



Roj: **STSJ CLM 1268/2026 - ECLI:ES:TSJCLM:2026:1268**

Id Cendoj: **02003340022026100440**

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

Sede: **Albacete**

Sección: **2**

Fecha: **07/05/2026**

Nº de Recurso: **301/2026**

Nº de Resolución: **815/2026**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **ETHEL HONRUBIA GOMEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Toledo, núm. 2, 30-09-2025 (proc. 615/2024),
STSJ CLM 1268/2026**

T.S.J.CAST.LA MANCHA SALA SOCIAL

ALBACETE

SENTENCIA: 00815/2026

-

C/ SAN AGUSTIN Nº 1 (PALACIO DE JUSTICIA) PLANTA 3ª - ALBACETE

Tfno.:967596714

Correo electrónico:TSJ.SOCIAL.ALBACETE@JUSTICIA.ES

NIG:45168 44 4 2024 0001723

Equipo/usuario: FMH

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPPLICACIÓN DE ST

RSU RECURSO SUPLICACION 0000301 /2026

Procedimiento origen: DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000615 /2024

Sobre: DESPIDO OBJETIVO

RECURRENTE/S D/ñaMERCADONA, S.A **MERCADONA**, S.A

ABOGADO/A:CESAR FERNANDEZ DE LEMA

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña:MINISTERIO FISCAL, FONDO DE GARANTIA SALARIAL FOGASA , Marta

ABOGADO/A: LETRADO DE FOGASA , CARLOS LOPEZ-BREA PROUS

PROCURADOR: , FRANCISCO PONCE REAL

GRADUADO/A SOCIAL: ,

Magistrada Ponente:Ilma. Sra. Dª. ETHEL HONRUBIA GÓMEZ

ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS

D. JOSÉ MONTIEL GONZÁLEZ

D^a. MARÍA ISABEL SERRANO NIETO

D^a. ETHEL HONRUBIA GÓMEZ

En Albacete, a siete de mayo de dos mil veintiséis.

Vistas las presentes actuaciones por la Sección Segunda de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, compuesta por los/las Ilmos/as. Sres/as. Magistrados/as anteriormente citados/as, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

ha dictado la siguiente

- SENTENCIA Nº 815/2026 -

En el **RECURSO DE SUPPLICACIÓN número 301/2026**, sobre **DESPIDO**, formalizado por la representación de **MERCADONA S.A.** contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de Toledo en los autos número 615/2024, siendo recurridos **D^a. Marta** y **FOGASA**, con intervención del **MINISTERIO FISCAL**; y en el que ha actuado como Magistrada Ponente la Ilma. Sra. D^a. ETHEL HONRUBIA GÓMEZ, deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Con fecha 30 de septiembre de 2025 se dictó Sentencia por el Juzgado de lo Social número 2 de Toledo en los autos número 615/2024, cuya parte dispositiva establece:

*«Se estima la demandada presentada por Doña Marta frente a la empresa **Mercadona** S.A., se declara la improcedencia del despido de que fue objeto con fecha 19/3/2024, y se condena a la empresa demandada a que, en el plazo de CINCO DÍAS desde la notificación de la presente, mediante escrito o comparecencia celebrada ante el Juzgado de lo Social:*

a) Opte por la readmisión de la trabajadora, en las mismas condiciones que tenía antes, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la Sentencia, conforme al salario diario (70.64 euros).

O bien,

b) Abone en concepto de indemnización la cantidad de 13.403,92 euros.»

SEGUNDO.-En dicha Sentencia se establecen los siguientes Hechos Probados:

*«PRIMERO.- Doña Marta ha prestado servicios para la empresa **Mercadona** S.A.U., desde el 16/7/2018 con carácter indefinido a tiempo completo, categoría profesional de Gerente B, y un salario mensual bruto de 2.148,63 euros con inclusión de la prorrata de pagas extras.*

Resulta de aplicación a la relación laboral el Convenio Colectivo de empresa.

SEGUNDO.- La trabajadora recibió una comunicación escrita de la empresa, cuyo contenido se da por reproducido, en la que pone en su conocimiento su despido por causas disciplinarias con fecha de efectos de 19/3/2024, que se da por reproducida, por la comisión de incumplimientos tipificados como faltas muy graves tipificadas en el artículo 39.3 del convenio colectivo de fraude y deslealtad en las gestiones encomendadas y simulación de enfermedad o accidente y realizar actividades que perjudiquen la recuperación de la IT, así como del artículo 54.2.a, e y f del ET de transgresión de la buena fe contractual y disminución continuada y voluntaria del rendimiento de trabajo pactada, por llevar una vida normalizada y haber ingerido alcohol los días 8, 9 y 10 de marzo de 2024, durante el periodo de incapacidad temporal iniciado por ansiedad y depresión.

TERCERO.- La empresa contrató a una agencia de detectives que constató que la trabajadora, el día 8/3/2024, realiza unas compras, entra y sale de casa, barre una furgoneta, para posteriormente conducir el vehículo hasta la localidad de Elche, junto a otra persona, donde recogieron unos dorsales para participar en una maratón y fueron a comprar a un supermercado.

El día 9/3/2024 por la mañana limpió 3 copas de las utilizadas para tomar vino, después practicó ejercicio corriendo, y después realizó unas compras y dio una vuelta por la ciudad sentándose en una terraza a tomar un café.

*El día 10/3/2024 participó en la carrera de maratón tras la cual se tomó una botella de agua y un vaso de **cerveza** con alcohol.*



CUARTO.- A la fecha del despido la trabajadora se encontraba de baja médica por ansiedad/depresión que había iniciado el día 28/11/2023.

La trabajadora prestaba servicios como Gerente A y en el mes de junio de 2023 comenzó a prestar servicios como Gerente B.

La trabajadora padece estrés grave y trastorno adaptativo, con clínica ansioso-depresiva, relacionado con temas personales y el nuevo cargo en la tienda de gerente B, encontrándose en tratamiento farmacológico con duloxetine, bromazepam y lorazepam.

La práctica de ejercicio y la realización de actividades se encuentran indicadas para el tratamiento de la ansiedad y depresión (testifical Médico de la empresa)

En la evaluación del desempeño la actora obtuvo una puntuación de 7,8 en mayo de 2022; 8,25 en diciembre de 2022; y 4,9 sobre 10 puntos diciembre 2023.

QUINTO.- Se celebró el preceptivo acto de conciliación con resultado "sin avenencia".

SEXTO.- La trabajadora no ostenta ni ha ostentado en el año anterior al despido cargo de representación legal o sindical de los trabajadores.»

TERCERO.-Contra dicha Sentencia se formalizó Recurso de Suplicación, en tiempo y forma, por la representación de **MERCADONA** S.A., el cual fue impugnado de contrario, elevándose los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, en la que, una vez tuvieron entrada, se dictaron las correspondientes y subsiguientes resoluciones para su tramitación en forma; poniéndose en su momento a disposición de la Magistrada Ponente para su examen y resolución.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-Se interpone recurso de suplicación por la representación procesal de **MERCADONA** S.A. frente a la sentencia dictada el 30 de septiembre de 2025 por el Juzgado de lo Social nº 2 de Toledo por la que se estimaba la petición subsidiaria de la demanda interpuesta por D^a Marta frente a dicha entidad y se declaraba la improcedencia de su despido.

El recurso se articula a través de dos motivos distintos; uno de revisión fáctica y otro de revisión jurídica.

La parte contraria ha presentado escrito de impugnación.

El Ministerio Fiscal ha solicitado la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia de instancia.

SEGUNDO.-El primer motivo del recurso se ampara en el artículo 193b) LRJS, y se solicita la revisión de hechos de la sentencia en los siguientes términos:

-Que se modifique el hecho probado primero haciendo constar que el salario bruto mensual es de 1.831? 39 euros (con inclusión de la prorrata de pagas extras) y no los 2.14863 euros que se hacen constar en la sentencia.

Basa su pretensión en el documento nº 2 de la demanda -acontecimiento nº 49-.

A esta pretensión se opone la parte contraria alegando que no fue un hecho controvertido, y que, además, el salario fijado en sentencia es correcto pues se corresponde con el previsto en el Convenio Colectivo para su categoría profesional, no pudiéndose tomar como referencia para el cálculo las cantidades inferiores que percibiría la trabajadora una vez inició proceso de IT.

Los hechos declarados probados pueden ser objeto de revisión si concurren las siguientes circunstancias:

a) que la equivocación que se imputa a la Juzgadora «a quo» resulte patente, sin necesidad de llevar a cabo conjeturas o razonamientos, de documentos o pericias obrantes en los autos que así lo evidencien; b) que se señalen los párrafos a modificar, ofreciendo redacción alternativa que delimite el contenido de la pretensión revisora; c) que se indiquen suficientemente la pericial o documento hábil del que se desprende la revisión propuesta y que la misma resulte de forma clara, patente y directa de la probanza documental o pericial practicada, a concretar y citar por el recurrente, sin necesidad de argumentaciones más o menos lógicas; d) que los resultados postulados, aun 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 de la Juez de Instancia, a quien la Ley reserva la función de valoración de las pruebas aportadas por las partes; e) finalmente, que las modificaciones solicitadas sean relevantes y trascendentes para resolución de las cuestiones planteadas, sin la conjunta concurrencia de estos requisitos, no puede prosperar el motivo de

suplicación acogido al apartado b) del art. 193 de la LRJS conforme a la jurisprudencia recaída entorno al mismo.

Atendida la doctrina expuesta, concluimos que la revisión no puede prosperar porque el salario que debe fijarse para el cálculo de la indemnización por despido no es un "hecho" propiamente dicho, entendido como un acontecimiento o suceso, sino que resulta de la aplicación de una jurisprudencia (por todas STS de 27-6-2.018-rcud 2655/2.016) que ha ido fijando qué se entiende por "salario" a efectos del despido.

Por tanto, si la parte recurrente no estaba conforme con el salario fijado o advierte algún error en su aplicación, debió haber introducido los datos fácticos que le sirvieran de base para el cálculo que hubiera considerar correcto (vía apartado b) artículo 193 LRJS) para, a continuación, combatirla a través de un motivo de censura jurídica correspondiente, pero no pretender modificar un hecho que no deja de ser el resultado de una valoración jurídica.

-Que se modifique el hecho probado tercero, quedando redactado del siguiente modo: *"el día 8/3/2024, realiza unas compras, entra y sale de casa, barre una furgoneta, para posteriormente introducir las compras incluidas unas botellas de vino, y conducir el vehículo hasta la localidad de Elche, junto a otra persona, donde recogieron unos dorsales para participar en una maratón y fueron a comprar a un supermercado."*

Además, el último párrafo del hecho tercero deberá ser del siguiente tenor: *"El día 10/3/2024 participó en la carrera de maratón tras la cual se tomó una botella de agua y un vaso de **cerveza** con alcohol. Con posterioridad la trabajadora entró acompañada en la cervecería CASA PEPE, donde la pareja de la misma coge dos tercios de **cerveza** con alcohol en la barra, y los lleva a la mesa donde se encuentra aquélla"*

Solicita lo anterior en virtud de la página 20 del informe de detective privado -acontecimiento nº 76 del expediente digital-.

Ya hemos expuesto en el párrafo anterior cuáles son los requisitos necesarios para que pueda prosperar toda revisión fáctica del artículo 193 b) LRJS.

Entre esos requisitos se exige que el texto pretendido derive de forma literosuficiente de documentos y/o periciales, únicas pruebas admitidas con tal fin.

Sin embargo, lo que ahora se interesa se sustenta en el informe elaborado por un detective privado, prueba que ostenta el mismo carácter que una testifical.

Así lo ha indicado el Tribunal Supremo de forma reiterada, pudiendo destacar, entre otras, la STS de 15/10/2014 (rec. 1654/2013), en la que se indica que: *"los documentos que reflejan manifestaciones de terceros, entre ellos, los informes de detectives privados, no es dable configurarlos como prueba documental a los efectos de fundamentar la revisión fáctica en suplicación (art. 193.c LRJS), – ni tampoco el error de hecho en casación ordinaria (art. 207.d LRJS) –, al no tratarse de un auténtico documento sino de meras manifestaciones testimoniales formuladas por escrito que por ello no pierden su verdadero carácter de prueba testifical o de una denominada prueba testifical impropia, que solo habría adquirido todo su valor procesal como tal prueba testifical de haber sido ratificada en juicio por sus firmantes, cuya valoración queda a la libre apreciación del juzgador de instancia, como se deduce, además, palmariamente de la redacción literal de los preceptos procesales reguladores; y ello, aunque la prueba testifical en algunos supuestos pueda ofrecer un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte encuentra fundamento para las modificaciones propuestas"*.

Por tanto, hemos de desestimar el primer motivo de recurso, no procediendo la modificación de hechos pretendida.

TERCERO.-El segundo motivo de recurso se articula por la vía del artículo 193 c) LRJS, por infracción del artículo 54.2 d) ET, en relación con el artículo 39.3, apartados a) y h) del Convenio Colectivo de **Mercadona**, y jurisprudencia de desarrollo.

Entiende que la conducta llevada a cabo por la trabajadora transgrede la buena fe contractual pues ha consumido alcohol estando de baja médica por ansiedad, tomando medicación incompatible con dicho alcohol. Considera que esta conducta puede interferir en su proceso de curación y retrasar la posibilidad de reincorporación a su trabajo.

Sobre los hechos concretos objeto de autos, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha mantenido que la condición determinante para valorar la justificación y proporcionalidad del despido disciplinario de trabajadores en situación de baja por enfermedad es la repercusión que en la evolución o curación del proceso patológico puedan tener las actividades desarrolladas por los trabajadores durante ese período.

En concreto se ha indicado por la jurisprudencia que la situación de baja médica no impide al trabajador el hacer vida normal o el desarrollo de actividades compatibles con el tratamiento médico, que no perjudiquen o retrasen su curación (STS 14 de febrero 1984). Por ello, *"no toda actividad desarrollada durante la situación de incapacidad temporal puede calificarse como conducta desleal sancionable con el despido, sino sólo aquella que, dotada de suficiente gravedad e intencionalidad y a la vista de las circunstancias concurrentes, en especial, la índole de la enfermedad y las características de la ocupación, sea susceptible de perturbar la curación del trabajador o evidencie la aptitud laboral de éste, con la consiguiente simulación en perjuicio de la empresa"* (SSTS 29 de enero 1987 y 24 de julio de 1990).

Debe en consecuencia tenerse en consideración el tipo de enfermedad que provoca la situación de incapacidad temporal y ponerlo en relación con las actividades o comportamientos que la trabajadora ha llevado a cabo durante la baja. Partiendo de lo anterior, se podrá concluir que el realizar cierta actividad durante la IT es una conducta merecedora de la sanción de despido si, por un lado, las actividades que se realizan pudieran perjudicar o retrasar la curación del trabajador; y por otro, que de algún modo tales actividades pongan de manifiesto la capacidad del demandante para trabajar, lo que evidenciaría una simulación de la enfermedad en perjuicio tanto de la empresa como de la entidad gestora que sufraga el periodo de baja, destinado en principio para la adecuada curación de la dolencia que aparta al operario de la realización de las funciones propias de su tarea habitual (SSTS de 6 de abril de 1990, de 14 de mayo de 1990, de 13 de febrero de 1991, de 16 de mayo de 1991, o de 30 de mayo de 1992, entre otras muchas).

En el supuesto de autos, del inmodificado relato fáctico de la sentencia de instancia se pone de manifiesto que D^a Marta inició proceso de IT el 28/11/2023 con el diagnóstico de ansiedad y depresión.

Estando en situación de IT fue despedida por la empresa por razones disciplinarias con fecha de efectos 19/03/2024. En concreto se hacía constar en la carta de despido que llevaba una vida normalizada y había ingerido alcohol.

Lo anterior lo sustentaba **MERCADONA** S.A. en informe de seguimiento de detective privado de los días 8, 9 y 10 de marzo de 2024.

La sentencia declara probado que lo que ocurrió esos días fue lo siguiente: el día 8 realizó unas compras y se desplazó en vehículo a otra localidad, junto con otra persona, para recoger unos dorsales de una carrera; después hicieron la compra en un supermercado. El día 9 por la mañana limpió tres copas de las que se utilizan para beber vino, practicó ejercicio, realizó unas compras y se sentó en una terraza a tomar un café. Y el día 10 participó en una maratón y tras finalizar la carrera, tomó una botella de agua y un vaso de **cerveza** con alcohol.

Partiendo de estos hechos, la sentencia declara la improcedencia del despido bajo la premisa de que la actividad llevada a cabo no solo no era incompatible con su situación médica, sino que el médico le había pautado hacer ejercicio como método para tratar de mitigar los efectos de la ansiedad y la depresión. Respecto a la ingesta de alcohol entiende que, aunque el tratamiento para la ansiedad es incompatible con su consumo, el tomar un vaso de **cerveza** tras una carrera no puede considerarse que ponga en riesgo su curación o los efectos de su tratamiento.

Estas consideraciones se comparten íntegramente por esta Sala.

Debe recordarse que el principio de proporcionalidad rige de manera especialmente intensa en el ámbito del despido disciplinario, siendo exigible una conducta dotada de gravedad, culpabilidad y entidad suficiente.

Y en el caso de autos no nos encontramos ante un supuesto en que un trabajador lleve a cabo una ingesta de bebidas o sustancias reiterada y relevante que pudieran retrasar o perturbar su curación, sino ante una persona, con una baja por un diagnóstico claro para cuya recuperación resulta idóneo hacer deporte, y que ha tomado un mero vaso de **cerveza**.

Este comportamiento en modo alguno constituye la trasgresión de la buena fe en que la empresa sustenta el despido, y determina su improcedencia.

Así lo ha considera la sentencia de instancia, razón por la cual hemos de desestimar el recurso y confirmar dicha sentencia.

CUARTO.-De conformidad con lo dispuesto en el artículo 235 LRJS, procede imponer a la entidad recurrente las costas procesales, y pérdida del depósito y consignación, o mantenimiento de los aseguramientos del importe de la condena, conforme al art. 204.1 de la LRJS, así como abono de los honorarios del letrado impugnante, que prudencialmente se fijan en 600 euros.

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

FALLAMOS

DESESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por la representación procesal de **MERCADONA** S.A. frente a la sentencia dictada el 30 de septiembre de 2025 por el Juzgado de lo Social nº 2 de Toledo en el procedimiento 615/2024; en consecuencia, confirmamos dicha resolución.

Procede imponer a la entidad recurrente las costas procesales, y pérdida del depósito y consignación, o mantenimiento de los aseguramientos del importe de la condena, así como abono de los honorarios del letrado impugnante, que prudencialmente se fijan en 600 euros.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe **RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA**, que se preparará por escrito dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha en Albacete, dentro de los **DIEZ DIAS** siguientes a su notificación. Durante dicho plazo, las partes, el Ministerio Fiscal o el letrado designado a tal fin, tendrán a su disposición en la oficina judicial los autos para su examen, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 220 de la Ley reguladora de la jurisdicción social. La **consignación del importe de la condena**, cuando proceda, deberá acreditarse por la parte recurrente, que no goce del beneficio de justicia gratuita, ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la **Cuenta Corriente número ES55 0049 3569 9200 0500 1274** que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, con sede en Albacete, tiene abierta en la Oficina del BANCO SANTANDER sita en esta ciudad, C/ Marqués de Molíns nº 2, **indicando: 1) Nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso, si es posible, el NIF/CIF; 2) Beneficiario: SALA DE LO SOCIAL;**y

3) Concepto (la cuenta del expediente): 0044 0000 66 0301 26; pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista. Debiendo igualmente la parte recurrente, que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, consignar como **depósito** la cantidad de **SEISCIENTOS EUROS (600,00 €)**, conforme al artículo 229 de la citada Ley, que deberá ingresar en la Cuenta Corriente anteriormente indicada, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo de haberlo efectuado en la Secretaría de esta Sala al tiempo de preparar el Recurso.

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

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

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