de proceder a su readmisión en las mismas condiciones que venía ocupando al tiempo del despido, así como al abono de los salarios de tramitación devengados sin perjuicio del descuento que proceda respecto del periodo en el que ha permanecido en situación de incapacidad temporal y así con suspensión de las obligaciones del trabajador de prestar servicios y de la empresa de abonarle el salario.

SÉPTIMO. Determinada la nulidad del despido insta la recurrente en la demanda una indemnización derivada de tal vulneración de los derechos fundamentales por importe de 10.000 euros.

La Sala debe valorar si esa cantidad es adecuada para cumplir los fines de compensación a la demandante por el daño moral sufrido y, a la vez, de producir un efecto disuasorio, tal como exige la jurisprudencia.

El artículo 27 de la Ley 15/22 establece que: "1. *La persona física o jurídica que cause discriminación por alguno de los motivos previstos en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley reparará el daño causado proporcionando*

una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible. Acreditada la discriminación se presumirá la existencia de daño moral, que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso, a la concurrencia o interacción de varias causas de discriminación previstas en la ley y a la gravedad de la lesión efectivamente producida, para lo que se tendrá en cuenta, en su caso, la difusión o audiencia del medio a través del que se haya producido. 2. Serán igualmente responsables del daño causado las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios cuando la discriminación, incluido el acoso, se produzca en su ámbito de organización o dirección y no hayan cumplido las obligaciones previstas en el apartado 1 del artículo 25".

Así pues, el precepto establece una serie de previsiones para el caso de que haya quedado acreditada la discriminación invocada en la demanda, que podemos resumir de la siguiente manera: 1º) El daño provocado por la conducta discriminatoria debe ser reparado no solo restituyendo a la víctima en la situación anterior, sino también proporcionándole una indemnización. 2º) El daño moral se presume sufrido por el mero hecho de ser víctima de la discriminación. 3º) La valoración del daño moral se debe hacer atendiendo a las circunstancias del caso, a la concurrencia o interacción de varias causas de discriminación y a la gravedad de la lesión efectivamente producida, para lo que se tendrá en cuenta, en su caso, la difusión o audiencia del medio a través del que se haya producido.

La Sala IV del Tribunal Supremo ha tenido ocasión de pronunciarse en numerosas ocasiones sobre la reparación de los daños morales. Por su proximidad en el tiempo y claridad expositiva merece destacarse la reciente STS 5/2024, de 8 de enero (rcud. 2537/2021) en la que se razona lo siguiente: *"Al efecto hemos afirmado que los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental, y al ser especialmente difícil su estimación detallada, deben flexibilizarse las exigencias normales para la determinación de la indemnización. Reiterando esa doctrina, la indemnización de daños morales abre la vía a la posibilidad de que sea el órgano judicial el que establezca prudencialmente su cuantía, sin que pueda exigirse al reclamante la aportación de bases más exactas y precisas para su concreción, en tanto que en esta materia se produce la "inexistencia de parámetros que permitan con precisión traducir en términos económicos el sufrimiento en que tal daño [moral] esencialmente consiste ... [lo que] lleva, por una parte, a un mayor margen de discrecionalidad en la valoración ... y, por otra parte, "diluye en cierta medida la relevancia para el cálculo del quantum indemnizatorio" de la aplicación de parámetros objetivos, pues "los sufrimientos, padecimientos o menoscabos experimentados "no tienen directa o secuencialmente una traducción económica" [SSTS/Iª 27/07/06 Ar. 6548; y SSTS/4ª 28/02/08 -rec. 110/01 -]" (SSTS 21/09/09 -rcud 2738/08 -; y 11/06/12 -rcud 3336/11)", de tal forma que "en atención a la nueva regulación que se ha producido en la materia tras la LRJS se considera que la exigible identificación de "circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada" ha de excepcionarse en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada".*

Como finalmente asevera nuestra sentencia de 14 de noviembre de 2023 (rcud 1975/2021) "La más reciente doctrina jurisprudencial [por todas, sentencias del TS 853/2021, de 6 septiembre (rec. 65/2020); 1085/2021, de 3 noviembre (rec. 22/2020); 1097/2021, de 10 de noviembre (rec. 110/2020)], explica que, respecto del daño moral, "existen algunos daños de este carácter cuya existencia se pone de manifiesto a través de la mera acreditación de la lesión [...] lo que suele suceder, por ejemplo, con las lesiones del derecho al honor o con determinadas conductas antisindicales" (sentencia del TS de 18 de julio de 2012, recurso 126/2011). Esa doctrina jurisprudencial enlaza con la vigente LRJS en la medida que, si bien es exigible identificación de "circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada", se contempla la excepción en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada". En resumen, la doctrina jurisprudencial sostiene que "los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental" [por todas, sentencias del TS 273/2023, de 13 abril (rec. 217/2021); 294/2023 de 25 abril (rec. 334/2021); y 503/2023, de 11 julio (rec. 243/2021]."

Teniendo en cuenta tales criterios jurisprudenciales y no habiendo aportado la actora algún criterio o circunstancia relevante para determinar la indemnización, teniendo en cuenta que la actora solo estuvo trabajando poco más de dos meses y que su salario mensual no llegaba a los 2.000 euros, estimamos ajustado fijar la indemnización teniendo en cuenta el importe referido a una mensualidad de su salario, y así en la suma de 1.596,68 euros, teniendo en cuenta que la declaración de nulidad del despido conlleva no solo el abono de los salarios de tramitación sino también la obligación de readmisión del trabajador conllevando ello una cierta reparación de los daños morales.

Estimamos por ello el recurso y revocando la sentencia de instancia estimamos la demanda formulada declarando la nulidad del despido notificado a la actora de fecha 12 de febrero del 2024 condenando a la empresa a la readmisión y al abono de los salarios de tramitación devengados así como a una indemnización derivada de la vulneración de los derechos fundamentales por importe de 1.596,68 euros.

OCTAVO. Dispone el artículo 235 de la LRJS que "La sentencia impondrá las costas a la parte vencida en el recurso, excepto cuando goce del beneficio de justicia gratuita o cuando se trate de sindicatos, o de funcionarios públicos o personal estatutario que deban ejercitar sus derechos como empleados públicos ante el orden social.

Las costas comprenderán los honorarios del abogado o del graduado social colegiado de la parte contraria que hubiera actuado en el recurso en defensa o en representación técnica de la parte, sin que la atribución en las costas de dichos honorarios puedan superar la cantidad de mil doscientos euros en recurso de suplicación y de mil ochocientos euros en recurso de casación".

VISTOSlos anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

F A L L A M O S

1. Estimar el Recurso de Suplicación interpuesto por la representación procesal de Doña Enma contra la sentencia dictada el 11 de diciembre de 2024 por el Juzgado de lo Social 42 de los de Madrid; en autos de despido número 446/2024.

2. Revocar el fallo de la sentencia recurrida.

3. Estimar la demanda entablada por Doña Enma frente a la mercantil **PEPPER** ASSETS SERVICES SL, declarando la nulidad del despido operado por la entidad demandada con efectos de 20 de febrero de 2024, condenando a la entidad demandada a readmitir a la trabajadora en idénticas condiciones a las que venía disfrutando al tiempo del despido, con el abono de los salarios de tramitación devengados desde dicho tiempo y hasta el de su efectiva reincorporación a razón de 52,49 euros diarios; así como condenar a la demandada a que abone a la Sra. Enma a cantidad de 1.596,69 euros en concepto de indemnización por daño moral.

4. No efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DÍAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador ,causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Publico de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS, y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2827-0000-00-0195-25 que esta sección tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en PS. del General Martinez Campos, 35; 28010 Madrid, pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art.230.1 L.R.J.S).

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2827-0000-00-0195-25.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

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

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

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.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ