



Roj: **STSJ CAT 3570/2026 - ECLI:ES:TSJCAT:2026:3570**

Id Cendoj: **08019340012026102132**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **27/04/2026**

Nº de Recurso: **5058/2025**

Nº de Resolución: **2480/2026**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA MACARENA MARTINEZ MIRANDA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

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.: 0801944420240054322

Recurso de suplicación 5058/2025 -T3

Materia: Recursos tutela de drets fonamentals

Órgano de origen: Sección de lo Social del TI de Barcelona. Plaza nº 2

Procedimiento de origen: Despidos / Ceses en general 973/2024

Parte recurrente/Solicitante: Margarita

Abogado/a: Manuel Molina Torralbo

Parte recurrida: Ministeri Fiscal, SUARA SERVEIS, SCCL, Fons de Garantia Salarial (FOGASA)

Abogado/a: Marta Nogue Canal

SENTENCIA Nº 2480/2026

Magistrados/as:

Ilmo. Sr. Jaume González Calvet Ilma. Sra. María Macarena Martínez Miranda Ilmo. Sr. Daniel Martínez Fons
Barcelona, 27 de abril de 2026

Ponente: Ilma. Sra. María Macarena Martínez Miranda

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre despido / cese en general, 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 27 de mayo de 2025 que contenía el siguiente Fallo:

«Se ESTIMA PARCIALMENTE la demanda interpuesta por D^a. Margarita contra SUARA SERVEIS SCCL, se DECLARA LA IMPROCEDENCIA del despido de la parte actora realizado con efectos el 12/09/24, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración, y a que a su opción, que deberá ejercitar en el término de los cinco días siguientes a la notificación de esta resolución y por mediación del este Juzgado, readmita a la actora en iguales condiciones a las que regían con anterioridad al despido, o de por extinguido el contrato de

trabajo, con abono en este último caso de la indemnización de 1.357,72 (de los que ya se han abonado 459,67 euros) entendiéndose que de no efectuar dicha opción procede la readmisión, y en el caso de que proceda la readmisión deberá abonar asimismo los salarios dejados de percibir desde que se adoptó el despido y hasta la efectiva readmisión a razón de 41,14 €/día.

Se ABSUELVE al FONDO DE GARANTIA SALARIAL sin perjuicio de su responsabilidad subsidiaria en caso de insolvencia del empresario.»

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

«**PRIMERO.**-D^a. Margarita ha venido prestando servicios por cuenta de la empresa Suara Serveis SCCL, con antigüedad computable desde el 13 de septiembre de 2023, categoría de auxiliar de limpieza y salario mensual bruto, con inclusión de partes proporcionales de pagas extra, de 1.251,43 euros. (No controvertido salvo salario, resultante de nóminas de los meses de febrero a junio de 2024, documento 4 de la parte demandada)

SEGUNDO.-El contrato formalmente suscrito entre las partes lo fue en la modalidad de "temporal por circunstancias de la producción" con una duración de tres meses y jornada parcial de 25 horas semanales. Como cláusula específica por circunstancias de la producción se indica: "per acumulació de tasques".

En fecha 25/10/23 se amplió la jornada a 35 horas semanales.

En fecha 13/12/23 se comunicó al SEPE la prórroga del contrato por nueve meses, fijándose como fecha de finalización el 12/09/24. (Documentos 1 a 3 de la parte demandada)

TERCERO.-El día 11/07/24 la demandante inició situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común. A fecha de juicio la demandante todavía se halla en situación de IT. (Documentos 17 y 27 de la parte actora)

CUARTO.-En fecha 06/08/24 la empresa comunicó a la trabajadora el fin de contrato con efectos del 12/09/24. (Documento 26 de la parte actora)

La empresa abonó a la trabajadora la cantidad de 459,67 euros en concepto de indemnización por fin de contrato. (Documento 5 de la parte demandada)

QUINTO.-La parte actora no ha ostentado en el último año la condición de representante de los trabajadores. (No controvertido)

SEXTO.-Se celebró el preceptivo acto de conciliación con resultado de intentado sin avenencia. (Folio 34)»

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-Por la parte actora se interpone recurso de suplicación contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social que, estimando parcialmente la demanda, declaró la improcedencia del despido acordado con fecha de efectos 12 de septiembre de 2024, y a que a su opción en el plazo de cinco días procediese a la readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido (a razón de 41,14 euros/día) o le indemnizase con mil trescientos cincuenta y siete euros con setenta y dos céntimos (1.357,72 euros), condenando a la empresa a estar y pasar por esta declaración; absolviendo al Fondo de Garantía Salarial sin perjuicio de las responsabilidades legales que en su caso pudieran corresponderle. El recurso ha sido impugnado por la empleadora codemandada, que interesó su desestimación con íntegra confirmación de la resolución recurrida.

Constituye el objeto del recurso interpuesto la calificación de la medida extintiva empresarial, instando sea la de nulidad con las consecuencias inherentes a tal declaración y el abono de indemnización por importe de quince mil euros (15.000 euros).

SEGUNDO.-Como único motivo, al amparo del apartado c) del artículo 193 de la norma rituarial laboral, la parte actora recurrente denuncia la infracción por errónea interpretación, de los artículos 4 y 15 de la Constitución, en concordancia con los artículos 2, 3 y 16 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en relación con los artículos 15 del Estatuto de los Trabajadores y 6.4 del Código Civil. Se argumenta que habiendo sido aportado un indicio de concurrencia de discriminación en la conducta de la empresa demandada, cual es su situación de incapacidad temporal, procede concluir sobre la nulidad del despido al haber sido finalizada la relación laboral en la fecha en que expiraría el contrato suscrito en fraude de ley, por lo que no puede ser "premiada" la empresa que incurrió en el mismo en contra de las que cumplen

la legalidad vigente. Por ello, se insta la revocación del pronunciamiento de instancia para concluir sobre la nulidad del despido, debiendo indemnizarse al actor por la referida vulneración de derechos fundamentales en el importe de quince mil euros (15.000 euros).

Opone la empresa codemandada, al impugnar el recurso, que la duración del contrato y su fecha de finalización eran ajustadas a derecho, siendo la generalidad de la causa esgrimida lo que conlleva la declaración de indefinida de la relación laboral, por lo que fue extinguido por vencimiento del plazo. A ello añade que ni antes de la aprobación de la Ley 15/2022 ni después, la situación de incapacidad temporal en el momento del despido conduce de forma automática a una declaración de nulidad, debiendo analizarse si existe o no discriminación partiendo de la condición de persona con discapacidad del trabajador demandante, circunstancia que no consta; por lo que se postula la confirmación del pronunciamiento de instancia al no haberse producido conducta discriminatoria.

Cuestionándose la calificación de la medida extintiva empresarial, conviene precisar que la sentencia de instancia estima que concurre indicio de discriminación en la medida extintiva dada la situación de incapacidad temporal en que se encontraba la actora si bien concluye que la empresa dio por finalizada la relación laboral no por un motivo discriminatorio sino por considerar, en su errónea creencia de que el contrato temporal era válido, que expiraba el plazo fijado legal, convencional y contractualmente, calificando aquélla como improcedente.

En aras a clarificar los presupuestos fácticos determinantes de nuestro pronunciamiento, procede traer a colación el pacífico relato fáctico de la sentencia de instancia, del que, en síntesis (por obrar reproducido en los antecedentes de hecho de esta resolución) se colige que la actora, con antigüedad desde el 13 de septiembre de 2023, suscribió contrato en la modalidad de "temporal por circunstancias de la producción" con una duración de tres meses y jornada parcial de 25 horas semanales. En fecha 25/10/23 se amplió la jornada a 35 horas semanales. En fecha 13/12/23 se comunicó al SEPE la prórroga del contrato por nueve meses, fijándose como fecha de finalización el 12/09/24. El 11/07/24 la demandante inició situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común. El 06/08/24 la empresa comunicó a la trabajadora el fin de contrato con efectos del 12/09/24.

La fecha de extinción de la relación laboral determina que resulte aplicable la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, al establecer en su artículo 2.1 como causa de discriminación prohibida la *"enfermedad o condición de salud"*, que, contrariamente a lo sostenido en el escrito de impugnación del recurso, no depende de la duración del proceso de incapacidad temporal, en alusión que parece tener por objeto la aplicabilidad de la doctrina jurisprudencial anterior a la entrada en vigor de aquella norma entorno al concepto de discapacidad (sentencia de esta Sala de 26 de octubre de 2023, rec. 1036/2023). Como recordamos en esta sentencia (recurso 1036/2023), la doctrina constitucional (STC 62/2008) ha reiterado que *"el estado de salud del trabajador o, más propiamente, su enfermedad, pueden, en determinadas circunstancias, constituir un factor de discriminación análogo a los expresamente contemplados en el art. 14 CE, encuadrable en la cláusula genérica de las otras circunstancias o condiciones personales o sociales contemplada en el mismo. Cifrándonos al ámbito de las decisiones de contratación o de despido que se corresponde con el objeto de la presente demanda de amparo, así ocurrirá singularmente, como apuntan las resoluciones ahora recurridas basándose en jurisprudencia previa de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, cuando el factor enfermedad sea tomado en consideración como un elemento de segregación basado en la mera existencia de la enfermedad en sí misma considerada o en la estigmatización como persona enferma de quien la padece, al margen de cualquier consideración que permita poner en relación dicha circunstancia con la aptitud del trabajador para desarrollar el contenido de la prestación laboral objeto del contrato"*. Asimismo, con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 15/2022, declaramos que la enfermedad podía sustentar la nulidad del despido si constituye un elemento de estigmatización o segregación de quienes la padecen respecto al resto de quienes prestan servicios en el mismo centro o empresa (sentencia de 14 de septiembre de 2021, recurso 2943/2021).

Lo anteriormente expuesto comporta que debamos entender inaplicable la doctrina jurisprudencial que atendía a la previsibilidad de la duración del proceso de incapacidad temporal (entre otras, STS/4ª de 22 de mayo de 2020, rec. 2684/2017), en aplicación a su vez de la doctrina contenida en la STJUE Daouidi-, por lo que el hecho de que la previsión inicial de la baja fuese de corta duración no obstaría a la estimación de causa de discriminación por enfermedad de concurrir los requisitos al efecto; cuestión que abordaremos seguidamente.

Subsumiendo el supuesto que nos ocupa en la normativa y doctrina jurisprudencial aplicables, del relato fáctico de la sentencia de instancia se colige que la extinción del contrato fue acordada en la fecha inicialmente prevista de finalización el contrato temporal, que a su vez había visto prorrogada su duración, acordándose con fecha 6 de agosto de 2024 con efectos de 12 de septiembre de 2024, cuando la actora había causado baja médica el 11 de julio de 2024.

En aras a dirimir sobre la concurrencia de panorama indiciario de vulneración que pueda dar lugar a la inversión de la carga probatoria de conformidad con el artículo 96.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, resulta de interés recordar la doctrina constitucional conforme a la cual en los supuestos en que se alegue que una medida empresarial es lesiva de derechos fundamentales de la persona trabajadora, corresponde al empresario o empresaria la carga de probar la existencia de causas suficientes reales y serias para calificar de razonable, desde la perspectiva disciplinaria, la decisión extintiva *"y que expliquen por sí mismas el despido, permitiendo eliminar cualquier sospecha o presunción contraria a su legitimidad deducible claramente de las circunstancias"* (SSTC 90/1997 y 136/2001). Con ello, tal y como ha matizado la propia doctrina constitucional, *"no se trata de situar al demandado ante la prueba diabólica de un hecho negativo, como es la inexistencia de un móvil lesivo de derechos fundamentales (SSTC 266/1993 , 144/1999 , y 29/2000), sino de que a éste corresponde probar, sin que le baste el intentarlo (STC 114/1989), que su actuación tiene causas reales, absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, y que tales causas tuvieron entidad suficiente para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios"* (SSTC 74/1998, 87/1998, 144/1999, 29/2000, y 136/2001).

Ahora bien, para imponer a la empresa la carga probatoria descrita, no basta la mera afirmación de discriminación o lesión de un derecho fundamental, sino que tal afirmación ha de reflejarse en unos hechos de los que resulte una apariencia de aquella discriminación o lesión, haciéndose necesario que *"quien afirme la referida vulneración acredite la existencia de indicios que establezcan razonablemente la probabilidad de lesión alegada"*, añadiendo la doctrina constitucional que *"la aportación de tales indicios es, así, el deber que recae sobre el demandante que está lejos de hallarse liberado de toda carga al respecto y al que no le basta alegar, sin más, la discriminación o lesión de un derecho fundamental"*, sino que deberá aportar *"algún elemento que, sin servir para formar de una manera plena la convicción del Juez sobre la existencia de hechos normalmente constitutivos de lesión del derecho, le induzca a una creencia racional sobre su probabilidad"* (SSTC 21/1992, 266/1993, 90/1997, 87/1998, 140/1999, 136/2001, - cita literal-, 207/2001, 30/2002, 66/2002, 17/2003, y 75/2010, entre otras). En suma, por parte de la persona trabajadora ha de aportarse un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona el derecho fundamental aludido, principio de prueba que ha de poner de manifiesto el motivo oculto que se denuncia (SSTC 207/2001 y 75/2010).

Centrándonos en la concurrencia de panorama indiciario vulnerador del derecho aducido, hemos de partir de que el hecho de que la medida extintiva fuese acordada en situación de incapacidad temporal de la trabajadora constituye, tal como acertadamente concluye el juzgador de instancia, un indicio de discriminación por enfermedad o estado de salud, que no obstante ha de ser analizado junto al resto de los acaecidos. Ciertamente, no ha sido acreditada la temporalidad de la contratación, resultando firme en esta sede el pronunciamiento que concluye sobre la fraudulencia del contrato suscrito, lo que nos obliga en primer lugar a cuestionarnos si la adopción de la medida extintiva en la fecha inicialmente prevista como de extinción del contrato desvirtúa el panorama indiciario de discriminación por enfermedad o condición de salud. A tal efecto, hemos de ponderar que la empresa había prorrogado el contrato inicialmente suscrito, lo que determinaba que la relación laboral, en el momento de extinción del contrato, había tenido una duración de un año. Es por ello que la inicial suscripción de contrato temporal no había determinado la finalización del mismo, y posterior suscripción de otros, sino que la actora había prestado servicios por cuenta de la empresa, sin solución de continuidad, en el plazo de un año; circunstancia ésta que consideramos de especial relevancia.

Conviene recordar que la doctrina jurisprudencial ha concluido que la extinción en la fecha inicialmente prevista en el contrato, en ausencia de circunstancia diferente a la concurrencia del indicio de lesión del derecho fundamental, puede enervar el referido panorama indiciario, cuando el indicio se ve acompañado de otros adicionales puede producirse el desplazamiento de la carga probatoria previsto en el artículo 96.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. De este modo, la STS/4ª de 21 de septiembre de 2022 (recurso 2324/2021) recuerda la doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en relación a la posible desvirtuación de datos indiciarios de discriminación y a la necesaria ponderación de si la decisión extintiva *"resultaba previsible y tenía enormes índices de probabilidad"*.

Ahora bien, dados los presupuestos fácticos concurrentes, en el supuesto que nos ocupa no estimamos que pueda concluirse sobre la previsibilidad de la extinción del contrato en aras a estimar desvirtuada la concurrencia de panorama indiciario de lesión del derecho fundamental a la salud. Adviértase que, al como ha sido indicado, tras un primer contrato suscrito durante un plazo de tres meses, el mismo se vio modificado para ampliar la jornada y posteriormente prorrogado por plazo de nueve meses, siendo así que, tal como concluye la sentencia de instancia, el contrato de trabajo se limita a reseñar como causa de la formalización temporal *"acumulación de tareas"*, mención genérica y ambigua que determina su fraudulencia. Asimismo, se concluyó sobre la ausencia de acreditación de la causa de acumulación de tareas aducida en fase de contestación a la demanda, que además no se plasmó adecuadamente en el referido contrato, dato éste que no puede ser soslayado al dirimir sobre la desvirtuación del panorama indiciario lesivo de derecho fundamental. Dicho

de otro modo, el carácter fraudulento del contrato determina que no puedan atribuirse efectos jurídicos a conducta que eludió la normativa en materia de contratación laboral, por cuanto otorgarle tal fuerza enervadora del panorama indiciario supondría dotar de virtualidad a un acto contrario a la legislación vigente, como si se tratase de una contratación acorde a la misma, lo que resulta contrario al artículo 6.4 del Código Civil. Así resulta del tenor literal de este precepto, conforme al cual *"los actos realizados al amparo del texto de una norma jurídica que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiera tratado de eludir"*. En aplicación de esta norma, el contrato suscrito entre las partes no se encontraba amparado por causa de temporalidad, pese a así haberse hecho constar formalmente, por lo que hemos de partir de que no concurría causa de extinción en la fecha en que se produjo el despido y en consecuencia no ha sido probada la desconexión causal entre el inicio de proceso de incapacidad temporal y la medida extintiva. Conferir efectos jurídicos a acto fraudulento, tal como efectúa la sentencia de instancia, resultaría contrario al artículo 6.4 del Código Civil al dotar de consecuencias jurídicas (de tal relevancia como la enervación de panorama indiciario) a comportamiento contrario a la norma y cuyo objeto es la consecución de resultado prohibido por el ordenamiento jurídico (en similar sentido, puede citarse nuestra sentencia de 30 de abril de 2025, recurso 5648/2024).

A tal conclusión jurídica no obsta el que la STS/4ª de 4 de febrero de 2025 (recurso 2725/2024) en relación a la incidencia en materia de despidos de la Ley 15/2022, de 12 de julio, concluyese que al trabajador le corresponde acreditar la conexión entre la extinción del contrato y su enfermedad, por cuanto estimamos que así resulta de la puesta en relación del carácter fraudulento de la contratación con el debut del proceso de incapacidad temporal, al derivarse de la actuación empresarial tanto anterior como posterior al despido que su decisión no resultó ajena a la enfermedad o estado de salud del actor. A tal efecto, conviene insistir en la ausencia de solución de continuidad en la relación laboral entre las partes y su duración, de un año, por lo que no ha sido acreditada que la actuación empresarial fuese la de cesar a la trabajadora en la fecha inicialmente prevista de finalización del contrato, con posterior nueva contratación, sino que la actuación empresarial fue de mantenimiento de la relación laboral de forma continuada. Además, hemos de reparar en que la doctrina jurisprudencial ha analizado, en supuestos relativos a panorama indiciario en la vulneración de derechos fundamentales, la conducta de la empleadora con posterioridad a la finalización del contrato (SSTS/4ª de 21 de julio de 2021, rec. 3702/2018; 9 de diciembre de 2021, rec. 92/2019), valorando las expectativas de continuidad existentes en razón de la anterior actuación empresarial (STS/4ª de 18 de abril de 2022, rec. 1408/2019); expectativas de continuidad que, a la vista de la continuidad en el mantenimiento del vínculo, deben ser estimadas en el supuesto que nos ocupa.

Compendiando lo argumentado, la ponderación de las específicas circunstancias concurrentes determina que concluyamos sobre la discriminación por enfermedad o estado de salud, al no haber sido desvirtuado el panorama indiciario relatado; lo que conlleva la estimación de la infracción jurídica denunciada, declarando la nulidad del despido con los efectos inherentes a tal declaración.

TERCERO.-Estimada la vulneración de derechos fundamentales y calificado como nulo el despido, se insta por la recurrente la condena de la empresa a abonar al actor una indemnización por importe de quince mil euros (15.000 euros) con objeto de resarcirle de los daños morales producidos.

La parte codemandada, en su escrito de impugnación, se opone a tal pretensión al considerar que no sea producido conducta discriminatoria, añadiendo que la actora tampoco se acreditó la existencia de perjuicios concretos ni justificó la cuantía reclamada, limitándose a invocar de forma genérica la vulneración de derechos fundamentales, por lo que se insta su desestimación.

En relación a la procedencia de la indemnización, conviene recordar la doctrina jurisprudencial en la materia en supuestos de vulneración de derechos fundamentales, compendiada en la STS/4ª de 13 de diciembre de 2018 (recurso 3/2018) en los siguientes términos:

"Una recapitulación histórica de la doctrina de esta Sala en materia de indemnización por vulneración de derechos fundamentales pone de manifiesto que, tras una etapa inicial de concesión automática en la que se entendió procedente la condena al pago de la indemnización por los daños morales causados, sin necesidad de que se acreditara un específico perjuicio, considerando que éste debía de presumirse (así, STS/4ª de 9 junio 1993 -rcud. 3856/1992 - y 8 mayo 1995 -rec. 1319/1994 -), se pasó a exigir la justificación de la reclamación acreditando indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pudiera asentar la condena (así, STS/4ª de 11 junio 2012 -rcud 3336/2011 - y 15 abril 2013 -rcud. 1114/2012 -).

No obstante, la jurisprudencia se ha ido decantando por entender que *"dada la índole del daño moral, existen algunos daños de este carácter cuya existencia se pone de manifiesto a través de la mera acreditación de la lesión... lo que suele suceder, por ejemplo, con las lesiones del derecho al honor o con determinadas conductas*

antisindicales ..." (STS/4ª de 18 julio 2012 -rec. 126/2011 -). Lo que acabamos corroborando en atención a la nueva regulación que se ha producido en la materia tras el art. 179.3 LRJS -y 183.1 y 2 LRJS -, en la medida que, si bien es exigible identificación de "circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada", se contempla la excepción en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada.

Y hemos añadido que el art. 183.2 LRJS viene a atribuir a la indemnización no sólo una función resarcitoria (la utópica *restitutio in integrum*), sino también la de prevención general (STS/4ª de 5 febrero y 13 julio 2015 -rec. 77/2014 y 221/2014 , respectivamente-, 18 mayo y 2 noviembre 2016 - rec. 37/2015 y 262/2015, respectivamente -,y 24 enero y 19 diciembre 2017 - rcud. 1902/2015 y 624/2016 ,respectivamente-).

Del mismo modo, recordó la STS/4ª de 6 de junio de 2018 (recurso 149/2017) que la doctrina de la Sala ha venido admitiendo la indemnización por daño moral cuando existe vulneración de derecho fundamental (con cita de las SSTs/4ª 17-diciembre-2013 (rco 109/2012), 8-julio-2014 (rco 282/2013), 2-febrero-2015 (rco 279/2013), 26-abril-2016 -rco 113/2015 o 649/2016 de 12 julio -rec. 361/2014-), como inherente a la propia lesión del derecho. Esta doctrina es reiterada por la más reciente STS/4ª de 6 de junio de 2023 (recurso 4538/2019), en que recuerda que ha sido "admitido como válido el baremo de la LISOS para fijar la indemnización debida por daño moral a la actora, -como razona la sentencia de instancia-, que es el importe de la multa del grado mínimo señalada para las infracciones muy graves (art. 40.1.c) de la LISOS), y entendiéndose comprendida la presente en la muy grave prevista en el art. 8.12 de la misma Ley , cuyo importe va de 6.251 a 25.000 euros, que se fija en el importe mínimo de 6.251 euros, esta cuantía ha de aceptarse como válida, sin que sea aceptable rebajar el importe por debajo del referido baremo, indiscutiblemente aceptado por las partes".

Tratándose este último de un criterio orientativo para fijación de indemnizaciones, no preceptivo, en el supuesto que nos ocupa estimamos de superior idoneidad el baremo de la propia Ley 15/2022 que hemos considerado como fundamento de la discriminación producida, considerando que resulta acorde tanto a la finalidad reparadora del daño moral inherente a la lesión producida ("*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*", art. 183.2 LRJS) como a la disuasoria que ha de ostentar el quantum indemnizatorio ("*contribuir a la finalidad de prevenir el daño*", art. 183.2 LRJS).

En aplicación de este criterio orientativo, si bien la demanda que dio origen a la litis adujo la procedencia del reconocimiento de una indemnización de quince mil euros (15.000 euros) por haber sido lesionados varios derechos fundamentales (adicionando al estimado en esta sede la garantía de indemnidad, con argumentación no reproducida en el recurso), así como a las dificultades de encontrar ulterior empleo, debemos estar a la única vulneración, del derecho a la salud, estimada en esta sede.

Centrada en tales términos la cuantificación de la indemnización procedente, el artículo 47.3 de la Ley 15/2022 gradúa como infracción grave la orden de discriminar a una persona por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley, previendo como sanción en su artículo 48.1.b) la multa por importe entre 10.001 y 40.000 euros. Considerando que esta horquilla resulta acorde a las finalidades de la indemnización descritas, y teniendo en cuenta que no han sido acreditados daños adicionales al de naturaleza moral, sin que conste reincidencia empresarial ni repercusión social de la infracción ni que haya más personas trabajadoras afectadas por la conducta empresarial, ni que se haya generado beneficio económico a la empleadora ni ostente la condición de autoridad, agente, personal funcionario o empleado público, estimamos adecuada la cuantificación de la indemnización en el importe de diez mil un euros (grado mínimo de la infracción grave, art. 48.2.b) de la Ley 15/2022), condenando a la empleadora a su abono.

En definitiva, se estima parcialmente el recurso interpuesto, revocando parcialmente la resolución recurrida, y acordando en su lugar, con estimación parcial de la demanda, declarar la nulidad del despido acordado con fecha de efectos 12 de septiembre de 2024, condenando a la empleadora codemandada a que readmita a la trabajadora en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes del despido, así como al abono de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la readmisión (a razón de 41,14 € / día), y al del importe de diez mil un euros (10.001 euros) en concepto de indemnización por daño moral, manteniendo el pronunciamiento absolutorio del Fondo de Garantía Salarial.

CUARTO.-En aplicación del artículo 235 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, no procede efectuar expreso pronunciamiento en materia de costas devengadas en el recurso.

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

FALLAMOS

Estimar parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por doña Margarita contra la sentencia dictada en fecha 27 de mayo de 2025 por la Sección Social del Tribunal de Instancia de Barcelona, plaza número 2 (anteriormente, Juzgado de lo Social número 2 de Barcelona), en virtud de demanda presentada a instancia de la parte recurrente contra Suara Serveis SCCL y el Fondo de Garantía Salarial, habiendo sido parte el Ministerio Fiscal, en autos sobre despido seguidos con el número 973/2024, revocando parcialmente la resolución recurrida y acordando en su lugar, con estimación parcial de la demanda, declarar la nulidad del despido acordado con fecha de efectos 12 de septiembre de 2024, condenando a la entidad codemandada Suara Serveis SCCL a que readmita a la trabajadora en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes del despido, así como al abono de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la readmisión (a razón de 41,14 euros/día), y al del importe de diez mil un euros (10.001 euros) en concepto de indemnización por daño moral, manteniendo el pronunciamiento absolutorio del Fondo de Garantía Salarial. Sin costas.

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

Una vez adquiera 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 BANCO SANTANDER, cuenta Nº 0937 0000 66, 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 BANCO SANTANDER, cuenta Nº 0937 0000 80, 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 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 IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. 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.

Lo/as Magistrado/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.

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.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ