



Roj: **STSJ PV 523/2026 - ECLI:ES:TSJPV:2026:523**

Id Cendoj: **48020340012026100345**

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **10/02/2026**

Nº de Recurso: **2592/2025**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MAITE ALEJANDRO ARANZAMENDI**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

RECURSO N.º: Recursos de Suplicación, 0002592/2025 NIG PV 2006944420250000103 NIG CGPJ 2006944420250000103

SENTENCIA N.º: Número de resolución

**SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO**

En la Villa de Bilbao, a 10 de febrero de 2026.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Ilmos./Ilmas. Sres./Sras. D. Florentino Eguaras Mendiri, Presidente, D^a Maite Alejandro Aranzamendi, D. Juan Carlos Benito- Butrón Ochoa Magistrados/as, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación interpuesto por Ruperto contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 3 de los de DONOSTIA- SAN SEBASTIAN de fecha 7/10/25, dictada en proceso sobre Despido disciplinario con vulneración de derechos fundamentales y entablado por Ruperto frente a GARAJE NORTE PLAZA ZARAGOZA, siendo parte FOGASA Y MINISTERIO FISCAL.

Es Ponente la Ilma. Sra. Magistrada D.^a Maite Alejandro Aranzamendi, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

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

PRIMERO.Que D. Ruperto ha venido trabajando por cuenta y orden de la empresa GARAJE NORTE PLAZA ZARAGOZA S.L. con la categoría profesional de técnico medio desde el día 17 de marzo de 2009, percibiendo un salario medio mensual de 2.165,80 euros. Que el actor también percibió como complemento por la recepción de paquetería la suma de 188 euros en enero, la cantidad de 175 euros en abril, la suma de 103 euros en julio y el importe de 60 euros en el mes de octubre de 2024.

SEGUNDO.Que a esta relación laboral resulta de aplicación el Convenio Colectivo del sector de aparcamientos y garajes.

TERCERO.Que el actor ha permanecido en situación de IT durante los siguientes periodos: Desde el 03/09/2024 al 10/09/2024, con el diagnóstico "hipertensión".

CUARTO.Que el actor interpuso papeleta de conciliación en reclamación de extinción de la relación laboral ex art. 50 del E.T. el día 19 de diciembre de 2024, celebrándose el acto de conciliación el día 10 de enero de 2025,



al que no compareció la empresa demandada, ya que la notificación de la citación al acto de conciliación se produjo el día 15 de enero de 2025.

Que la demanda judicial ejercitando la acción de extinción del art. 50 del E.T. fue interpuesta el día 14 de enero de 2025, a las 19,21 horas.

Que el trabajador presentó una denuncia ante la inspección de trabajo contra la empresa demandada, que dio lugar a una actuación inspectora en el mes de octubre de 2024 y el día 30 de enero de 2025, siendo requerida la empresa a subsanar las deficiencias constatadas en relación con la comunicación a las personas trabajadoras de su horario de trabajo.

QUINTO. Que a las 9,46 horas del día 11 de febrero de 2025, la empresa comunicó mediante burofax al trabajador demandante, la apertura de un trámite de audiencia previa a la imposición de sanción, concediéndole tres días para que formulara pliego de descargo, sin que el trabajador presentara alegaciones. Que el trabajador no presentó alegaciones.

SEXTO. Que la empresa demandada comunicó al trabajador el día 20 de febrero de 2025 una carta de despido disciplinario, misiva que tenía el siguiente contenido literal:

Garaje Norte Plaza Zaragoza, S.L.

Plz. Zaragoza,2

20007 Donostia

CIF: B 75102855

D. Ruperto

En Donostia, a 19 de Febrero de 2025

Muy señor nuestro:

Por medio del presente escrito, le comunicamos que esta empresa ha tomado la decisión de proceder a la extinción de su contrato de trabajo con efectos desde el día de hoy. Esta decisión se toma como consecuencia del incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones de conformidad con lo dispuesto en los artículos 54.2.d) y 54.2.e) del Estatuto de los Trabajadores y las previsiones del convenio colectivo de aplicación que más adelante se señalarán.

La decisión se toma tras finalizar el expediente disciplinario abierto con fecha de 10 de febrero y tras darle la oportunidad de realizar alegaciones a los hechos que se le imputan por plazo de tres días, No habiéndose recibido alegación alguna por su parte se sigue adelante con las medidas disciplinarias que la empresa considera proporcionadas a los hechos que a continuación se describen. En concreto, los motivos que fundamentan el despido son los siguientes:

1º Simulación de enfermedad o accidente transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño de su trabajo.

Durante la situación de IT de la que Vd. viene disfrutando diversas personas le han visto desarrollando servicios de **mensajería**. Advertida la dirección de la empresa de que Vd podría estar paralelamente trabajando en otro lugar se requirió los servicios de un detective privado quien ha podido comprobar que:

El lunes 27 de enero de 2025 se le vio llegando a su domicilio en el asiento del copiloto de una furgoneta Peugeot con rótulos de Seur, matrícula NUM000 .

El jueves 30 de enero de 2025 a las 13,00 hs. fue Vd visto al volante del Citroën cg, NUM001 dirigiéndose a las dependencias de la empresa de transportes Tipsa, en Avda. de Rekalde 1, pabellón 22. Aquí estaciona su vehículo y carga una furgoneta Renault, azul, NUM002 . A las 14,30 hs. sale de la empresa Tipsa al volante de la furgoneta Renault descrita, cargada hasta el tope, y se dirige a su domicilio en Berra Behera 6, Donostia. A las 1520 hs. sale de casa y en la furgoneta, se dirige a c/ Autonomía, donde recoge a un hombre a las 15,30 hs. A las 15,40 hs. llega a c/ Salud, donde descargan varias cajas y las entregan en el n g 22 de dicha calle. A las 15,50 hs. estaciona en c/ Bergara, donde descargan muchas cajas de cartón que entregan con la ayuda de dos carretillas (fotos). A las 16,15 hs. entregan varios paquetes en "Engels&Wolkers", en la Plaza de Gipuzkoa (fotos). A las 16,18 hs. el acompañante recoge un paquete en "Maitiana", c/ Peñaflores, mientras Vd. aguarda al volante de la furgoneta. A las 16,35 hs. entregan paquete en c/ en el comercio "Rosán". A las 16,50 hs. aparca la furgoneta en c/ Hondarribia y entrega un paquete y una caja en el comercio de telefonía "Phone Care", en c/ Loiola 17 (foto). El compañero hace otras entregas en comercios próximos. A las 17,00 hs. recogen muchas cajas en perfumería droguería "Druni", c/ Hondarribia, que cargan en la furgoneta (fotos). A las 17,18 hs. entregan en c/ Bergara. A las

17,45 hs. se dirigen a las dependencias de Tipsa, en Rekalde. Mete la furgoneta en la nave. A las 18,55 abandona el lugar en su Citroën C8.

El viernes 31 de enero de 2025 fue Vd visto saliendo de su domicilio a las 08,00 hs, al volante del Citroën C8, NUM001. A las 08,20 hs. estaciona en Rekalde, en las proximidades de la empresa de transportes Tipsa. Junto a la misma se encuentra la furgoneta Renault, azul, NUM002 donde junto con un compañero mete la furgoneta en la nave para cargarla. Subido a la zona de carga se encarga de ordenar los bultos que le va entregando el compañero (fotos), A las 09,10 hs. arrancan, con la furgoneta cargada, y cuando han recorrido 100 metros se detienen y Vd. se pasa al asiento del conductore A las 09,22. hs. entregan paquete en la ONCE de c/ Arrasate. A las 09,27 hs. aparca en c/ Hondarribia y con la ayuda de dos carretillas, que van cargando repetidamente, entregan paquetes a diferentes comercios y oficinas del centro, como Banco Santander, Bershka, Stradivarius y otros comercios de moda. En un momento dado, un hombre de unos 90 años de edad le saluda y Vd. le contesta "Buenos días, jefe". El hombre le dice "¡Ya llevas paquetes!, ¿Qué haces?, a lo que contesta "Estoy de vacaciones". Llenan la carretilla varias veces, hasta terminar el reparto de la zona, A las 11,10 hs. se percatan de que les quedaba por entregar un paquete y lo lleva corriendo (fotos), A las 11,30 hs. entregan un paquete en un comercio de c/ Bengoetxea y después otro en c/ Hernani.

A la vista de tales hechos resulta evidente que, durante su baja por I T, Vd. aprovecha la inactividad en nuestra empresa para trabajar como transportista para la empresa Tipsa.

Los hechos descritos constituyen un incumplimiento grave y culpable del trabajador, por transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo tipificada en el art. 54.2.d) del ET y 68,3) de la Resolución de 27 de abril de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de aparcamientos y garajes.

2º. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.

En el verano de 2024 transmitió Vd. a la empresa su voluntad de finalizar la relación laboral, si bien, en vez de optar por una baja voluntaria requirió a su responsable ser indemnizado por ello. Tal propuesta fue rechazada por la empresa por motivos que no merecen explicación.

Desde entonces su desempeño profesional se ha venido deteriorando de manera notable denotando actitudes, errores y faltas frecuentes que, si bien no han sido sancionadas individualmente, no han pasado desapercibidas para la dirección de la empresa llegando a ser insoportables por su frecuencia y evidente voluntariedad. A modo enumerativo:

Frecuentes errores de cobro, cobros no entregados y retraso en la entrega de los importes de dichos cobros: Diciembre 2024 (solo trabajó hasta el día 11): Días 10-06-05-04-01; Noviembre 2024: Días 30-27-25-18-14-13-12-04-01; Octubre 2024: Días 30-29-27-20-19-1815-11-07-05

"Olvidos" al registrar tanto los vehículos de entrada (los que. pasan la noche) como los de parking. Dia» 13/11/2024 - 09/11/2024 - 30/10/2024 - 06/10/2024 - 30/09/2024 24/09/2024 -- 30/07/2024.

Daños a vehículo Dacia por dejar caer otro vehículo que estaba aparcando y no prestar atención a (lile no estaba debidamente inmovilizado. (30/10/2024)

Entregar la llave de un coche (de la dueña) que no es (Hubo que ir a Pamplona a por la llave) (23/06/2024)

Entregar una furgoneta que no era la del cliente (Hubo que ir a Hondarribia para hacer el cambio y darle la correcta) (11/16

Abandono injustificado del puesto de trabajo: El 21 de septiembre entró un cliente de paquetería y estuvo cerca de 10 minutos solo en el garaje gin que nadie le atendiera.

Utilización del móvil personal en horas de trabajo: Hay un cartel en la zona de vigilancia de cámaras que lo prohíbe.

Dormir en horario laboral:_quedarse dormido llegando a tener quejas de los clientes que en alguna ocasión han tenido que despertarle para poder sacar su coche.

Decir a los clientes abonados que se cojan su coche y no entregárselo él, como es su obligación. (06/06/2024)

Permitir la entrada hasta la vigilancia de cámaras a clientes (20/082024),

Llevarse con Vd. el dinero de la base de cambios de la empresa (de alrededor de unos 150.€) que como Vd conoce no puede sacarse de las propias instalaciones de la empresa lo que implica un ocultamiento por su parte.

Varias de dichas conductas se encuentran tipificadas en los artículos 66, 67 y 68 del VI Convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de aparcamientos y garajes (código de Convenio número 99011445011900)

registrado y publicado como Resolución de 27 de abril de 2017, de la Dirección General de Empleo de aplicación en nuestra empresa como faltas graves y muy graves respectivamente. Así, concretamente:

El artículo 66 del Convenio establece como falta leve "3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes o sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave."

El artículo 67 del Convenio establece en su número como falta grave "3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros."; "11. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas," o "15. Dormir en horas de servicio."

El artículo 68 del Convenio establece en su número 12 que constituye una falta muy grave "La apropiación del importe de los servicios prestados, cualquiera que sea su cuantía, así como no entregar tickets, dejar de sellarlos o dejar de registrar cualquier entrada o salida de vehículos, o servicio prestado, salvo vehículos abandonados o autorizados por la empresa, y, en general, cualquier ocultación, sustracción o manipulación con análogo fin."

Tras ser Vd. advertido de manera oral del creciente descontento de la dirección de la empresa con respecto a la repetición de incidentes de diferente consideración, Vd. inició el actual proceso de IT que como ha quedado demostrado no responde a una verdadera situación de enfermedad.

La empresa considera que las actitudes relatadas se deben a su voluntad de ser despedido en búsqueda de una indemnización. A pesar de no haberse iniciado los procedimientos disciplinarios a los que tales conductas podrían haber dado lugar, por considerar que individualmente no tenían la entidad suficiente para proceder a su despido, la reiteración de estas faltas implica, a nuestro juicio, una disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo que constituye nuevamente un incumplimiento grave y culpable del trabajador, tipificado en el art. 54,2, e) del ET y de conformidad con lo dispuesto en el art. 68.9) del VI Convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de aparcamientos y garajes.

Las infracciones relatadas constituyen faltas muy graves que conforme a la normativa recogida son de suficiente entidad como para proceder a su despido, lo que se hace con fecha de efectos de hoy, según comunicación que se le envía mediante burofax y se encuentra a su disposición en la sección administrativa de la empresa pendiente de su recogida y aceptación junto con la correspondiente liquidación de partes proporcionales de pagas extras y demás emolumentos devengados por Vd. hasta la fecha de la extinción.

Rogándole el duplicado de la presente al efecto de notificación y constancia de la entrega del original,

Recibí: El Trabajador

Fdo.: La Empresa

Por negarse a firmar el trabajador la recepción de la presente, lo hacen los testigos siguientes en prueba de ello.

SÉPTIMO. Que ha resultado acreditada la simulación de enfermedad para prestar servicios en otra empresa, imputada al trabajador demandante por la empresa demandada en la carta de despido.

Que se ha declarado la prescripción de las infracciones imputadas por la empresa y basadas en el resto de hechos imputados en la carta de despido al trabajador demandante.

OCTAVO. Que la empresa comunicó por burofax al actor el día 19 de febrero de 2025 la carta de despido disciplinario con efectos desde dicha fecha.

Que el actor presentó papeleta de conciliación impugnando dicho despido el día 10 de marzo de 2025, celebrándose el acto de conciliación el día 25 de marzo de 2025, acto al que acudió la empresa demandada oponiéndose a dicha papeleta.

Que la demanda judicial impugnando el despido se produjo el día 27 de marzo de 2025.

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

Que DEBO DESESTIMAR y DESESTIMO tanto la DEMANDA de EXTINCIÓN ex art. 50 del E.T. como la DEMANDA de DESPIDO interpuestas por D. Ruperto contra la empresa GARAJE NORTE PLAZA ZARAGOZA S.L., el FOGASA y el MINISTERIO FISCAL, DECLARANDO PROCEDENTE el DESPIDO DISCIPLINARIO acordado por la empresa demandada con efectos desde el día 19 de febrero de 2025, DEBIENDO las partes estar y pasar por dicha declaración, ABSOLVIENDO a la empresa demandada de las pretensiones deducidas.

TERCERO.-Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fue impugnado por GARAJE NORTE PLAZA ZARAGOZA, S.L.



CUARTO.-Habiendo fallecido el magistrado don RAMÓN GIMENO LAHOZ, que formaba parte de la sala deliberadora de este recurso, procede su sustitución por el magistrado don JUAN CARLOS BENITO BUTRÓN, según acuerdo de la Sra Presidenta de esta sala de fecha 2 de diciembre de 2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-El juzgado de lo social número 3 de Donostia San Sebastián ha dictado sentencia el 7 de octubre de 2025 en su procedimiento sobre demandas acumuladas de extinción del artículo 50 ET y despido disciplinario con tutela de derechos fundamentales, en la que se desestimó la demanda del trabajador actor de extinción contractual y se declaró la procedencia del despido disciplinario, absolviendo a la empresa demandada GARAJE NORTE PLAZA ZARAGOZA SL de todas las pretensiones deducidas en su contra.

Contra dicha sentencia interpuso recurso de suplicación la parte actora, solicitando se declare la nulidad del despido o subsidiariamente su improcedencia, con abono de la cantidad de 25.989,60 € en concepto de indemnización añadida por el daño provocado o la cantidad que la sala estime conveniente. Para ello ha planteado dos motivos de revisión del relato fáctico y otros dos de censura jurídica.

El recurso ha sido impugnado por la empresa demandada, que ha solicitado se confirme la sentencia.

SEGUNDO.-Antes de entrar a analizar los distintos motivos, resaltamos del supuesto de hecho que la instancia declara acreditados los siguientes aspectos:

El actor viene prestando servicios para la empresa demandada desde el año 2009 con la categoría profesional de técnico medio, sin que consten en el relato sanciones disciplinarias previas durante toda la relación laboral.

El trabajador causó baja médica por hipertensión arterial entre los días 3 y 10 de septiembre de 2024. Posteriormente, permaneció en situación de incapacidad temporal desde el 2 de enero hasta el 20 de febrero de 2025, con diagnóstico de "**reacción aguda de estrés**", conforme a los partes médicos emitidos por su médico de atención primaria.

El trabajador presentó denuncia ante la Inspección de Trabajo, que dio lugar a actuaciones inspectoras en la empresa durante los meses de octubre de 2024 y enero de 2025, tras las cuales la empresa fue requerida para subsanar determinadas deficiencias relativas a la comunicación del horario y de la jornada irregular.

En fecha 19 de diciembre de 2024, el actor interpuso papeleta de conciliación solicitando la extinción del contrato de trabajo al amparo del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, papeleta que fue notificada a la empresa el 15 de enero de 2025.

El 11 de febrero de 2025 la empresa comunicó al actor la apertura de expediente disciplinario, y el 20 de febrero de 2025 le notificó carta de despido disciplinario.

En la carta de despido se imputan al trabajador, esencialmente, los siguientes hechos: a) simulación de enfermedad y transgresión de la buena fe contractual, por haber sido observado por un detective privado realizando labores de reparto de paquetería para otra empresa los días 27, 30 y 31 de enero de 2025, mientras se encontraba en situación de incapacidad temporal; b) Disminución continuada y voluntaria del rendimiento, con referencia a diversos errores y olvidos producidos durante los meses de junio a diciembre de 2024.

La sentencia de instancia declaró acreditado un panorama indiciario de vulneración del derecho fundamental a la garantía de indemnidad, si bien concluyó que la empresa había destruido dicho indicio al estimar probada la simulación de la enfermedad y la fraudulencia de la situación de incapacidad temporal, considerando prescritas las conductas relativas a la disminución del rendimiento.

Como veremos a continuación, es objeto del presente recurso determinar si el despido disciplinario del actor debe ser calificado como procedente -como hizo la sentencia de instancia- o si, por el contrario, procede su declaración de nulidad por vulneración de derechos fundamentales, en concreto del derecho a la garantía de indemnidad y del derecho a no sufrir discriminación por razón de enfermedad, o subsidiariamente como improcedente, con las consecuencias legales inherentes a tales calificaciones.

No se impugna la desestimación de la acción de extinción contractual del artículo 50 del ET, que se rechaza porque el juzgador no ve acreditado los incumplimientos empresariales graves denunciados, razonando que no lo son que Inspección de Trabajo detectara incumplimientos en la entrega de los cuadrantes ni que la empresa no hubiera informado personalmente a los trabajadores sobre la colocación de cámaras, porque las conocían. Entiende no acreditadas: infra cotizaciones a la Seguridad Social, no facilitar el calendario laboral, tener cámaras sin haber avisado a los trabajadores, ni un supuesto acoso laboral con insultos racistas o no computar los días de incapacidad temporal a efectos del cumplimiento de la jornada. Por lo tanto, dicha cuestión ha quedado firme.

TERCERO.-Los dos primeros motivos del recurso se plantean al amparo del artículo 193 b LRJS, para la revisión del relato fáctico.

Hemos de recordar que la prosperabilidad del recurso de suplicación por dicho cauce procesal exige: a) que la equivocación que se imputa al juzgador en los hechos probados, resulte del todo patente y sin necesidad de realizar conjeturas o razonamientos, más o menos fundados, de documentos o pericias obrantes en autos que así lo evidencien; b) que se señalen los párrafos a modificar, ofreciendo redacción alternativa que delimite el contenido de la pretensión revisoria; c) que los resultados postulados, aún deduciéndose de aquellos medios de prueba, no queden desvirtuados por otras pruebas practicadas en autos, pues en caso de contradicción entre ellas debe prevalecer el criterio del juzgador *a quo*, a quien le está reservada la función de valoración de las pruebas aportadas por las partes; d) finalmente, que las modificaciones solicitadas sean relevantes y trascendentes para la resolución de las cuestiones planteadas. Sin la conjunta concurrencia de estos requisitos, no puede prosperar la revisión fáctica en el recurso de suplicación, de naturaleza extraordinaria, que a diferencia de la apelación civil, no faculta a la Sala para la revisión de lo actuado.

El primer motivo del recurso pretende la modificación del hecho probado tercero, para añadir que el actor permaneció en incapacidad temporal no solo desde el 3 de septiembre hasta el día de septiembre 2024 por hipertensión, sino también desde el 2 de enero 2025 (entendemos que la referencia a 2024 es un error de transcripción) hasta el 20 de febrero de 2025 por el diagnóstico de HTA y ansiedad secundaria a probable mobbing laboral, y que está en tratamiento médico desde el 23 de septiembre de 2024 por dicha clínica.

Debe rechazarse la pretensión de modificar el hecho probado relativo a la duración de la incapacidad temporal, por cuanto la propia sentencia de instancia recoge en el fundamento jurídico 11, con valor fáctico, que el actor permaneció de baja médica desde el 2 de enero hasta el 20 de febrero de 2025 por "**reacción aguda de estrés**", de acuerdo con las partes de confirmación e informe del MAP aportado.

Sin embargo, sí vamos a estimar parcialmente la revisión interesada para añadir al relato fáctico que el trabajador se encontraba desde el 23 de septiembre de 2024 en seguimiento médico por ansiedad, refiriendo problemática laboral, extremo que resulta acreditado mediante el informe del médico de atención primaria valorado por el juzgador de instancia y que resulta relevante para el análisis jurídico del despido, sin que ello suponga asumir la existencia de acoso laboral, sino únicamente la realidad de una clínica ansiosa referida por el trabajador como vinculada al entorno de trabajo.

Asimismo, procede suprimir del hecho probado séptimo aquellas expresiones que contienen valoraciones jurídicas predeterminantes del fallo, en particular la afirmación de la "simulación de la enfermedad", que constituye una conclusión jurídica y no un hecho objetivo, tal y como se plantea en el motivo segundo, por lo que se tienen por no puestas, sin perjuicio de las consideraciones que se hagan al resolver los siguientes motivos.

CUARTO.-En sede de censura jurídica y amparo del artículo 193 c LRJS, el recurso plantea los motivos tercero y cuarto.

En el tercero se citan como infringidos los artículos 14 y 24 CE, 54.2 d ET, artículo 68.3 del convenio colectivo de aplicación y varias sentencias de esta sala, y, en definitiva, sostiene que las imputaciones de la carta no pueden sustentar la procedencia del despido, resaltando que únicamente ha quedado acreditado que el recurrente acompañó y ayudó en su actividad a otra persona durante un tiempo muy escaso, menos de cinco horas, de donde no cabe apreciar que haya llevado a cabo una prestación de trabajo incompatible con su situación de incapacidad temporal. Entiende que el despido debe por tanto calificarse de nulo o, como mínimo, improcedente.

Y en el cuarto, cita como infringidos el artículo 55.5 ET, 108.2 LRJS, 24 y 14 CE, insistiendo en que el despido ha sido el resultado de una búsqueda de argumentos reaccionando contra legítimas reclamaciones del demandante, lo que vulnera la garantía de indemnidad y el derecho a recibir un trato no discriminatorio, mereciendo una indemnización para resarcir los daños morales, que cifra en el importe de una anualidad de salario o la cantidad que se determine, según criterio de la sala.

Pues bien, esta Sala comparte plenamente la apreciación de la sentencia de instancia en cuanto a la existencia de un panorama indiciario suficiente de vulneración del derecho fundamental a la garantía de indemnidad. Concurren, en efecto, una pluralidad de elementos objetivos y temporales que, valorados de forma conjunta, permiten apreciar dicho indicio, y resaltamos: una relación laboral de larga duración, iniciada en 2009, sin antecedentes sancionadores; la interposición por el trabajador de una denuncia ante la Inspección de Trabajo, que dio lugar a actuaciones inspectoras y requerimientos a la empresa previos al despido; la presentación de papeleta de conciliación solicitando la extinción indemnizada del contrato al amparo del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, notificada a la empresa el 15 de enero de 2025; la apertura del expediente

disciplinario y el despido disciplinario comunicados inmediatamente después de dichas actuaciones del actor ejercitados en tutela de sus derechos laborales.

Este encadenamiento temporal y causal es indiciariamente revelador de una reacción empresarial frente al ejercicio legítimo de acciones legales, lo que activa plenamente el mecanismo de tutela reforzada previsto en los artículos 24 de la Constitución y 181/96. 1 de la LRJS en cuanto a la distribución de la carga de la prueba. Acreditado el panorama indiciario, correspondía a la empresa, conforme al artículo 181.2 de la LRJS, la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de la medida adoptada y de su proporcionalidad.

La Sala discrepa de la conclusión alcanzada por el juzgador de instancia en cuanto a que dicha carga probatoria haya sido satisfecha.

La empresa funda la procedencia del despido en la imputación de una simulación de la enfermedad y de una baja médica fraudulenta, basándose en que el actor fue observado durante tres días realizando labores de **mensajería** para otra empresa, y en una serie de conductas aisladas que revelan disminución de rendimiento durante los meses anteriores.

Sin embargo, entendemos, con criterio distinto que el de la instancia, que de los hechos acreditados no se desprende que la situación de incapacidad temporal fuera simulada, ni que la actividad detectada fuera incompatible con la patología que motivó la baja médica, por lo que no se cumplen los requisitos que la jurisprudencia exige para que la prestación de actividad o servicios durante la incapacidad temporal sea merecedora de la sanción de despido según la propia doctrina recogida por la sentencia de instancia, que no es preciso reiterar.

La incapacidad temporal del actor se encontraba debidamente amparada por partes médicos oficiales, con diagnóstico de **reacción aguda de estrés**, y consta, además, un seguimiento médico previo por ansiedad relacionada con referencia de problemática laboral desde meses antes. La presunción de veracidad de la baja médica no puede ser desvirtuada mediante meras inferencias o conjeturas. La sentencia de instancia afirma que la actividad desarrollada por el trabajador resultaba incompatible con su recuperación, pero tal conclusión carece de suficiente respaldo probatorio. La actividad detectada se limita a tres días concretos, durante un tiempo reducido, sin que se haya acreditado que supusiera un esfuerzo incompatible con el diagnóstico de ansiedad ni que retrasara o perjudicara la evolución clínica del trabajador. Además, resulta razonable considerar que una situación de estrés vinculada al entorno laboral de la empresa demandada no necesariamente se reproduce en otras actividades, lo que convierte en meramente especulativa la afirmación de que dicha conducta fuera contraria al proceso de curación.

No cabe, por tanto, calificar estos hechos como una transgresión muy grave de la buena fe contractual ni como un incumplimiento sancionable con la máxima sanción del despido.

Las restantes conductas imputadas en la carta de despido han sido correctamente declaradas prescritas por la sentencia de instancia y, en todo caso, de ningún modo alcanzan la gravedad necesaria para justificar el despido.

La insuficiencia de la justificación empresarial determina que el despido deba ser calificado como nulo ex artículo 108.2/ 55.5 ET, al haberse producido en un contexto de reacción frente al ejercicio de acciones legales por el trabajador y utilizando como elemento desencadenante una situación de incapacidad temporal derivada de una patología ansiosa. La enfermedad, en cuanto factor de protección frente a tratos peyorativos o decisiones extintivas basadas directa o indirectamente en ella, no puede ser utilizada como pretexto para un despido cuando no se acredita un incumplimiento grave y real, de acuerdo con el artículo 2 de la Ley 15/2022 y concordantes.

Nos hallamos, por tanto, ante una doble vulneración que convierte en nulo el despido: derecho fundamental a la garantía de indemnidad - artículo 24 CE-, y derecho a no sufrir discriminación por razón de enfermedad - artículo 26/2 y concordantes de la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y no discriminación-.

Declarada la nulidad del despido, procede reconocer al trabajador una indemnización adicional por daños morales, conforme a los artículos 183 LRJS y 1101 del Código Civil, atendiendo a la entidad de la lesión, la duración de la relación laboral y la afectación de dos derechos: el derecho fundamental a la garantía de indemnidad y el derecho a la no discriminación por razón de enfermedad. La Sala considera proporcionada y adecuada la fijación de dicha indemnización en la cantidad de 15.000 euros, que cumple una función reparadora y disuasoria en aplicación de lo que dispone la doctrina TJUE 17/12/2015 c-407/2014, estando dentro de los parámetros habituales de esta sala y de la LISOS (artículo 40.1 c para las infracciones muy graves).

Se estiman así ambos motivos con estimación del recurso y revocación de la sentencia de instancia.

QUINTO.-En materia de costas es aplicable lo dispuesto en el artículo 235 LRJS.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

SE ESTIMA el recurso de suplicación interpuesto por el letrado don José Manuel Gandasegui Agorreta en representación de D. Ruperto frente a la sentencia dictado por el juzgado de lo social número tres de Donostia-San Sebastián el 7 de octubre de 2025 en su procedimiento sobre extinción voluntaria y despido disciplinario con tutela de derechos fundamentales número 25/2025, seguido a instancias del referido recurrente contra GARAJE NORTE PLAZA ZARAGOZA SL, siendo parte FOGASA y MINISTERIO FISCAL. Se REVOCA la sentencia y se declara LA NULIDAD DEL DESPIDO comunicado al actor en fecha 20 de febrero de 2025, por vulneración del derecho fundamental a la garantía de indemnidad y del derecho a la no discriminación por razón de enfermedad, con condena a la empresa demandada a la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la efectiva readmisión a razón de 2165,80 € brutos mensuales prorrateados y, asimismo, al pago de una indemnización adicional de 15.000 euros en concepto de daños morales por vulneración de derechos fundamentales. Sin imposición de costas.

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

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

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

E/

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

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

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

ADVERTENCIAS LEGALES.-

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

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

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

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

A) Si se efectúan en una oficina del BANCO SANTANDER, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699000066259225.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699000066259225.



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

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ