



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL A CORUÑA

SENTENCIA: 01922/2026

PLAZA DE GALICIA, S/N 15071 A CORUÑA

Tfno.:

Correo electrónico: salal.social.tsxg@xustiza.gal

NIG: 15030 44 4 2024 0006130

Equipo/usuario: JG

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPPLICACIÓN DE ST

UNIDAD DE TRAMITACION 1

RSU RECURSO SUPPLICACION 0005472 /2025DD

Procedimiento origen: DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000856 /2024

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTE/S D/ña HUMPHREY

ABOGADO/A: RODRIGO ABAD IGLESIAS

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: SL, MINISTERIO FISCAL

ABOGADO/A:

PROCURADOR: ,

GRADUADO/A SOCIAL: ,

**ILMA. SRA. D^a MARIA ANTONIA REY EIBE
PRESIDENTE/A**

**ILMO SR. D JUAN ANTONIO SAGREDO CAÑAVATE
ILMO, SR.D. PEDRO F RABANAL CARBAJO**

En A CORUÑA, a veinticuatro de abril de dos mil veintiséis.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL, 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 SUPPLICACION 0005572 /2025, formalizado por el LETRADO D. RODRIGO ABAD IGLESIAS, en nombre y representación de HUMPHREY, contra la sentencia número 98 /2025



dictada por el JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 de A CORUÑA en el procedimiento DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000876 /2024, seguidos a instancia de HUMPHREY frente a SOCIEDAD LIMITADA, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo/a Sr/Sra D/D^a JUAN ANTONIO SAGREDO CAÑAVATE.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: D. HUMPHREY presentó demanda contra SOCIEDAD LIMITADA SL, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 98 /2025, de fecha veinticuatro de febrero de dos mil veinticinco.

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia se declaran como hechos probados los siguientes: Primero.-La parte demandante venía prestando servicios por cuenta de la empresa demandada desde 9 de mayo de 2019 con categoría profesional Encargado mantenimiento, y un salario mensual de 2.250,00 euros brutos con inclusión de la prorrata de las pagas extras, en virtud de contrato de trabajo indefinido.(doc. 1 aportado con el ramo de la prueba actora).Segundo.-Que la parte actora inicio un proceso de baja médica en fecha 14 de noviembre de 2022 por enfermedad común, por lumbalgia.(doc. 2 aportado con el ramo de prueba de la parte actora).Tercero.-Que en fecha 2 de octubre de 2024 se comunicó a la empresa que se le ha denegado la incapacidad permanente y que se incorporaba al puesto de trabajo el día 3 de octubre de 2024. (doc. 3 aportado con el ramo de prueba de la actora).Cuarto.-La empresa demandada le comunica en fecha 4 de octubre de 2024 despido objetivo por causas organizativas y que se da por reproducido de conformidad al art. 52.c) del ET, con efectos de 4 de octubre de 2024."Las causas que han motivado el despido se deben a la necesidad de amortizar su puesto de trabajo debido a que se ha producido cambios en los sistemas y métodos de trabajo y en el modo de organizar la producción, lo que hace innecesario el mantenimiento de su puesto. Y en consecuencia, dando cumplimiento a las prevenciones legales, ponemos en su conocimiento estos hechos por escrito, abonándole el preaviso de los 15 días exigidos por la ley; y poniendo a su disposición una indemnización de 8.124,98 euros equivalentes a 20 días de salario por año de trabajo, en proporción al tiempo trabajado para la empresa...". La suscrita persona trabajadora cesa la prestación de sus servicios por cuenta de la empresa el 4 de octubre de 2024, y recibe





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

7.551,40 euros. (doc. 4 del ramo de prueba de la actora, consiste en carta de despido y finiquito rectificado). Quinto.-Resulta aplicable a la relación laboral el Convenio colectivo de empresas de publicidad. Sexto.-No consta que la parte actora sea o haya sido representante de los trabajadores en la empresa. Séptimo.-Se celebró acto conciliatorio ante el SMAC en fecha 13 de noviembre de 2024, con el resultado de sin avenencia. Presentando papeleta de conciliación en fecha 24 de octubre de 2024 (documento acompañado a la demanda).

TERCERO.- Que la parte dispositiva de la indicada resolución es del tenor literal siguiente:

FALLO: ESTIMO parcialmente la demandada la demanda presentada por DON HUMPHREY, representado y asistido por el letrado Sr. Álvarez Flores, contra SOCIEDAD LIMITADA S.L. que no comparece, y en consecuencia:

1.-DECLARO la IMPROCEDENCIA del despido de la parte actora efectuado por SOCIEDAD LIMITADA S.L., con fecha de efectos de 4 de octubre de 2024, con condena a la referida empresa a readmitir inmediatamente al trabajador/a en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o bien, a su elección, a la extinción de la relación laboral con abono de la indemnización detallada en el número segundo de este fallo. Todo ello con abono, en el caso de opción por la readmisión, en su caso de los salarios de tramitación que no haya percibido hasta la fecha de la notificación de la presente sentencia.

Dicha opción deberá ejercitarse en 5 días a partir de la notificación de esta sentencia, mediante escrito o comparecencia ante este Juzgado. Transcurrido dicho término, sin que se hubiese optado, se entenderá que procede la readmisión.

2.-La indemnización y los salarios de tramitación a abonar por la empresa demandada son los siguientes: -en concepto de indemnización, y de optar la empresa por ella, de 13.222,60 euros.

-en concepto de salarios de trámite para el caso de opción por la readmisión, los dejados de percibir desde la fecha del despido y hasta la notificación de la presente sentencia calculados a razón de 73,97 euros/día.



CUARTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de Suplicación por la parte demandante, no impugnado de contrario. Elevados los autos a este Tribunal, se dispuso el paso de los mismos al Ponente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Planteamiento del recurso

Se interpone recurso de suplicación por la parte actora contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de A Coruña (refuerzo), de fecha 24 febrero 2025, en procedimiento sobre despido 856/2024, al amparo de los motivos previstos en el artículo 193 b) y c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Por la vía del artículo 193 b) LRJS interesa la revisión de los hechos declarados probados segundo y tercero, así como la adición de un nuevo hecho probado, con base en la documental aportada, en particular informes médicos y documentación obrante en el expediente administrativo. Por la vía del artículo 193 c) LRJS denuncia la Infracción de los artículos

53.4 y 55.5 del TRET, en relación con los artículos 14 y 24 CE y los artículos 2, apartados 1, 2 y 3, y 9, 26, 27, 28 y 30 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (en adelante, Ley 15/2022), así como del artículo 217 LEC en relación con el artículo 30 de la mencionada Ley 15/2022, así como de la jurisprudencia recaída en interpretación de dichos preceptos. Además alega vulneración de la doctrina de diversos Tribunales Superiores de Justicia e Infracción del artículo 10 del Convenio 158 de la OIT y del artículo 24 de la Carta Social Europea, así como de los artículos 182.1 d) y 183.1 y 2 de la LRJS, y de los artículos 25, 27 y 28 de la Ley 15/2022, así como de la jurisprudencia aplicable., sosteniendo que el despido debe ser calificado como nulo por vulneración de derechos fundamentales, al entender que la decisión extintiva obedece a la situación de enfermedad del trabajador y constituye un supuesto de discriminación, así como una vulneración de la garantía de indemnidad.

No consta que el recurso haya sido impugnado.

SEGUNDO. Motivo de revisión fáctica (artículo 193. b LRJS)

Para resolver estos motivos hemos de comenzar por recordar que el artículo 193 de la LRJS establece que el recurso de suplicación tendrá por objeto b) Revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas, disponiéndose en el artículo 196.3 del mismo que





en el escrito de interposición del recurso También habrán de señalarse de manera suficiente para que sean identificados, el concreto documento o pericia en que se base cada motivo de revisión de los hechos probados que se aduzca e indicando la formulación alternativa que se pretende. Con el art. 193 b) LRJS ha de tratarse de prueba documental o pericial. No se ha admitido la alegación de prueba negativa, es decir, la consistente en afirmar que los hechos que el juzgador estima probados no lo han sido suficientemente, salvo en el caso de que se haya infringido la regla constitucional de mínima actividad probatoria, esto es, cuando exista una total y absoluta falta de prueba al respecto –SSTS de 18-03-1991 y 03-04-1998–. No se han incluido dentro de la prueba documental o pericial los informes de investigadores privados (STS de 24 de febrero de 1992). Tampoco los medios de reproducción de la palabra, de la imagen o del sonido (STS de 16 de junio de 2011). No obstante, el Tribunal Supremo ha matizado o precisado su jurisprudencia en la STS de 23 de julio de 2020 (rec. 239/2018) admitiendo los correos electrónicos.

En cuanto a la pretendida modificación del relato de hechos probados que propone el recurso, la regla general es que el Tribunal Superior de Justicia no puede efectuar una nueva ponderación de la prueba, ya que es al magistrado de instancia que ha presidido el acto del juicio a quien corresponde apreciar los elementos de convicción para establecer la verdad procesal intentando que la misma se acerque lo más posible a la verdad material. Como matización el Tribunal Superior puede revisar conclusiones fácticas cuando los documentos o pericias pongan de manifiesto de manera patente e incuestionable el error de la sentencia o su irracionalidad o arbitrariedad.

La jurisprudencia exige con reiteración, hasta el punto de constituir doctrina pacífica (sentencia de la Sala IV del Tribunal Supremo número 343/2024, de 22/02/2024, rec. 28/2022), o la sentencia de la Sala IV del Tribunal Supremo 90/22 de 01/02/22, recurso 2429/2019), que para estimar este motivo es necesario que concurran los siguientes requisitos:

1) Que se señale o concrete con precisión y claridad cuál es el hecho afirmado, negado u omitido, que el recurrente considera equivocado, contrario a lo acreditado o que consta con evidencia y no ha sido incorporado al relato fáctico. 2) Que se ofrezca un texto alternativo concreto para figurar en la narración fáctica calificada de errónea, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos. 3) Que se citen pormenorizadamente los documentos o pericias de los que se considera se desprende la equivocación de la sentencia, sin que sea dable admitir su invocación genérica (es decir, que se precise a través de qué concreto medio de prueba, hábil a efectos de duplicación, se pretende esa revisión –por todas, SSTSJ Galicia de 16-09-15 (rec. 1353/14),



12-06-15 (rec. 4364/13), 14-05-15 (rec. 4385/13), 09-03-15 (rec. 3395/13), 11-02-15 (rec. 970/13) y 20-01-15 (rec. 3950/14)-), ni plantearse la revisión de cuestiones fácticas no discutidas a lo largo del proceso; señalando la ley que el error debe ponerse de manifiesto precisamente merced a las pruebas documentales o periciales practicadas en la instancia.

4) Que esos documentos o pericias pongan de manifiesto, el error de manera clara, evidente, directa y patente; sin necesidad de acudir a conjeturas, suposiciones o argumentaciones más o menos lógicas, naturales y razonables. Fuera del supuesto referido, ha de prevalecer la apreciación fáctica del órgano de instancia, y en especial en el caso de que la prueba invocada resulte contradicha por otros medios de prueba -SSTC núm. 44/1989, de 20-02-1989, y 24/1990, de 15-02-1990; y SSTS de 30-10-1991, 22-05-1993, 16-12-1993 y 10-03-1994-. 5) Que la revisión pretendida sea trascendente a la parte dispositiva de la sentencia, con efectos modificadores de ésta, SSTS de 28-05-2003, 02-06-1992, 16-04-2014 (rec. 261/2013) y 25-05-2014 (rec. 276/2013). En relación con ello, ha matizado el Tribunal Supremo que: «...pese a que sea exigencia de toda variación fáctica que la misma determine el cambio de sentido en la parte dispositiva, en ocasiones, 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» (STS de 14-06-2018, rec. 189/2017). El principio de economía procesal impide incorporar hechos cuya inclusión a nada práctico conduciría, si bien cabrá admitir la modificación fáctica cuando no siendo trascendente en esta instancia pudiera resultarlo en otras superiores (STS 27 de marzo de 2000, rec. 2497/1999 y STS 11 de febrero de 2014, rec. 27/2013). 6) Que no se trate de una nueva valoración global de la prueba incorporada al proceso. No es posible sustituir la percepción de la prueba del juzgador de instancia por un juicio valorativo de la parte interesada (SSTS de 06-05-1985 y 05-06-1995). En tal sentido, ha señalado la STS de 23 de julio de 2020 (rec. 239/2018), en relación con ello, que: «En definitiva, 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». Tampoco puede 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 aquel por el subjetivo juicio de evaluación personal de la recurrente» (sentencias del Tribunal Supremo de 6 de junio de 2012, rec. 166/2011; 19 de febrero de 2020, rec. 183/2018; y 17 de marzo de 2020, rec. 136/2018, con cita de otras muchas). 7) Que la modificación propuesta no ha de contener valoraciones jurídicas predeterminantes del fallo. Así ha señalado el Tribunal Supremo que: «...la modificación o adición que se pretende no solo debe cumplir la exigencia positiva de ser relevante a los efectos de la litis, sino también la negativa de no comportar valoraciones jurídicas (SSTS de 27-01-2004, rec. 65/2002; 11-11-2009, rec. 38/2008; y 20-03-2012, rec. 18/2011), pues estas no tienen cabida entre los hechos declarados probados y, de constar, se deben tener por no puestas, siendo así que las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva –y adecuada– ubicación en la fundamentación jurídica (SSTS de 07-06-1994, rec. 2797/1993; 06-06-2012, rec. 166/2011; y 18-06-2013, rec. 108/2012)» (STS de 14-06-2018, rec. 189/2017).

Partiendo de lo anterior, procede analizar separadamente cada una de las modificaciones interesadas.

1. Hecho probado segundo (adición: lumbalgia crónica y tratamiento): En relación con la primera petición revisoria, se interesa la adición al hecho probado segundo de la expresión "CONDICIONANTES Y PROBLEMAS DE SALUD ACTUALES: ANTECEDENTE DE LUMBALGIA CRÓNICA. TTO. CON TRAMADOL/PARACETAMOL", con apoyo en el informe médico de fecha 21 de octubre de 2024, obrante al acontecimiento 47, folio 7. No procede acceder a la revisión interesada. Es cierto que el documento invocado recoge la existencia de antecedente de lumbalgia crónica y el tratamiento con tramadol/paracetamol, pero no pone de manifiesto un error patente de la sentencia, sino que añade una descripción clínica complementaria a un hecho ya recogido en el relato fáctico, cual es que la parte actora inició un proceso de baja médica por enfermedad común, por lumbalgia. La adición pretendida no evidencia por sí sola una equivocación clara, directa e incuestionable del juzgador, sino que introduce un mayor detalle clínico cuya relevancia exige una valoración conjunta con el resto de la prueba médica. Además, la trascendencia que el recurso atribuye a tal añadido, conectándolo con la pretendida lesión de derechos fundamentales y con la causa real del despido, desborda el plano estrictamente fáctico y se sitúa ya en el terreno de la calificación jurídica. Por ello, la revisión no puede prosperar.

2. Hecho probado segundo (adición: limitación para cargas lumbares): En segundo lugar, se pretende adicionar al mismo hecho probado segundo la expresión "LIMITADO EN AGUDIZACIONES PARA ALTAS CARGAS LUMBARES", con fundamento en el informe del EVI de fecha 18 de julio de 2024, obrante al acontecimiento



55, folio 2. Tampoco esta petición puede ser estimada. El documento citado recoge, en efecto, esa limitación funcional, pero lo hace en el contexto de la valoración médico-administrativa realizada en el expediente de incapacidad permanente. No se trata, por tanto, de un dato fáctico autónomo e incontrovertido que revele por sí mismo un error patente del relato de hechos probados, sino de una apreciación técnica inserta en un juicio global sobre el estado funcional del trabajador. Lo que en realidad pretende la parte recurrente es sustituir la valoración efectuada en la instancia por otra más favorable a su tesis, haciendo derivar de ese extremo una determinada consecuencia jurídica sobre la nulidad del despido. Pero la revisión fáctica no es cauce hábil para incorporar al relato probatorio afirmaciones que, aun contenidas en informes médicos, solo adquieren sentido mediante una ponderación valorativa del conjunto probatorio y de su proyección sobre la capacidad laboral o sobre la causa del despido. Por ello, tampoco procede esta adición.

3. Hecho probado tercero (adición: contenido de la comunicación empresarial): En tercer lugar, se interesa la adición al hecho probado tercero del contenido íntegro del escrito empresarial de fecha 3 de octubre de 2024, obrante al acontecimiento 57, folio único, mediante el que la empresa responde a la solicitud de reincorporación del trabajador tras la denegación de la incapacidad permanente. Tampoco aquí procede la modificación postulada. La sentencia ya recoge en el hecho probado tercero el núcleo esencial del dato fáctico, a saber, que el 2 de octubre de 2024 se comunicó a la empresa la denegación de la incapacidad permanente y la intención de reincorporarse al puesto de trabajo el día siguiente. La incorporación literal y extensa de la respuesta empresarial no revela error alguno del relato de instancia, sino que supone una ampliación innecesaria del mismo mediante la transcripción casi íntegra de un documento. Además, el sentido que la parte pretende atribuir a esa comunicación –como impedimento al ejercicio de un derecho fundamental y como sustento de la garantía de indemnidad– comporta una lectura valorativa del documento que excede claramente del ámbito del artículo 193 b) LRJS. No se aprecia, pues, error patente, directo e inequívoco, sino una discrepancia interpretativa sobre el alcance jurídico de la comunicación empresarial, lo que impide estimar la revisión.

4. Nuevo hecho probado octavo (comunicación de despido de 03/04/2024): Por último, se solicita la adición de un nuevo hecho probado octavo relativo a la comunicación empresarial de fecha 3 de abril de 2024, obrante al acontecimiento 50, folio único, en la que se comunica al trabajador la extinción de su contrato por "baja por agotamiento de I.T.". Tampoco esta petición puede acogerse. El documento acredita la existencia





de esa comunicación, pero no se advierte que la sentencia haya incurrido por ello en una omisión fáctica relevante en los términos exigidos por la doctrina jurisprudencial. La parte no pone de manifiesto un error patente del relato de hechos probados existente, sino que pretende incorporar un antecedente documental al que atribuye una determinada significación jurídica en orden a sustentar la nulidad del despido posteriormente impugnado. De nuevo, la trascendencia que se predica del documento no es puramente fáctica, sino valorativa y jurídica, pues se pretende que de él se infiera una previa actuación empresarial lesiva de derechos fundamentales. Tal inferencia no puede obtenerse por la vía de la revisión fáctica, que no autoriza a introducir en el relato probatorio hechos con una carga valorativa predeterminante del fallo ni a reconstruir la secuencia litigiosa desde la interpretación interesada de documentos obrantes en autos. En definitiva, ninguna de las modificaciones interesadas cumple las exigencias requeridas por el artículo 193 b) LRJS y por la doctrina jurisprudencial que lo interpreta, pues no revelan un error patente, directo e incuestionable del relato de hechos probados de la sentencia de instancia, sino que persiguen, en realidad, completar dicho relato con datos clínicos o documentales cuya relevancia solo puede afirmarse mediante una nueva valoración conjunta de la prueba o mediante inferencias de naturaleza jurídica. En consecuencia, el motivo debe ser íntegramente desestimado.

TERCERO. Nulidad del despido por discriminación por enfermedad y vulneración de

1. Requisitos del recurso de suplicación por motivos de denuncia jurídica.

Cuando el motivo se destina a la impugnación del fallo por error in iudicando el recurrente tiene la carga de: a) Citar debidamente el precepto o preceptos sustantivos y en su caso la jurisprudencia que, a su juicio, han sido vulnerados por el fallo de la sentencia, articulando motivos separados para cada precepto o grupo de preceptos que guarden unidad temática y b) Razonar la pertinencia y fundamentación de los motivos (artículo 196.2 de la LRJS) lo cual exige argumentar la conexión entre el contenido normativo de las normas o jurisprudencia citadas y el litigio, mostrando cómo su correcta aplicación debería haber llevado a dar distinta solución al debate.

No basta que el recurso cite la disposición legal conculcada si contiene diversos artículos, sino que es preciso que se señale el específico precepto que se entiende vulnerado, y si el precepto contiene varios apartados resulta igualmente indispensable señalar expresamente cuál de ellos se reputa



infringido, de manera que si el derecho subjetivo conculcado se recoge en norma distinta de la alegada, la Sala no podrá entrar en su examen, salvo error evidente, ya que su objeto queda limitado al estudio y resolución de los temas planteados.

Por jurisprudencia a estos efectos se entiende exclusivamente la emanada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (artículo 1.6 CCiv), además de la jurisprudencia constitucional y comunitaria, quedando excluidas las sentencias dictadas por los Tribunales Superiores de Justicia y las del extinto Tribunal Central de Trabajo.

En el caso examinado, el recurso identifica de manera suficiente el núcleo normativo cuya infracción denuncia, aun con técnica mejorable, pues articula una queja sustancialmente unitaria referida a la calificación del despido como improcedente en lugar de nulo y a la denegación de la indemnización por vulneración de derechos fundamentales, conectando esa pretensión con los artículos 53.4 y 55.5 del TRET, los artículos 14 y 24 CE, los artículos 2, 9, 26, 27, 28 y 30 de la Ley 15/2022, así como con las reglas sobre carga probatoria. Alega sentencias de esta Sala del TSJ de Galicia y de otros TSJ, que en realidad no constituyen jurisprudencia a efectos del recurso de suplicación, pero ello no impide que valoremos su contenido, compartiendo o discrepando de su criterio.

2. El recurso de suplicación.

La parte recurrente sostiene, en esencia, dos líneas de impugnación.

De un lado, afirma que la sentencia de instancia incurre en infracción legal al no aplicar la Ley 15/2022 como parámetro decisivo de enjuiciamiento y al seguir apoyándose en una doctrina anterior a su entrada en vigor que negaba, con carácter general, a la enfermedad la condición de causa autónoma de discriminación. Razona que en el presente caso concurren indicios bastantes de discriminación por razón de enfermedad o condición de salud, al haber permanecido el actor en situación de incapacidad temporal desde el 14 de noviembre de 2022 por lumbalgia, comunicar a la empresa el 2 de octubre de 2024 que se reincorporaría al trabajo al día siguiente tras la denegación de la incapacidad permanente, recibir de la empresa una respuesta impeditiva de tal reincorporación y ser despedido el 4 de octubre de 2024. Añade a ello la existencia de una previa comunicación empresarial de 3 de abril de 2024 en la que se aludía expresamente a la "baja por agotamiento de I.T.", considerando que esa secuencia temporal revela que la enfermedad del trabajador y su pretensión de reincorporarse actuaron como móvil real de la decisión extintiva. De otro lado, la parte recurrente aduce que también se ha vulnerado la garantía de indemnidad, al entender que la





extinción contractual constituye una reacción empresarial frente a la voluntad del trabajador de ejercitar su derecho a reincorporarse al puesto de trabajo tras la denegación de la incapacidad permanente. Bajo esa óptica, conecta la nulidad postulada no solo con la discriminación por enfermedad, sino también con la lesión del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva en su vertiente de indemnidad.

Apoya su tesis, entre otras, en la sentencia de esta Sala de 27 de marzo de 2024, recurso 5837/2023, en la que se apreció un panorama indiciario suficiente al concurrir una larga situación de incapacidad temporal, una inmediata actuación empresarial tras la reincorporación y una falta de justificación real del despido, así como en las sentencias de esta Sala de 20 de diciembre de 2023, recurso 3782/2023, de 30 de diciembre de 2024, recurso 4760/2024, y de 29 de enero de 2024, recurso 4495/2023, además de otras resoluciones de Tribunales Superiores de Justicia. Finalmente, solicita, junto a la nulidad del despido, una indemnización de 30.000 euros por lesión de derechos fundamentales y, subsidiariamente, una indemnización adicional de 10.000 euros por pérdida del puesto de trabajo.

3. La sentencia de instancia.

La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de A Coruña el 24 de febrero de 2025 rechaza la pretensión de nulidad y califica el despido como improcedente.

Para ello, parte de la doctrina clásica sobre distribución de la carga de la prueba en los procesos de tutela de derechos fundamentales y recuerda que la mera alegación de la vulneración no basta, siendo preciso aportar indicios razonables de lesión. A continuación, al abordar específicamente la nulidad por enfermedad, acude a la jurisprudencia anterior sobre la materia y, en particular, a la línea que niega que la enfermedad, por sí misma, opere automáticamente como causa de nulidad, razonando que la parte actora estaba en situación de incapacidad temporal por enfermedad común, por lumbalgia, pero que no le fue reconocida una incapacidad permanente, por lo que no cabría identificar sin más la enfermedad con una minusvalía o discapacidad. Desde esa premisa concluye que la enfermedad, en sí misma considerada, con el ordenamiento jurídico que maneja la sentencia, sería causa de improcedencia y no de nulidad, al no estar incluida entre las causas de discriminación constitucionalmente reconocidas en los términos en que razona. Ahora bien, la propia resolución de instancia declara improcedente el despido porque la causa organizativa invocada en la carta extintiva aparece formulada de manera genérica y abstracta, sin concreción suficiente, y porque la empresa, que no compareció al juicio, no aportó documentación alguna justificativa de la situación alegada. La sentencia reconoce



expresamente, por tanto, que no se acreditaron ni el cumplimiento bastante de las exigencias formales ni la realidad de las causas organizativas invocadas, pero entiende que esa insuficiencia probatoria solo conduce a la improcedencia y no a la nulidad, al no apreciar que la enfermedad del actor ni su situación de incapacidad temporal constituyeran en el caso un factor discriminatorio determinante de la decisión empresarial.

4. Doctrina general.

4.1. Sobre la calificación del despido producido en situación de incapacidad temporal o por causa de enfermedad. Evolución normativa y jurisprudencial.

Sentado el relato fáctico, procede abordar la cuestión jurídica suscitada en torno a la calificación del despido cuando la persona trabajadora se encuentra en situación de incapacidad temporal o cuando la decisión extintiva aparece conectada, de forma más o menos directa, con una enfermedad o condición de salud. La materia exige partir de una consideración de conjunto del sistema constitucional, legal y jurisprudencial, porque en ella han concurrido, de un lado, una doctrina tradicional muy consolidada que venía negando, con carácter general, que la enfermedad pudiera operar como factor autónomo de discriminación y, de otro, una evolución posterior del Derecho de la Unión Europea y, más recientemente, del legislador interno, que han ampliado el ámbito de tutela antidiscriminatoria, obligando a matizar los esquemas clásicos, pero sin que de ello pueda derivarse, sin más, una nulidad automática de todo despido producido durante una baja médica.

El punto de partida se encuentra en el artículo 14 de la Constitución Española, conforme al cual "los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". La fórmula constitucional distingue con claridad entre el principio general de igualdad y la prohibición específica de discriminación, y esa distinción ha sido puesta de relieve de forma reiterada por el Tribunal Constitucional y por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. La cláusula final del precepto, al aludir a "cualquier otra condición o circunstancia personal o social", no puede interpretarse en un sentido tan omnicompreensivo que convierta toda desigualdad en discriminación, porque, de ser así, la prohibición específica se confundiría con un principio abstracto de igualdad absoluta, ajeno a la estructura del artículo 14 CE y a la propia construcción dogmática del juicio antidiscriminatorio.

En esa línea, la sentencia del Tribunal Constitucional 62/2008, de 26 de mayo, que constituye una resolución central en esta materia, razonó que el artículo 14 CE, además de





consagrar una cláusula general de igualdad, contiene "la prohibición de una serie de motivos de discriminación", y que la expresa mención a determinadas causas representa una "explícita interdicción de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas" que han situado a grupos o sectores de la población en posiciones no solo desventajosas, sino contrarias a la dignidad de la persona. La misma resolución añade, con una formulación que ha pasado a ser capital en este ámbito, que "no todo criterio de diferenciación, ni todo motivo empleado como soporte de decisiones causantes de un perjuicio, puede entenderse incluido sin más en la prohibición de discriminación del art.

14 CE, pues en ese caso la prohibición de discriminación se confundiría con el principio de igualdad de trato afirmado de forma absoluta", y precisa que lo que caracteriza a la discriminación, frente al principio genérico de igualdad, es "la naturaleza particularmente odiosa del criterio de diferenciación utilizado, que convierte en elemento de segregación, cuando no de persecución, un rasgo o una condición personal innata o una opción elemental que expresa el ejercicio de las libertades más básicas, resultando así un comportamiento radicalmente contrario a la dignidad de la persona y a los derechos inviolables que le son inherentes". La misma sentencia, al examinar un supuesto de enfermedad, concluyó que, cuando la empresa no despidió al trabajador "por estar enfermo, ni por ningún perjuicio excluyente relacionado con su enfermedad, sino por considerar que dicha enfermedad le incapacita para desarrollar su trabajo", no se está, en principio, ante una discriminación constitucionalmente proscrita, sino ante una valoración funcional conectada con la prestación laboral.

Sobre esa base constitucional se asentó durante años una doctrina jurisprudencial constante del Tribunal Supremo según la cual la enfermedad, contemplada en su sentido genérico y desde una perspectiva estrictamente funcional de incidencia en la capacidad de trabajo, no constituía por sí sola un factor de discriminación. En ese sentido se pronunciaron, entre otras, las sentencias de la Sala Cuarta de 29 de enero de 2001, 23 de septiembre de 2002, 11 de diciembre de 2007, 27 de enero de 2009 y 3 de mayo de 2016, recurso 3348/2014, todas ellas citadas y sistematizadas por la jurisprudencia posterior. La idea central de esa línea doctrinal era que la enfermedad no puede ser asimilada, sin más, a una causa de segregación históricamente identificable, sino que constituye una contingencia inherente a la condición humana, de manera que el despido acordado por razón de la enfermedad, en cuanto revela una decisión empresarial ilícita por falta de causa bastante, puede ser improcedente, pero no necesariamente nulo por discriminación. Se entendía así que una cosa es que la



enfermedad no sea causa lícita de extinción del contrato y otra distinta que toda extinción conectada con una enfermedad deba calificarse automáticamente como discriminatoria.

Esta doctrina se enlazó además con otra línea jurisprudencial anterior relativa al llamado despido fraudulento. La sentencia del Tribunal Supremo de 27 de enero de 2009, recurso 602/2008, recordando la doctrina que arranca de las sentencias de 2 de noviembre de 1993, 19 de enero de 1994, 23 de mayo de 1996, 30 de diciembre de 1997 y 29 de febrero de 2001, insistió en que el entonces artículo 108.2 de la Ley de Procedimiento Laboral enunciaba de forma cerrada los supuestos de nulidad del despido, sin incluir en ellos, por sí mismo, el supuesto en que la causa real no coincidiera con la exteriorizada formalmente. De ahí que, cuando no existe una causa legal válida para extinguir el contrato y la causa real no es una de las tipificadas legalmente como determinantes de nulidad, la calificación procedente sea la improcedencia. Dicho de otra forma, la falta de causa o la falsedad de la causa no comportan por sí solas una vulneración de derechos fundamentales.

Ahora bien, esa construcción jurisprudencial tradicional hubo de ser progresivamente matizada por la evolución del Derecho de la Unión Europea. La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, tiene por objeto, según su artículo 1, "establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato". El concepto de discriminación se recoge en su artículo 2, cuyo apartado 1 dispone que "se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1", añadiendo su apartado 2 que "existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1", y que "existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular" a determinadas personas respecto de otras, salvo justificación objetiva y proporcionada. El artículo 5 de la propia Directiva añade que, "a fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables", precisando que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, tomar parte en el mismo o





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

progresar profesionalmente, salvo que tales medidas supongan una carga excesiva.

Pues bien, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su sentencia de 11 de julio de 2006, asunto C-13/05, Chacón Navas, negó que la enfermedad, como tal, estuviera comprendida en el ámbito protector de la Directiva 2000/78, afirmando que "una persona que ha sido despedida por su empresario exclusivamente a causa de una enfermedad no está incluida en el marco general establecido por la Directiva 2000/78". Esa exclusión inicial de la enfermedad como motivo autónomo de discriminación fue, sin embargo, posteriormente matizada a partir de la construcción del concepto de discapacidad, especialmente tras la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. Así, las sentencias del TJUE de 11 de abril de 2013, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, HK Danmark o Ring, precisaron que el concepto de discapacidad comprende una limitación derivada, en particular, de dolencias físicas, mentales o psíquicas, a largo plazo, que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. La sentencia añadió que una enfermedad médicamente diagnosticada, curable o incurable, puede quedar incluida en ese concepto si acarrea una limitación de larga duración con esos efectos impeditivos.

En la misma dirección se sitúan la sentencia de 18 de diciembre de 2014, asunto C-354/13, FOA, y, de forma especialmente relevante para nuestro ordenamiento, la sentencia de 1 de diciembre de 2016, asunto C-395/15, Daouidi, que, resolviendo una cuestión prejudicial planteada por un juzgado español, afirmó que una incapacidad temporal de duración incierta puede, en función de las circunstancias, ser indicativa de una limitación duradera y, por tanto, integrarse en el concepto de discapacidad si concurren los elementos definidos por la jurisprudencia europea. Posteriormente, la sentencia de 18 de enero de 2018, asunto C-270/16, vino a proyectar esa lógica sobre el despido objetivo por faltas de asistencia. Más adelante, la sentencia de 11 de septiembre de 2019, asunto C-397/18, reforzó la idea de que el empresario debe valorar los ajustes razonables, incluyendo, en su caso, una eventual reducción del tiempo de trabajo, y la sentencia de 10 de febrero de 2022, asunto C-485/20, continuó profundizando en esa línea interpretativa. Por último, la sentencia de 18 de enero de 2024, asunto C-631/22, ha declarado que el artículo 5 de la Directiva 2000/78, interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de la Convención de Naciones Unidas, se opone a una normativa nacional que permita extinguir el contrato por incapacidad permanente



sobrevenida sin que el empresario esté obligado previamente a prever o mantener ajustes razonables.

De este modo, el Derecho de la Unión no ha terminado por reconocer la enfermedad, en cuanto tal, como categoría autónoma equivalente a la discapacidad, pero sí ha ampliado el radio protector de esta última, hasta el punto de que determinadas enfermedades o situaciones de incapacidad temporal pueden quedar subsumidas en el concepto de discapacidad cuando generen limitaciones duraderas para la participación plena y efectiva en el trabajo en igualdad de condiciones.

Sin embargo, el verdadero punto de inflexión en el Derecho interno no viene ya dado por la vía de asimilación entre enfermedad y discapacidad, sino por la aprobación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Esta norma incorpora de manera expresa la enfermedad y la condición de salud como motivos de discriminación prohibidos y, por ello, obliga a replantear en parte los esquemas precedentes. El artículo 2.1 de la Ley establece literalmente que "se 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". El apartado 3 del mismo artículo añade, con formulación de singular importancia, 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".

A su vez, el artículo 3.a) dispone que la Ley se aplica al "empleo, por cuenta ajena y por cuenta propia, que comprende el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo". El artículo 4.1 establece que "el derecho protegido por la presente ley implica la ausencia de toda discriminación por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2", y su apartado 2 precisa que "no se considera discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y





proporcionado para alcanzarla". El artículo 9.1, referido específicamente al empleo por cuenta ajena, dispone que "no podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo". El artículo 26 proclama 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". El artículo 27 regula la reparación del daño causado, disponiendo que esta comprenderá "una indemnización y la restitución de la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible", y que "acreditada la discriminación se presumirá la existencia de daño moral". Finalmente, el artículo 30 establece las reglas sobre la carga de la prueba y dispone que "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".

La recepción jurisprudencial de esta nueva normativa por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia ha sido especialmente relevante. Así, la sentencia de 8 de junio de 2023, recurso 1527/2023 ((seguida por las sentencias de esta Sala 641/2026, de 12 de febrero de 2026, recurso 4441/2025; 365/2026, de 28 de enero de 2026, recurso 3905/2025; 5348/2025, de 28 de noviembre de 2025, recurso 3208/2025; 5347/2025, de 28 de noviembre de 2025, recurso 3170/2025; 3834/2025, de 28 de julio de 2025, recurso 63/2025; 632/2025, de 6 de febrero de 2025, recurso 5269/2024; 3172/2024, de 28 de junio de 2024, recurso 1808/2024; 2398/2024, de 20 de mayo de 2024, recurso 1310/2024; 1810/2024, de 16 de abril de 2024, recurso 5829/2023; 1491/2024, de 27 de marzo de 2024, recurso 5837/2023; 1125/2024, de 4 de marzo de 2024, recurso 5682/2023; 42/2024, de 10 de enero de 2024, recurso 4377/2023; 5706/2023, de 20 de diciembre de 2023, recurso 3782/2023; 4561/2023, de 19 de octubre de 2023, recurso 2540/2023, entre otras), declaró que «La discapacidad es una causa de discriminación reconocida como tal desde hace décadas en nuestro derecho, al amparo de la cláusula abierta del artículo 14 de la Constitución Española. Así lo ha ratificado, además, la Directiva



2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, aunque la Directiva no contiene una definición de discapacidad. Cuestión resuelta por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (2006), ratificada por España y por la Unión Europea, que establece que «las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás».

Con la ratificación de la Convención, se produjo un cambio importante en relación con el concepto de discapacidad hasta entonces manejado, no solo por nuestros tribunales internos, sino también por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, determinando la consideración de la enfermedad como discapacidad protegida por el manto de la prohibición de discriminación en determinadas circunstancias en que la enfermedad de la persona no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o en que dicha enfermedad pueda prolongarse de manera significativa antes del restablecimiento (sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de abril de 2013, asunto HK Danmark, C-335/11 y C-337/11; de 18 de diciembre de 2014, asunto FOA, C-354/13; y de 1 de diciembre de 2016, asunto Daouidi, C-395/15).

Tras la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, se ha producido un nuevo avance porque, en su artículo 2, contempla como causas de discriminación tanto la discapacidad como la enfermedad, sea esta o no asimilable a la discapacidad en los términos establecidos en la jurisprudencia sobre la materia. Obviamente, esto no quiere decir que se mezclen las causas, pues tienen diferente régimen (por ejemplo, en cuanto a la justificación de diferencias de trato que, para la enfermedad, tiene unas causas particulares atendiendo al artículo 2.3 de la Ley 15/2022, o en relación con la obligación de ajustes razonables, que se exige en el caso de discapacidad, pero respecto de la enfermedad nada se dice al respecto).

Debiendo recordar, como ya apreciamos en la STSJ de Galicia de 29 de junio de 2023 (rec. 1639/2023), que uno de los objetivos de la nueva ley es, precisamente, dar cobertura jurídica antidiscriminatoria a causas de discriminación presentes en la sociedad, como la enfermedad o la condición de salud». En parecidos términos, la sentencia de 29 de junio de 2023, recurso 1639/2023, destacó que uno de los objetivos de la nueva ley es precisamente dar cobertura jurídica antidiscriminatoria a causas de discriminación presentes en la





realidad social, entre ellas la enfermedad o la condición de salud. Por su parte, la sentencia de 8 de junio de 2023, recurso 1322/2023, precisó que «la nulidad del despido discriminatorio exige acreditar que el despido se produjo por causa discriminatoria, en el caso la enfermedad, sin que la circunstancia de incapacidad temporal derive automáticamente en la nulidad del despido», excluyendo por tanto cualquier automatismo en la apreciación de la nulidad. Ese mismo criterio aparece reiterado en la sentencia de 28 de enero de 2026, recurso 3905/2025, al afirmar que, tras la Ley 15/2022, la enfermedad y la condición de salud tienen cobertura antidiscriminatoria, pero la nulidad exige un panorama indiciario suficiente y no nace de manera mecánica del solo dato de la baja médica. Y en la sentencia de 28 de enero de 2026, recurso 4317/2025, se insiste en que la valoración de los indicios debe hacerse de forma conjunta, atendiendo a la secuencia temporal, al conocimiento empresarial, a la inexistencia de causa objetiva exteriorizada y a la coherencia entre la causa formal alegada y el contexto en que se adopta la decisión extintiva.

Esa interpretación es, además, plenamente coherente con la doctrina constitucional sobre la prueba indiciaria en los procesos de tutela de derechos fundamentales. La sentencia del Tribunal Constitucional 140/2014, de 11 de septiembre, sistematizando una consolidada línea jurisprudencial, recuerda que la finalidad de la prueba indiciaria es evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar la lesión del derecho fundamental, pero precisa que el primer presupuesto indispensable es la aportación por el trabajador de un "indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental", añadiendo que tal indicio "no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido". Solo una vez cubierto ese presupuesto puede desplazarse al empresario la carga de probar que su actuación tiene causas reales, absolutamente extrañas a la pretendida vulneración, y con entidad suficiente para justificar la decisión. La misma sentencia subraya, además, que no basta constatar que en un momento previo existió la circunstancia protegida, sino que es preciso justificar indiciariamente la existencia de una relación de causalidad entre dicha circunstancia y la decisión lesiva, de modo que, si la demanda se funda en alegaciones meramente retóricas o falta la acreditación de los elementos cardinales que hagan verosímil la inferencia, no puede pretenderse el desplazamiento del onus probandi.

En el ámbito procesal social, esa misma lógica se encuentra positivizada en los artículos 96.1 y 181.2 de la LRJS, y ha sido proyectada expresamente por la jurisprudencia gallega al



artículo 30 de la Ley 15/2022. No hay, por tanto, una nulidad objetiva ni automática del despido de la persona trabajadora enferma, sino una nulidad causal, dependiente de que la enfermedad o condición de salud operen efectivamente como móvil o causa de la decisión extintiva. La Ley 15/2022 no suprime la categoría de la improcedencia ni convierte en nulo todo despido acaecido durante una incapacidad temporal; lo que hace es reforzar el marco de tutela y desplazar la carga de la prueba cuando se aportan indicios fundados de discriminación.

Por ello, el correcto entendimiento del sistema exige distinguir con cuidado tres planos. El primero es el de la procedencia del despido, que exige la acreditación plena de la causa legal invocada. El segundo es el de la improcedencia, que opera cuando la causa no se acredita o no reviste entidad suficiente, pero sin que se haya demostrado ni resulte razonablemente inferible que el móvil real sea discriminatorio. El tercero es el de la nulidad, que exige que la enfermedad o la condición de salud actúen como causa o motivo del despido, ya sea de forma directa, ya por no haber logrado la empresa desvirtuar el panorama indiciario construido por la parte actora.

Dicho de otra forma, la insuficiencia de la causa empresarial en el plano de la legalidad ordinaria no comporta sin más la nulidad. Como razona con acierto la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Galicia de 26 de mayo de 2025, recurso 443/2025, la interpretación del nuevo marco normativo «no debe conducir a un automatismo en la apreciación de la nulidad, sin posibilidad de contraprueba», pues sigue siendo posible

«probar la existencia de razones ajenas a cualquier móvil espurio o discriminatorio, aunque no sean suficientes para justificar el despido en sí», de manera que la falta de acreditación bastante de la causa puede determinar la improcedencia y no necesariamente la nulidad si, pese a ello, queda desvirtuada la conexión con la enfermedad o condición de salud. La misma resolución recoge, además, el desarrollo completo de la evolución jurisprudencial de la Sala Cuarta, del Tribunal Constitucional y del TJUE, y concluye que, en el marco de la Ley 15/2022, la presencia de una enfermedad comporta una inversión de la carga probatoria, pero no la desaparición de la categoría de improcedencia, pues el empresario puede acreditar una justificación objetiva y razonable bastante para excluir que la enfermedad sea la causa de la decisión, aunque la causa aportada no alcance a justificar plenamente la procedencia del despido en el plano ordinario.

En suma, la doctrina que cabe extraer del conjunto normativo y jurisprudencial expuesto es la siguiente. La jurisprudencia constitucional y ordinaria tradicional negó que la enfermedad, considerada en abstracto y desde su dimensión funcional





respecto del trabajo, constituyera un factor de discriminación en el sentido estricto del artículo 14 CE. El Derecho de la Unión Europea mantuvo inicialmente esa exclusión, pero amplió progresivamente el concepto de discapacidad para incluir determinadas enfermedades o incapacidades temporales de larga duración. La Ley 15/2022 ha dado un paso adicional, incorporando expresamente la enfermedad y la condición de salud como causas de discriminación prohibidas, también en el ámbito del despido. Sin embargo, esa incorporación no suprime la necesidad de un juicio causal ni elimina la exigencia de indicios fundados. La nulidad del despido exige que el trabajador aporte un panorama indiciario razonable del que pueda inferirse que la enfermedad o la condición de salud operan como móvil de la decisión, correspondiendo entonces a la empresa acreditar una justificación objetiva, razonable y proporcionada, ajena a todo propósito discriminatorio. Si la empresa no lo logra, procederá la nulidad. Si, por el contrario, consigue excluir razonablemente que la enfermedad haya sido el móvil de la decisión, aunque la causa alegada no baste para declarar la procedencia, la calificación podrá quedar en improcedencia. Y si, además, la causa acreditada reviste entidad bastante y resulta plenamente ajena a toda discriminación, la calificación será la de procedencia.

Ese es el marco interpretativo desde el que debe resolverse en cada caso concreto la controversia suscitada en torno al despido acordado en situación de incapacidad temporal o en conexión con una enfermedad, sin automatismos, sin presunciones irrebatibles y mediante una valoración conjunta, razonada y motivada de todos los elementos de hecho concurrentes, de la secuencia temporal, del conocimiento empresarial de la enfermedad o baja médica, de la consistencia de la causa exteriorizada y de la suficiencia o insuficiencia de la contraprueba ofrecida por la empleadora.

4.2 Garantía de indemnidad.

1. Configuración y alcance de la garantía de indemnidad. La garantía de indemnidad, configurada jurisprudencialmente a partir de la doctrina constitucional iniciada en las SSTC 7/1993 y 14/1993, se integra en el contenido del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva y comporta la prohibición de que el empresario adopte medidas de represalia frente al trabajador como consecuencia del ejercicio de acciones judiciales o de los actos preparatorios o previos necesarios para su ejercicio. Tal protección no se limita al despido, sino que se extiende a cualquier medida empresarial que suponga un perjuicio o trato adverso conectado causalmente con dicho ejercicio. En el ámbito laboral, la garantía de indemnidad consiste "en la imposibilidad de adoptar medidas intencionales de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos [...] de suerte que



una actuación empresarial que cause un perjuicio y esté motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido (en el sentido amplio anteriormente indicado) debe ser calificada como radicalmente nula, por contraria a ese derecho fundamental, ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar las acciones derivadas de su contrato de trabajo" (STC 183/2015, de 10 septiembre, FJ 3). Del mismo modo, la STC 55/2004, de 19 abril, FJ 2, recuerda que "el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva consagrado por el art. 24.1 CE quedaría privado en lo esencial de su eficacia si la protección que confiere no incluyera las medidas que puede llegar a adoptar un empresario como reacción represiva frente a una acción judicial ejercitada por un empleado ante los Tribunales. El temor a tales medidas podría disuadir a los trabajadores de hacer valer sus derechos y, por tanto, poner en peligro gravemente la consecución del objetivo perseguido por la consagración constitucional de la efectividad de la tutela judicial, retrayendo a los trabajadores de hacer uso de su derecho a la protección jurisdiccional ante los órganos del Poder Judicial."

2. Exigencia de "panorama indiciario" y rechazo de automatismos. La garantía de indemnidad no opera de forma automática ni convierte cualquier medida empresarial posterior en nula. La jurisprudencia casacional insiste en que la vulneración del derecho fundamental ha de presentar un poso fáctico real y consistente, no bastando la mera sucesión temporal entre reclamaciones y decisión empresarial. En esa línea, el Pleno de la Sala IV, en la STS 917/2022, de 15 de noviembre, precisa que la inferencia de represalia requiere algo más que la mera coincidencia cronológica, siendo determinante la existencia de indicios objetivos (por ejemplo, una proximidad temporal significativa unida a la ausencia de causa acreditada).

3. Conclusión. En suma, la garantía de indemnidad protege frente a represalias por el ejercicio de acciones judiciales y por actos preparatorios o previos necesarios para su ejercicio, pero exige un examen casuístico, con base en indicios objetivos y en un juicio de causalidad razonado, evitando automatismos. Solo si la parte actora aporta indicios suficientes procede exigir a la empresa una justificación objetiva, razonable y proporcional de su decisión; y solo si esa justificación no se acredita o resulta inconsistente procede declarar la lesión del derecho fundamental. En ausencia de indicios, o concurriendo una causa real, probada y ajena a todo propósito atentatorio, la pretensión de tutela debe ser desestimada, sin que la garantía de indemnidad pueda





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

erigirse en una inmunidad frente a decisiones empresariales legítimas.

5. Criterio de la Sala

Aplicando la doctrina anterior al supuesto litigioso, consideramos que el recurso debe prosperar en este motivo y que el despido ha de calificarse como nulo.

Partimos, ante todo, de los hechos declarados probados de la sentencia de instancia, que son los únicos que han de servir de base al enjuiciamiento jurídico. De ellos resulta que el actor venía prestando servicios desde el 9 de mayo de 2019 como encargado de mantenimiento; que inició un proceso de baja médica el 14 de noviembre de 2022 por enfermedad común, por lumbalgia; que el 2 de octubre de 2024 comunicó a la empresa que se le había denegado la incapacidad permanente y que se incorporaría a su puesto el 3 de octubre de 2024; y que la empresa le comunicó el 4 de octubre de 2024 un despido objetivo por causas organizativas, con una carta cuya causa formal se limita a expresar de manera genérica la amortización del puesto por cambios en los sistemas y métodos de trabajo y en el modo de organizar la producción. Consta, además, que la sentencia de instancia ha declarado expresamente que la empresa no compareció al juicio y no aportó documentación alguna justificativa de la causa alegada, concluyendo por ello que no se acreditaron ni suficientemente las exigencias formales ni las causas organizativas invocadas.

A la vista de ese sustrato fáctico, no compartimos el razonamiento de la sentencia recurrida cuando mantiene, en lo sustancial, un esquema anterior a la Ley 15/2022 y descarta la nulidad por el solo hecho de que no se hubiera reconocido al actor una incapacidad permanente o de que la enfermedad no fuera equiparable a una discapacidad en sentido clásico. Ese razonamiento no se acomoda ya al marco normativo vigente. Tras la Ley 15/2022, la enfermedad o condición de salud constituye expresamente una causa autónoma de discriminación prohibida, de modo que el debate ya no puede resolverse exclusivamente desde la lógica de la asimilación o no a la discapacidad. Así lo ha venido declarando esta Sala, entre otras, en sus sentencias de 8 de junio de 2023, recurso 1322/2023, de 20 de diciembre de 2023, recurso 3782/2023, de 27 de marzo de 2024, recurso 5837/2023, y de 30 de diciembre de 2024, recurso 4760/2024.

Ahora bien, tampoco cabe, como recuerda reiteradamente nuestra jurisprudencia, convertir en automática la nulidad por el mero hecho de que el despido se produzca durante o tras una incapacidad temporal. Lo decisivo es la existencia de un panorama indiciario suficiente. Y ese panorama concurre aquí.

Concurren varios elementos relevantes que, apreciados de forma conjunta, permiten inferir razonablemente que la enfermedad o condición de salud del trabajador operó como móvil real de la



decisión extintiva. En primer lugar, la larga duración del proceso de incapacidad temporal iniciado el 14 de noviembre de 2022 y prolongado, al menos, hasta el momento en que se comunica la denegación de la incapacidad permanente y la voluntad de reincorporación. En segundo lugar, la secuencia temporal extraordinariamente intensa entre la comunicación empresarialmente conocida del fin del proceso y de la reincorporación del actor el 2 de octubre de 2024, y la decisión extintiva adoptada de inmediato, con efectos de 4 de octubre de 2024. En tercer lugar, la ausencia absoluta de prueba empresarial, no ya sobre la suficiencia plena de la causa organizativa, sino sobre cualquier justificación objetiva y razonable bastante para descartar que la enfermedad del trabajador y su inmediata vuelta al trabajo hayan actuado como detonante real del cese. Y, en cuarto lugar, la inconsistencia interna de la causa formal exteriorizada, tal como la propia sentencia de instancia declara al afirmar que se trata de una causa genérica, abstracta y no acreditada. La mera falta de acreditación de la causa organizativa no determina por sí sola la nulidad, pero sí refuerza decisivamente el panorama indiciario cuando concurre una secuencia temporal inmediata.

En un caso próximo en su estructura argumental, la sentencia de esta Sala de 27 de marzo de 2024, recurso 5837/2023, apreció indicios de discriminación cuando, tras una larga situación de incapacidad temporal, la empresa activó un mecanismo formal extintivo inmediatamente conectado con la reincorporación y sin una causa real suficientemente acreditada. Y la sentencia de 30 de diciembre de 2024, recurso 4760/2024, insiste en que, tras la Ley 15/2022, la enfermedad tiene cobertura antidiscriminatoria autónoma, si bien la nulidad exige indicios suficientes y la falta de justificación razonable por la empresa. Esa es justamente la situación que aquí se produce: no estamos ante una mera coincidencia temporal aislada, sino ante una secuencia muy expresiva en la que la empresa conoce que el trabajador pretende volver a su puesto tras una baja de muy larga duración y, de inmediato, opta por extinguir la relación mediante una causa organizativa que luego no acredita en absoluto.

Tampoco puede desconocerse, en este punto, la doctrina de la sentencia de esta Sala de 20 de diciembre de 2023, recurso 3782/2023, cuando afirma que la Ley 15/2022 ha incorporado expresamente la enfermedad al marco jurídico de la tutela antidiscriminatoria, pero que la nulidad exige acreditar que el despido se produjo por esa causa y no nace automáticamente de la incapacidad temporal. Precisamente por ello, lo determinante aquí no es solo la existencia de la baja médica, sino el conjunto de datos que la rodean: duración prolongada del proceso, conocimiento empresarial, voluntad comunicada de





reincorporación y reacción extintiva inmediata sin sustento probatorio bastante.

No desconocemos que la improcedencia y la nulidad responden a planos diversos y que, conforme a la doctrina de esta Sala, la inexistencia o insuficiencia de causa empresarial no arrastra mecánicamente la nulidad. Pero aquí no se produce solo una insuficiencia causal abstracta. Lo que concurre es una insuficiencia causal inserta en un contexto temporal y funcional en el que la enfermedad prolongada del trabajador y su retorno al trabajo aparecen como datos directamente conectados con la decisión extintiva. La empresa, pese a recaer sobre ella la carga de la prueba una vez aflorado ese panorama indiciario, no compareció al juicio ni articuló contraprueba alguna, de modo que no ha aportado una justificación objetiva, razonable y proporcionada que neutralice la inferencia de discriminación y de reacción lesiva.

En consecuencia, el despido debe calificarse como nulo, al amparo de los artículos 2.1, 9, 26 y 30 de la Ley 15/2022, en relación con los artículos 14 y 24 CE y 55.5 del TRET, con condena a la inmediata readmisión del trabajador y al abono de los salarios de tramitación.

Respecto de la garantía de indemnidad, De los hechos declarados probados no se desprende la existencia o intención de iniciar acciones judiciales, ni tan siquiera de manera embrionaria, por lo que de existir intención de accionar, no llegó a trascender del mundo de las ideas, del pensamiento, a acciones materiales o manifestaciones verbales, por lo que esta alegación de vulneración de la garantía de indemnidad debemos rechazarla.

En cuanto a la indemnización por vulneración de derechos fundamentales, también este pedimento debe prosperar. Acreditada la discriminación, el artículo 27 de la Ley 15/2022 presume la existencia de daño moral, y los artículos 182.1 d) y 183 LRJS imponen el restablecimiento íntegro del derecho lesionado y la reparación de las consecuencias derivadas de la conducta vulneradora. La sentencia de esta Sala de 20 de diciembre de 2023, recurso 3782/2023, recuerda expresamente que acreditada la discriminación se presume la existencia de daño moral y que la fijación de la indemnización puede orientarse por los criterios sancionadores de la LISOS, en línea con la doctrina de la Sala Cuarta. Y la sentencia de 29 de enero de 2024, recurso 4495/2023, confirma igualmente la procedencia de indemnización añadida cuando se aprecia lesión de la garantía de indemnidad. Atendidas las circunstancias del caso, la duración del proceso de incapacidad temporal, la inmediatez de la reacción extintiva tras la comunicación de reincorporación, la ausencia absoluta de justificación empresarial y la doble dimensión



antidiscriminatoria y represalia ante que presenta la conducta, consideramos proporcionado fijar la indemnización por daño moral en la suma de 7.501 euros atendiendo a criterios orientadores de la LISOS (art. 40). El apartado 12 del artículo 8 de la LISOS califica como infracción muy grave las siguientes conductas: *«Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas, desfavorables por razón de edad o discapacidad, o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen – incluido el racial o étnico–, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español; así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación»*. Dichas infracciones conllevan la sanción prevista en el artículo 40.1.c) de la LISOS, esto es, una multa *«en su grado mínimo, de 7.501 a*

30.000 euros; en su grado medio, de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo, de 120.006 euros a 225.018 euros». Esa cuantía repara adecuadamente el perjuicio moral inherente a la lesión constatada, sin que proceda acoger en sus exactos términos la suma de 30.000 euros solicitada, al no apreciarse en autos elementos adicionales suficientemente individualizados que justifiquen elevarla hasta ese importe. Distinta respuesta merece la indemnización adicional de 10.000 euros por pérdida del puesto de trabajo postulada con apoyo en el artículo 10 del Convenio 158 de la OIT y en el artículo 24 de la Carta Social Europea. Si el despido se califica como nulo, la reparación principal viene dada por la readmisión y los salarios de tramitación, unidos en este caso a la indemnización por daño moral derivada de la vulneración de derechos fundamentales. No procede, por ello, añadir una indemnización autónoma y complementaria por pérdida del puesto de trabajo desligada del régimen legal de efectos del despido nulo.

Por todo ello, el motivo debe ser estimado en cuanto a la calificación del despido como nulo y al reconocimiento de indemnización por vulneración de derechos fundamentales en la cuantía indicada.

CUARTO.- Costas

En materia de costas, y conforme a lo dispuesto en el artículo 235 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, no procede efectuar pronunciamiento alguno. En el presente supuesto, el





recurso de suplicación ha sido estimado en lo sustancial. En consecuencia, no ha lugar a la imposición de costas.

FALLAMOS

Estimamos el recurso de suplicación en cuanto a la calificación del despido y parcialmente en lo relativo a la cuantía indemnizatoria interpuesto por la parte actora contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de A Coruña (refuerzo), de fecha 24 de febrero de 2025, en procedimiento sobre despido nº 876/2024, que revocamos. Declaramos la nulidad del despido del trabajador, condenando a la empresa demandada a su inmediata readmisión en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la presente resolución. Condenamos asimismo a la empresa demandada al abono de una indemnización por daños morales derivados de la vulneración de derechos fundamentales en la cuantía de 7.501 euros.

Se mantienen el resto de pronunciamientos de la sentencia de instancia en lo que no se opongan a la presente resolución.

Sin imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de Casación para Unificación de Doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la sentencia. Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá efectuar:

- El depósito de 600 € en la cuenta de 16 dígitos de esta Sala, abierta en el Banco de SANTANDER (BANESTO) con el nº



1552 0000 37 seguida del cuatro dígitos correspondientes al n° del recurso y dos dígitos del año del mismo.

- Asimismo si hay cantidad de condena deberá consignarla en la misma cuenta, pero con el código **80** en vez del 37 ó bien presentar aval bancario solidario en forma.

- Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá que emitirla a la cuenta de veinte dígitos **0049 3569 92 0005001274** y hacer constar en el campo "Observaciones ó Concepto de la transferencia" los 16 dígitos que corresponden al procedimiento (**1552 0000 80 ó 37 **** ++**).

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

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

Asinado por: RABANAL CARBAJO, PEDRO
FRANCISCO
Data e hora: 30/04/2026 18:05:20

Asinado por: REY EIBE, MARIA ANTONIA
Data e hora: 29/04/2026 18:54:14

Asinado por: SAGREDO CAÑAVATE, JUAN ANTONIO
Data e hora: 27/04/2026 10:04:24

