

**Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña**

Paseo Lluís Companys, 14-16, No informado - Barcelona - C.P.: 08018

TEL.: 934866159

FAX: 933096846

EMAIL:salasocial.tsjcat@xij.gencat.cat

N.I.G.: 0801944420258000233

Recurso de suplicación 668/2026 -T7

Materia: Acomiadament disciplinari i resta d'extincions de treball decidides unilateralment per l'empresari

Órgano de origen:Sección de lo Social del TI de Barcelona. Plaza nº 34

Procedimiento de origen:Despidos / Ceses en general 5/2025

Parte recurrente/Solicitante: [REDACTED]

Abogado/a: José Antonio

Jaquero Gómez

Graduado/a Social:

Parte recurrida: [REDACTED]

S.L

Abogado/a: [REDACTED]

Graduado/a Social:

SENTENCIA Nº 3007/2026**Magistrados/Magistradas:**

Barcelona, 21 de mayo de 2026

Ponente: [REDACTED]

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda, en la que el actor, alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 12 de noviembre de 2025 que contenía el siguiente Fallo:

«ESTIMO parcialmente la demanda origen de las presentes actuaciones, formulada por [REDACTED] frente a la empresa [REDACTED] y, en consecuencia, DEBO DECLARAR Y DECLARO los siguientes pronunciamientos:

- 1) No ha lugar a la nulidad del despido, por no concurrir vulneración alguna del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación, sin que procede tampoco fijar indemnización de daños morales por presunta vulneración de DD.FF.

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>Codi Segur de Verificació:
GWV51HAPCO3AQ25OAWN5CP06VDHWUASData i hora
01/06/2026
18:01

Signat per Castán Hernández, Ana Consuelo; Uria Fernández, Raúl; Martín Abella, María Pilar;





- 2) Se declara la improcedencia del despido sufrido por la demandante, con fecha de efectos a 29/11/2024, y condeno a la empresa demandada [REDACTED] a que en el plazo de cinco días desde la notificación de la presente sentencia opte entre la readmisión de la actora o la extinción de su contrato de trabajo con abono de una indemnización de 815,10 euros netos (de esa cuantía debe deducirse la indemnización que por extinción del contrato haya podido percibir la demandante, en su caso), y para el caso de que opte por la readmisión, expresa o tácita, con la obligación de abonar los salarios de tramitación por importe de 59,28 euros de salario diario bruto, dejados de percibir desde el día siguiente a la fecha del alta médica (que no consta, referida a la baja médica en proceso de IT de fecha 26/11/2024) hasta la fecha de la presente resolución, sin perjuicio de los descuentos legales sobre dicha suma a los que, en su caso, hubiere lugar a efectuar en ejecución de la presente sentencia; derecho de opción que deberá ejercitarse mediante escrito o comparecencia ante la Oficina Judicial de este Juzgado en el plazo indicado y sin esperar a la firmeza de la presente sentencia, advirtiendo a la empresa demandada de que en el caso de que no opte en plazo y forma indicados se entenderá que procede la readmisión tácita.
- 3) Asimismo, se imponen las costas del proceso a la empresa demandada [REDACTED], por incomparecencia injustificada al acto de conciliación judicial ante el LAJ, incluidos los honorarios del letrado de la parte actora, hasta el límite de 600 euros.”

SEGUNDO.- En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

«PRIMERO. - La demandante [REDACTED] ha venido prestando sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa [REDACTED]; con una antigüedad a 16/07/2024; categoría profesional de limpiadora (nivel V-Limpieza); salario mensual bruto de 1.803,09 euros (59,28 euros de salario diario bruto), con inclusión de salario base y prorrata de las pagas extraordinarias; en virtud de contrato de trabajo indefinido, a tiempo completo, prestando sus servicios en el centro de trabajo sito en la calle Trabajo, n.º 69, de Barcelona.

La actora no ostenta, ni ha ostentado en el último año, la condición de legal representante de los trabajadores, ni representación sindical en la empresa.

SEGUNDO. - Previo expediente contradictorio, con remisión a la trabajadora de carta con pliego de cargos de fecha 25/11/2024, en virtud de carta de fecha 28/11/2024 (notificada por servicio de Correos en fecha 29/11/2024), a cuyo contenido me remito y doy enteramente por reproducido, la empresa demandada le notificó a la actora su despido disciplinario.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: GWV51HAPCO3AQ25OAWN5CP06VDHWUAS
Data i hora 01/06/2026 18:01	Signat per Castán Hernández, Ana Consuelo; Úria Fernández, Raúl; Martín Abella, María Pilar;	





TERCERO. - En fecha 20/11/2024 el SPS curso baja médica en proceso de IT, derivado por enfermedad común, con efectos a 20/11/2024, con diagnóstico de "dolor, articulación no especificada", indicando que el proceso de curación es muy corto, y acordando el alta médica para el día 22/11/2024.

Nuevamente, en fecha 26/11/2024 el SPS curso baja médica en proceso de IT, derivado por enfermedad común, con efectos a 26/11/2024, con diagnóstico de "trastorno de ansiedad no especificado", indicando que el proceso de curación es corto, con estimación de baja de 28 días, con fecha de la próxima revisión el día 02/12/2024. En fecha 02/2/2024 se emitió por el SPS parte de confirmación de la baja médica n.º 1, con determinación del plazo de curación largo, con estimación de baja de 67 días, con fecha de la próxima revisión el día 06/01/2025.

CUARTO. - Presentada por la parte actora la papeleta de conciliación en fecha 31/12/2024, se celebró el acto en fecha 24/01/2025 con el resultado de "sin avenencia". En fecha 31/12/2024 la parte actora presentó demanda telemática ante el Decanato de los Juzgados de Barcelona en ejercicio de la acción de impugnación de despido frente a la empresa demandada. La empresa demandada, citada en forma, no ha comparecido a los actos de conciliación judicial y juicio.»

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dio traslado, impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Objeto del recurso .

La Sentencia dictada por la Sección Social del Tribunal de Instancia de Barcelona , Plaza N° 34, estimó parcialmente la pretensión actora declarando la improcedencia del despido . Frente a dicha Sentencia se alza en suplicación la parte actora para interesar la revisión jurídica de la sentencia .

La parte demandada impugnó el recurso.

SEGUNDO.- Censura jurídica .

En sede de censura jurídica, con amparo en el artículo 193 c) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, la parte recurrente denuncia la infracción del artículo 17 y 55 del ET en relación con la Ley 15/ 2022 subrayando que el despido deriva de una discriminación por razón de enfermedad .A su vez apunta que se ha ignorado doctrina jurisprudencial si bien su invocación no sirve para sustentar la censura jurídica.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Codi Seguretat Verificació:

Data i hora
01/06/2026
18:01





Cuando se alega la nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales, el indicio del trato discriminatorio o atentatorio contra los derechos fundamentales desplaza al empresario la carga de probar causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable la decisión adoptada (STC 266/93, 21/92) tanto por primacía de los derechos fundamentales y libertades públicas, cuanto por la dificultad que el trabajador tiene para acreditar la existencia de una causa de despido discriminatoria o lesiva de otros derechos fundamentales. Ciertamente que no basta la mera afirmación de la existencia de una causa atentatoria contra los derechos fundamentales, sino que ha de probarse indiciariamente la existencia de aquella causa (STC 266/93) tal y como expresamente dispone los arts. 96 y 179.2 LPL y una vez acreditados tales indicios, el empresario no tiene que demostrar el hecho negativo-verdadera prueba diabólica de que no haya un móvil lesivo de derechos fundamentales, sino tan solo probar que el despido obedece a motivos razonables, extraño todo propósito contrario a los derechos fundamentales en cuestión. La decisión empresarial será válida aun cuando sin completar los requisitos para aplicar la potestad sancionadora en su grado máximo, se presenta ajena a todo móvil discriminatorio o atentatorio de un derecho fundamental, en aquellos casos en que la trascendencia disciplinaria es susceptible de distinta valoración, el empresario ha de probar, tanto que su medida es razonable y objetiva, como que no encubre una conducta contraria a un derecho fundamental, debiendo alcanzar dicho resultado probatorio sin que baste intentarlo (STC 95/93).

Así se recoge de forma expresa en el artículo 30 de la Ley 15/2022 de 12 de julio que postula : “1. 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. 2. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo primero, el órgano judicial o administrativo, de oficio o a instancia de parte, podrá recabar informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad. 3. Lo establecido en el apartado primero no será de aplicación a los procesos penales ni a los procedimientos administrativos sancionadores, ni a las medidas adoptadas y los procedimientos tramitados al amparo de las normas de organización, convivencia y disciplina de los centros docentes”. También procede traer a colación el artículo 96.1 de la LRJS que dispone. “ 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.”



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Codi de Consulta de Verificació:

Data i hora
01/06/2026
18:01





Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, que en su artículo 2 subraya que 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 art 9 dispone al regular el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena: "1. 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".

Por último el art 26, al regular los efectos de los actos o conductas que supongan discriminación o vulneración a la igualdad con arreglo a la ley, señala 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"

Por su parte el art 55.5 del ET proclama " la nulidad del despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi de Seguretat Verificació
Data i hora 01/06/2026 18:01		





c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados".

En relación con la alegación de discriminación relacionada con la situación de incapacidad temporal, ya señaló esta Sala en Sentencia de 6/03/2025 (rec. 4663/2024): "(...) tras la Ley 15/2022 ya no es necesario acudir al concepto de discapacidad para cubrir la laguna de la enfermedad como causa de discriminación. Por sí misma, esta ya es causa de discriminación. En este sentido, la doctrina iuslaboralista más temprana ya se ha manifestado en el sentido de que, a partir de la entrada en vigor de dicha Ley, la enfermedad es una causa que, como la discapacidad, puede generar nulidad del despido. De esta manera, se corta de raíz la argumentación jurisprudencial acerca de que la enfermedad no es una causa de discriminación. Ahora bien, esto no significa que sea nulo el despido de la persona trabajadora durante una situación de incapacidad temporal, sino que solo lo será el despido cuya causa sea la enfermedad que causa esa situación. Otra cosa es que entendamos que el despido de la persona trabajadora durante una situación de incapacidad temporal sea indiciariamente discriminatorio, ahora ya por enfermedad (con independencia de la duración o de la previsión de duración, si bien si esta no es precisa ni aquella corta, seguimos entendiendo que también por discapacidad), correspondiendo a la empresa acreditar que el despido obedece a razones objetivas, suficientemente probadas y proporcionales." En la sentencia, también de la Sala, de 31/03/2025 (rec. 4811/2024) se alude a la carga de la prueba en los siguientes términos:

"Respecto a la distribución de la carga probatoria, el art.30.1 de la Ley 15/2022 dispone 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". Por lo tanto, el legislador mantiene un criterio coincidente con el establecido en el art.96.1 de la LRJS en la esfera del orden social, y, a su vez, con la doctrina constitucional sobre la materia."

Dicho lo cual, corresponde a la parte actora aportar la convicción de la existencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental argüido , discriminación por razón de enfermedad. El escenario indiciario no equivale a un relevo de la prueba como se ha encargado de recordar el Tribunal Constitucional, a propósito de un despido supuestamente discriminatorio, al señalar que "para imponer al



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Codi Segur de Verificació:
GWV51HAPCO3AQ25OAWN5CP06VDHWUAS

Data i hora
01/06/2026
18:01





empresario la carga probatoria descrita, es razonable la posición del Tribunal Supremo que rechaza que sea suficiente para ello la mera afirmación de la existencia de un despido discriminatorio o lesivo de otro derecho fundamental, sino que tal afirmación ha de reflejarse en unos hechos de los que resulte una presunción o apariencia de aquella discriminación o lesión" (SSTC 21/1992, de 14 de febrero y 180/94, de 20 de junio).

Hechos relevantes derivados del relato fáctico :

En el caso que nos ocupa , son hechos relevantes derivados del relato fáctico declarado probado :

.- La remisión a la trabajadora de carta con pliego de cargos de fecha 25/11/2024 y de carta de fecha 28/11/2024 (notificada por servicio de Correos en fecha 29/11/2024), por el que la empresa demandada le notificó a la actora su despido disciplinario.

. – Previamente en fecha de 20/11/2024 el SPS curso baja médica en proceso de IT, derivado por enfermedad común, con efectos de 20/11/2024, con diagnóstico de “dolor, articulación no especificada”, indicando que el proceso de curación es muy corto, y acordando el alta médica para el día 22/11/2024.

.- En fecha 26/11/2024 el SPS cursó baja médica en proceso de IT, derivado por enfermedad común, con efectos a 26/11/2024, con diagnóstico de “trastorno de ansiedad no especificado”, indicando que el proceso de curación es corto, con estimación de baja de 28 días, con fecha de la próxima revisión el día 02/12/2024. En fecha 02/2/2024 se emitió por el SPS parte de confirmación de la baja médica n.º 1, con determinación del plazo de curación largo, con estimación de baja de 67 días, con fecha de la próxima revisión el día 06/01/2025.

De estos hechos se infieren indicios vinculados con una discriminación por razón de enfermedad en tanto que la parte actora estuvo en situación de incapacidad temporal dos días por dolor articular , del 20 al 22 de noviembre de 2024 (de miércoles a viernes) . Y , tras el fin de semana, casi sin solución de continuidad, en concreto el 25 de noviembre (lunes) se le notificó la apertura de expediente disciplinario y el 28 de noviembre carta de despido en clara vinculación temporal de causa efecto. La aportación de los indicios anteriores, determina que debemos invertir la carga de la prueba y que sea la empresa la que acredite que su conducta ha sido ajena a la vulneración de derechos fundamentales, lo que no ha acontecido. Y ello en tanto no compareció al acto de juicio ni aseveró de forma alguna los hechos recogidos en la carta de despido . A ello no obsta que la misma fuera causal , imputándole defectos en la limpieza los días 16 a 19 de noviembre puesto que lo esencial es que no quedaron acreditadas estas causas y por tanto no se desvirtuó el escenario indiciario . Es más , extraña sobremanera que habiéndose producido esos días no se elaborara el pliego de cargos hasta el 25 de noviembre tras la baja médica de la parte actora. Lo que ante la ausencia de neutralización indiciaria de la parte demandada se confirma la



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:

<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Codi de Consulta de Verificació:

Data i hora
01/06/2026
18:01





conurrencia de indicios de que el despido trae causa de un proceder discriminatorio por razón de enfermedad . Y ello en aplicación también del artículo 26 de la Ley 15/2022.

De ahí que debamos declarar el despido nulo por vulnerar los derechos fundamentales invocados y en consecuencia con las consecuencias previstas en el artículo 113 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, condenar a la parte demandada a readmitir a la parte actora en el mismo puesto de trabajo y a abonar salarios de tramitación a razón de 59,28 euros diarios desde la fecha del despido hasta que la readmisión sea efectiva o haya encontrado otro trabajo y descontando el periodo en que la parte actora se encontró en situación de suspensión del contrato de trabajo .

Indemnización reclamada en demanda:

Y Habiéndose estimado el recurso en los términos expuestos, conforme a lo previsto en el artículo 202.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social procede entrar a resolver sobre las indemnizaciones reclamadas en la demanda.

En tal sentido, dicho precepto dispone que "De estimarse alguno de los restantes motivos comprendidos en el artículo 193, la Sala resolverá lo que corresponda, con preferencia de la resolución de fondo del litigio, dentro de los términos en que aparezca planteado el debate, incluso sobre extremos no resueltos en su momento en la sentencia recurrida por haber apreciado alguna circunstancia obstativa, así como, en su caso, sobre las alegaciones deducidas en los escritos de impugnación, siempre y cuando el relato de hechos probados y demás antecedentes no cuestionados obrantes en autos resultaran suficientes".

Por otra parte, el artículo 183 de la misma ley, en sus puntos 1 a 3, establece lo siguiente:

- "1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.
2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daños.
3. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Seguretat Verificació
Data i hora 01/06/2026 18:01		





trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales".

En el presente caso el actor en su demanda reclama una indemnización de 25.000 euros por daños morales por vulneración de su derecho a la igualdad. Respecto a la indemnización solicitada, debemos señalar que, según el artículo 183.1 de la LRJS, cuando la sentencia declare la existencia de vulneración de derechos fundamentales el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que corresponda a la parte demandante, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como a los daños y perjuicios adicionales derivados.

También tiene la Ley 15/2022 regulación sobre el daño moral con la misma sede de justificación en la existencia de discriminación, ya que su artículo 27 sobre "Atribución de responsabilidad patrimonial y reparación del daño" establece que "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". Y en su artículo 47 destaca que las infracciones en materia de igualdad de trato y no discriminación se calificarán como leves, graves o muy graves. Señalando en su apartado 3 que los actos y omisiones que constituyan una discriminación por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta Ley tendrán la consideración de infracción grave sancionada de conformidad con el artículo 48 de la citada Ley con multas de entre 10001 y 40000 euros

Por lo expuesto, procede condenar a la parte demandada a pagar a la actora una indemnización en concepto de daño moral por vulneración de derechos fundamentales de 10.001 euros. Y ello en tanto el proceder vulnerador de derechos fundamentales se subsume en una infracción grave. Optándose por la cuantía mínimo por la corta duración del primero proceso de incapacidad temporal y la escasa antigüedad en la empresa .

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Estimamos parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por [REDACTED]
[REDACTED] Sección Social del Tribunal de Instancia



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Codi Segura de Verificació:

Data i hora
01/06/2026
18:01





Plaza nº 34 de Barcelona dictada en fecha de 12 de noviembre de 2025 en los autos 5/2025 y en consecuencia revocamos la resolución impugnada acordando en contrario declarar el despido nulo por vulnerar el derecho fundamental a la igualdad del artículo 14 de la CE y a no ser discriminado por razón de enfermedad con las consecuencias previstas en el artículo 113 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, condenando a la parte demandada a readmitir a la parte actora en el mismo puesto de trabajo y a abonar salarios de tramitación a razón de 59,28 euros diarios desde la fecha de alta médica tras el despido hasta que la readmisión sea efectivo o haya encontrado otro trabajo y condenar a la parte demandada a pagar a la actora una indemnización en concepto de daño moral por vulneración de derechos fundamentales de 10.001 euros . Sin costas.

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

Una vez adquiriera firmeza la presente sentencia se devolverán los autos al Juzgado de instancia para su debida ejecución.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El recurso se preparará en esta Sala dentro de los diez días siguientes a la notificación mediante escrito con la firma de Letrado debiendo reunir los requisitos establecidos en el Artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, depositará al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en [REDACTED], añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en [REDACTED], añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Codi de Consulta de Verificació:

Data i hora
01/06/2026
18:01





el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.

Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial, sino mediante transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:

La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es [REDACTED]

[REDACTED] En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma. Como "beneficiario" deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo "observaciones o concepto de la transferencia" se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

Lo acordamos y firmamos.

Los/as Magistrados/as :

Puede consultar el estado de su expediente en el área privada de sejudicial.gencat.cat

Los interesados quedan informados de que sus datos personales han sido incorporados al fichero de asuntos de esta Oficina Judicial, donde se conservarán con carácter de confidencial, bajo la salvaguarda y responsabilidad de la misma, dónde serán tratados con la máxima diligencia.

Quedan informados de que los datos contenidos en estos documentos son reservados o confidenciales y que el tratamiento que pueda hacerse de los mismos, queda sometido a la legalidad vigente.

Los datos personales que las partes conozcan a través del proceso deberán ser tratados por éstas de conformidad con la normativa general de protección de datos. Esta obligación incumbe a los profesionales que representan y asisten a las partes, así como a cualquier otro que intervenga en el procedimiento.

El uso ilegítimo de los mismos, podrá dar lugar a las responsabilidades establecidas legalmente.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi de Control de Verificació: [REDACTED]
Data i hora 01/06/2026 18:01	[REDACTED]	





En relación con el tratamiento de datos con fines jurisdiccionales, los derechos de información, acceso, rectificación, supresión, oposición y limitación se tramitarán conforme a las normas que resulten de aplicación en el proceso en que los datos fueron recabados. Estos derechos deberán ejercitarse ante el órgano judicial u oficina judicial en el que se tramita el procedimiento, y las peticiones deberán resolverse por quien tenga la competencia atribuida en la normativa orgánica y procesal.

Todo ello conforme a lo previsto en el Reglamento EU 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, en la Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y en el Capítulo I Bis, del Título III del Libro III de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi de Control de Verificació
Data i hora 01/06/2026 18:01		

