



Roj: **STSJ ICAN 4393/2025 - ECLI:ES:Tsjican:2025:4393**

Id Cendoj: **35016340012025101401**

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

Sede: **Palmas de Gran Canaria (Las)**

Sección: **1**

Fecha: **20/11/2025**

Nº de Recurso: **1124/2025**

Nº de Resolución: **1542/2025**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JAVIER RAMON DIEZ MORO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Palmas de Gran Canaria (Las), núm. 7, 21-03-2025 (proc. 329/2024),
STSJ ICAN 4393/2025**

Sección: MAR

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA. SALA DE LO SOCIAL

Plaza de San Agustín Nº6

Las Palmas de Gran Canaria

Teléfono: 928 30 64 00

Fax.: 928 30 64 08

Email: socialtsj.lpa@justiciaencanarias.org

Rollo: Recursos de Suplicación

Nº Rollo: 0001124/2025

NIG: 3501644420240003606

Materia: Despido

Resolución: Sentencia 001542/2025

Proc. origen: Despidos / Ceses en general Nº proc. origen: 0000329/2024-00

Órgano origen: Juzgado de lo Social Nº 7 de Las Palmas de Gran Canaria

Fiscal: MINISTERIO FISCAL

Recurrente: Silvia ; Abogado: Miguel Angel Redondo Barber

Recurrido: FOGASA; Abogado: Abogacía del Estado de FOGASA Las Palmas

Recurrido: MERCADONA, S.A.; Abogado: Jose Losada Quintas

En Las Palmas de Gran Canaria, a 20 de noviembre de 2025.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de CANARIAS en Las Palmas de Gran Canaria formada por los lltmos. Sres. Magistrados D./Dña. GLORIA POYATOS MATAS, D./Dña. JAVIER RAMÓN DÍEZ MORO y D./Dña. YOLANDA ÁLVAREZ DEL VAYO ALONSO, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 0001124/2025, interpuesto por Dña. Silvia , frente a la Sentencia 000144/2025 del Juzgado de lo Social Nº 7 de Las Palmas de Gran Canaria dictada en los Autos Nº 0000329/2024-00 en reclamación de Despido siendo Ponente el ILTMO. SR. D. JAVIER RAMÓN DÍEZ MORO.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en Autos, se presentó demanda por Dña. Silvia en reclamación de despido siendo demandados MERCADONA, S.A. y FOGASA y tras celebrarse el acto del juicio se dictó Sentencia estimatoria parcial el día 21 de marzo de 2025 por el Juzgado de referencia.

SEGUNDO.- En la citada Sentencia y como hechos probados, se declaran los siguientes:

"PRIMERO.- La parte actora ha prestado sus servicios en la entidad demandada, con la categoría de gerente A, antigüedad de 20-6-16 y salario de 69,84 **Euros**. Estando en situación de incapacidad temporal desde el 14-7-23 al 15-9-23 y del 22-2-24 a 29-8-24 por ansiedad y depresión.

SEGUNDO.- La parte actora fue despedida el 26-2-24 por escrito que consta en autos y se da por reproducido.

TERCERO.- El 24-1-23 se llevó a cabo la entrevista de evaluación personal por parte de su coordinador, Don Edemiro y el 11-7-23 se le realizó una prevaloración por el mismo coordinador. Evaluación y prevaloración que constan en autos y se dan por reproducidas (documentos 7 y 8 de la demandada y testifical de Don Edemiro).

CUARTO.- El 21-11-23 un cliente presentó una hoja de reclamaciones frente a la actora por no ayudar a pasar un paquete de agua por la caja (documento 10 de la demandada). La empresa le comunicó el 25-11-23 un "acta grave" por tal hecho (documento 10 de la demandada), que no consta firmada.

QUINTO.- El 11-1-24 se le realizó la entrevista de evaluación personal por parte de sus coordinadores, Don Edemiro y Doña Celestina , obteniendo una nota de 4 sobre 10, equivaliendo a suspenso. Evaluación que consta en autos y se da por reproducida (documento 9 de la demandada y testificales de Don Edemiro y Doña Celestina).

SEXTO.- El 31-12-23 la parte actora fichó a las 15:28 horas, siendo su horario de salida las 15:30 horas y el 6-2-24 ficha a las 21:59 horas, cuando tenía que salir a las 22:00 horas (testifical de Doña Celestina).

SÉPTIMO.- El 8-1-24 estando en el lineal de caja, la parte actora no hizo uso del separador, ocasionando que se mezclara la compra de dos clientes, y provocando el enfado de uno de ellos como consecuencia de haberle cobrado de más (testifical de Doña Celestina).

OCTAVO.- El 17-1-24 en la caja no ayudó a embolsar la compra a un cliente ni a subir un pack de leche a la cinta, que se quejó a su superior jerárquico (testifical de Doña Celestina).

NOVENO.- El 12-2-24 en dos ocasiones que se formaron colas de clientes en el lineal de caja no llamó a ningún compañero para que abriera una de ellas, diciéndole su coordinadora que llamase El 13-2-24 estando en la caja puntera, se vuelven a generar colas de clientes teniendo que ser su coordinadora la que llamase a otros compañeros y cuando se lo dijo le contestó "que llame ella" refiriéndose a otra compañera (testifical de Doña Celestina).

DÉCIMO.- La parte actora no es ni ha sido durante el año anterior representante legal o sindical de los trabajadores.

DÉCIMO PRIMERO.- Se agotó la vía previa."

TERCERO.- El Fallo de la Sentencia de instancia literalmente dice:

"Que estimando parcialmente la demanda interpuesta por Doña Silvia contra Mercadona S.A. y el Fogasa declaro la improcedencia del despido de la parte actora, condenando a la empresa a estar y pasar por esta declaración, y a que su elección, le readmita en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido, o bien le indemnice con la suma de 15652,75 **Euros** condenándola igualmente a que les abonen los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido en caso de readmisión; debiendo advertir que la opción señalada, habrá de efectuarse ante este Juzgado de lo Social en el plazo de los CINCO DIAS SIGUIENTES, desde la notificación de la Sentencia. Condenando al Fogasa a estar y pasar por tal declaración."

Mediante auto de 05/05/2025 se aclaró error aritmético padecido en la parte dispositiva de la sentencia fijando como importe de la **indemnización** la suma de 17.861,58 € en lugar de 15.652,75 € al ser esta última errónea.

CUARTO.- Que contra dicha Sentencia, se interpuso Recurso de Suplicación por Dña. Silvia y recibidos los Autos por esta Sala, se formó el oportuno rollo pasando al Ponente y señalándose para votación y fallo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Por el Juzgado de instancia se estimó parcialmente la demanda de despido interpuesta por la referida persona trabajadora declarando la improcedencia del despido de que fue objeto el demandante con los efectos que se concretaban en la parte dispositiva de la sentencia y en el posterior auto de aclaración de la misma.

Razonaba el Juzgador que las conductas imputadas a la demanda no eran constitutivas de falta muy grave sino, a lo sumo, de falta leve o grave.

Pero, por las razones a que más adelante aludiremos, el Juzgador desestimaba la pretensión de la parte actora de que se calificara su cese como despido nulo por discriminatorio (pues se alegaba que obedeció a su situación de baja médica), y por tanto rechazaba que tuviera derecho a percibir la **indemnización de 15.000 € por daño moral** que también solicitaba.

Frente a la anterior sentencia el demandante formaliza recurso de suplicación mediante un doble motivo de revisión fáctica y otro de censura jurídica alegando que el despido debía ser calificado como nulo por tener un móvil discriminatorio, interesando la íntegra estimación de su demanda y que se condenase a la demandada al abono de la **indemnización por daño moral de 15.000 €** en su día reclamada en aquella.

La empresa impugnó el recurso negando que se hubiera incurrido en la pretendida vulneración de derechos fundamentales o que fuera discriminatorio.

SEGUNDO.- Para resolver el primer motivo hemos de tener en cuenta la constante doctrina de la Sala 4ª del Tribunal Supremo que indica que la revisión de hechos probados exige los siguientes requisitos: fijar qué hecho o hechos han de adicionarse, rectificarse o suprimirse, sin que en ningún caso bajo esta delimitación conceptual fáctica puedan incluirse normas de derecho o su exégesis; citar concretamente la prueba documental o pericial que, por sí sola, demuestre la equivocación del Juzgador de una manera manifiesta, evidente y clara; precisar los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento; y que la modificación del hecho probado haga variar el pronunciamiento de la sentencia, pues, en otro caso, devendría inútil la variación.

En este caso en primer lugar se solicita la modificación del hecho probado 1º para adicionar al mismo que el proceso de IT iniciado el 22/02/24 por ansiedad y depresión fue calificado como recaída del que había expirado el 15/09/2023, extremo que se deduce de forma literosuficiente del parte de alta médica de 29/08/2024 al que se remite la parte, por lo que se accede a adicionar dicha circunstancia.

En segundo lugar se interesa adicionar un nuevo hecho probado (como ordinal 12º) con el siguiente texto:

"La parte demandada en el momento de tramitar la baja por despido de la actora en fecha 26.02.24 y la confección de su recibo de nomina de febrero de 2.204 era conocedora de la que la actora estaba baja por IT por recaída".

Se apoya en el citado recibo de nómina del mes de febrero de 2024 (donde consta la prestación por incapacidad temporal de la actora) y en el documento de transferencia bancaria de la citada nómina, de lo que resultaría que en el momento del despido la empresa era conocedora de que desde el 22 de febrero la actora estaba de baja médica.

Y vamos a acceder a la adición, aunque parcialmente, pues, si bien es cierto que al despedirse a la actora la empresa sabía que la demandante estaba incurso en un nuevo proceso de IT, no consta -como ahora detallaremos- que tuviera conocimiento de que se trataba de una recaída de proceso anterior.

Por tanto, se estima el motivo excepto en lo referido a la expresión "por recaída" ya que, de entre la documentación obrante en autos, solo en el parte de alta consta que el proceso fuera recaída de anterior y de larga duración, parte que fue expedido meses después del despido.

TERCERO.- En el motivo de censura jurídica se denuncia infracción de los arts. 55.5 y 6 ET en relación con la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación y con el art. 4.2 e) ET.

Alega el recurrente que por la empresa se extinguió disciplinariamente el contrato de la trabajadora el día 26 de febrero habiendo causado baja por recaída 4 días antes, el 22 del mismo mes, y con pronóstico de larga duración, intentando dar una apariencia de causa disciplinaria carente de entidad o trascendencia suficiente para convalidar el despido como procedente, alejando así la posibilidad de la calificación de nulidad del mismo.

Para la recurrente el despido es nulo por discriminatorio con las consecuencias legales, incluida la **indemnización** adicional solicitada en la demanda por importe de 15000 €

La parte impugnante afirma que la comunicación de los incumplimientos que hizo la coordinadora al departamento de RRHH se produjo el día después de iniciarse la baja médica, desconociendo aquella que estuviera en situación de IT, lo que permitía descartar cualquier propósito discriminatorio.

Sentado lo anterior, para resolver el motivo debemos partir de que en estos casos se requiere en materia probatoria que por parte del trabajador se aporte un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona sus derechos fundamentales (STC 38/1986, de 21 de marzo), principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que, como ha venido poniendo de relieve la jurisprudencia de dicho Tribunal, no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido (así, SSTC 114/1989, de 22 de junio, y 85/1995, de 6 de junio,). Sólo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto puede hacerse recaer sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios.

Ya en relación con la concreta vulneración del derecho a no discriminación por razón de enfermedad o estado de salud traemos a colación nuestra sentencia de 27/07/2023, rec. 355/2023, reiterada en otras posteriores como la de 18/01/2024, Rec 1077/2023, en la que se explicaba lo siguiente:

«Como venimos expresando, el artículo 14 de la CE ha sido objeto de desarrollo por la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, que tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de ese precepto y de los artículos 9.2 Y 10 de la misma Constitución (art. 1.1).

En su artículo 2 (ámbito subjetivo de aplicación) la Ley 15/2022 señala que nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, " enfermedad o condición de salud", estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En el apartado 3 de este artículo advierte que la enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública.

La Ley expresamente prevé su aplicación, entre otros, en el ámbito del empleo por cuenta ajena, y ello comprende el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y "las de despido ", la promoción profesional y la formación para el empleo. Y señala que no podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo (artículos 4 y 9).

Establece la consecuencia general del incumplimiento cuando dice que son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo 2 de esta ley (artículo 26). Establece la atribución de responsabilidad patrimonial y reparación del **daño**, en orden a que la persona física o jurídica que cause discriminación por alguno de los motivos previstos en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley reparare el **daño** causado proporcionando una **indemnización** y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible, incluida la **indemnización** por **daño moral** (artículo 27).

También contiene previsiones sobre tutela judicial del derecho a la igualdad de trato y no discriminación (art.28) y reglas de distribución de la carga de la prueba (artículo 30).

Y la Disposición final décima (entrada en vigor) apunta que "la presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado", publicación que data del 13 de julio de 2022.

Lo primero que tenemos que afirmar es la plena y obligada aplicación de la Ley 15/2022, comunicándose el despido el mismo día de su entrada en vigor. Entendemos que el panorama en el ámbito del control del despido discriminatorio ha cambiado de forma sustancial. La vinculación enfermedad/discapacidad como elemento esencial para la apreciación de un factor de discriminación ha sido superada. El artículo 2 de la Ley 15/2022 reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación, añadiendo que " Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social " (apartado uno) y que " La enfermedad no podrá

amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública " (apartado tres). Desde esta nítida diferenciación de la " enfermedad o condición de salud" como premisa y entre las medidas para garantizar la efectividad de la igualdad de trato y no discriminación se encuentra la nulidad de pleno derecho de los actos que "constituyan o causen discriminación por razón" de este motivo (artículo 26), lo que a su vez conecta con la propia previsión literal del artículo 55 ET cuando funda la nulidad del despido en las " causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley ".

Como primera conclusión, un despido que tuviera por móvil la enfermedad o condición de salud del trabajador, causa de discriminación prohibida por la ley, habrá de ser calificado como nulo.

No obstante, no toda decisión extintiva habría de merecer tal calificación, pues no se trata de una nulidad "objetiva", sino causal, extraña a automatismos y precisada de indicios suficientes que configuren un panorama favorable de apreciación. La propia Ley 15/2022 en su artículo 30 dispone que "de acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad", lo que nos sitúa en el ámbito de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, artículo 96.1 y 181.2, exigiendo la existencia de indicios fundados de la vulneración y una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

En definitiva, y según constante doctrina constitucional quien invoca la regla de inversión de la carga de la prueba debe desarrollar una actividad alegatoria suficientemente precisa y concreta en torno a los indicios de la existencia de discriminación. Alcanzado, en su caso, el anterior resultado probatorio, sobre la parte demandada recaerá la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable y ajena a todo propósito lesivo del derecho fundamental la decisión o práctica empresarial cuestionada, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. No basta simplemente con que el trabajador afirme su carácter discriminatorio [STC 266/1993, de 20/Septiembre , F. 2), sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante afirmación; es necesario que por parte del actor se aporte una «prueba verosímil» [STC 207/2001, de 22/Octubre , F. 5] o «principio de prueba» [por todas, STC 308/2000, de 18/Diciembre , F. 3] (STC 41/2002, de 25/Febrero, F. 3; 188/2004, de 2/Noviembre , F. 4).".»

En efecto, si bien todo despido motivado en la enfermedad o condición de salud de la persona trabajadora ha de ser calificado como nulo al ser causa de discriminación prohibida por la ley, no se trata de una nulidad objetiva, sino causal, que precisa de indicios suficientes que configuren un panorama favorable para la apreciación de la discriminación.

En el concreto caso que nos ocupa el Juzgador "a quo" no consideraba que estemos ante tal favorable panorama indiciario que permitiera proceder a la inversión de la carga de la prueba, razonando al efecto lo siguiente:

"...no se aprecia indicio alguno de que los motivos por lo que se produjo el despido tengan algún tipo de relación, siquiera indirecta con el estado de salud de la trabajadora, no constando ni siquiera que conociera la situación de baja."

Sin embargo, discrepa la Sala del parecer del Juzgador pues constatamos más que suficientes indicios de la discriminación por sobrevenidas razones de salud ya que lo único que conocemos es que el cese se produjo a los cuatro días de iniciarse la baja médica, siendo irrelevante que la coordinadora supiera o no de la existencia de la baja al comunicar los hechos a RRHH.

Es por ello que procede la inversión de la carga probatoria, correspondiendo a la empleadora aportar prueba plena sobre la razonabilidad y proporcionalidad de la medida extintiva.

Y entendemos que en el presente caso el panorama indiciario no se ha visto neutralizado.

Repárese, por una parte, en que los reproches que figuran en los hechos probados 3º y 4º estarían prescritos al haber transcurrido más de 60 días desde la fecha de los mismos hasta la del despido, por lo que quedan fuera de la controversia. En cualquier caso, es evidente que dichos hechos carecerían de la gravedad suficiente como para despedir a la demandante.

Los no prescritos serían los que constan en los hechos probados 5º a 9º, a saber:

- que el 31-12-23 la parte actora fichó a las 15:28 horas, siendo su horario de salida las 15:30 horas y el 6-2-24 ficha a las 21:59 horas, cuando tenía que salir a las 22:00 horas (es decir, uno o dos minutos antes de la hora, siempre partiendo de que el sistema de registro de fichaje funcionase correctamente),
- que el 8-1-24 estando en el lineal de caja no hizo uso del separador ocasionando que se mezclara la compra de dos clientes provocando el enfado de uno de ellos como consecuencia de haberle cobrado de más (incidencia que, sin duda, se solventaría al instante ante la queja del cliente)
- que en la evaluación personal realizada por sus superiores obtuvo tan solo una nota de 4 sobre 10 (desconociéndose las circunstancias a que ello obedeciera),
- que el 17-1-24 en la caja no ayudó a embolsar la compra a un cliente ni a subir un pack de leche a la cinta, cliente que se quejó a su superior jerárquico, y
- que los días 12-02-24 y 13-02-24 se formaron colas de clientes en el lineal de caja (no sabemos cuántas cajas estaban abiertas) y no llamó a ningún compañero para que abriera una de ellas, teniendo que ser -el segundo día- su coordinadora la que llamase a otros compañeros.

Eso es todo.

Y consideramos que dichos hechos son manifiestamente insuficientes para entender que la demandante haya incurrido en incumplimiento contractual culpable de tal gravedad como para ser despedida

En el peor de los casos, serían faltas leves o, a lo sumo, graves, pero en ningún caso ampararían disciplinariamente la decisión extintiva.

En definitiva, la empresa no ha destruido la apariencia lesiva creada por los indicios arriba apuntados.

No queremos con ello afirmar rotundamente que el cese obedeciera a haberse iniciado días antes un proceso de IT.

Lo que decimos es que los indicios de discriminación no se han desvirtuado, incumbiendo a la empresa hacerlo conforme a las reglas que sobre la carga de la prueba rigen en este tipo de supuestos.

Es por todo ello que la decisión extintiva ha de ser calificada como nula al haberse producido una discriminación prohibida por el art. 14 de la Constitución Española, sin que la calificación de improcedencia aquí tenga cabida, debiendo en tal sentido revocarse la sentencia de instancia.

CUARTO.- En lo tocante a la **indemnización** por **daño moral** hemos de recordar que la naturaleza y alcance de la **indemnización** contemplada en el artículo 183 LRJS revela que el legislador ha considerado que el **daño moral** existe y es indemnizable, debiendo los tribunales pronunciarse sobre la cuantía del **daño** para resarcir suficientemente a la víctima y restablecerle en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el **daño**. En cuanto a las bases o parámetros para determinar la cuantía de la **indemnización**, la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS para las infracciones producidas ha sido admitido por la jurisprudencia constitucional y ha sido considerado idóneo como mecanismo indemnizatorio por el Tribunal Supremo (por todas, STS nº rec. 221/2014, de 13 julio 2015 -ratificada en la STS nº rec. 150/2015, de 18 mayo 2016).

Para la aplicación de los criterios de graduación de las sanciones deben tenerse en cuenta una serie de reglas que tienen como objetivo asegurar el cumplimiento de los principios del derecho sancionador, en especial los de proporcionalidad y equidad, reglas que son las previstas en el art. 39 de la LISOS, apartados 2, 5 y 6, estableciendo el apartado 2 que las sanciones se graduarán en atención a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada, como circunstancias que puedan agravar o atenuar la graduación a aplicar a la infracción cometida.

Y aunque tanto en la demanda como en el recurso se reclaman **15.000 €**, consideramos que una **indemnización** de 7.501 € resulta ajustada a los parámetros establecidos por el Alto Tribunal y en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, suponiendo la conducta discriminatoria infracción muy grave del artículo 8.12 LISOS, sancionada en el artículo 40 c) del mismo texto legal con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 €, no habiendo razones para fijar el importe de la **indemnización** en suma superior a los referidos 7.501 €.

QUINTO.- En aplicación de lo dispuesto en el Art. 235.1 LRJS la parcial estimación del recurso no lleva aparejada la condena en costas.

SEXTO.- A tenor del Art. 218 LRJS frente a esta resolución podrá interponerse recurso de casación para unificación de doctrina.

Vistos los artículos citados y los demás que son de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Estimamos parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por la representación de D^a Silvia contra la sentencia dictada el 21/03/2025 por el Juzgado de lo Social nº 7 de Las Palmas de Gran Canaria en los autos nº 329/2024 de dicho Juzgado y, revocándose la referida sentencia, declaramos que el cese de la demandante acaecido en fecha 26/02/2024 debe calificarse como nulo, condenando a la empresa MERCADONA S.A. a que readmita de forma inmediata a la demandante y a que le abone los salarios dejados de percibir a razón de 69,84 € diarios devengados desde el cese, debiendo el FOGASA estar y pasar por todo ello, condenando además a la citada empresa a que indemnice a la demandante con la suma de 7.501 € por los daños y perjuicios sufridos.

ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe Recurso de Casación para Unificación de doctrina, que se preparará por las partes o el Ministerio Fiscal por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 220 y 221 de la Ley 36/2011 de 11 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Para su admisión será indispensable que todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, y no goce del beneficio de justicia gratuita efectúe, dentro del plazo de preparación del recurso, el depósito de 600 € previsto en el artículo 229, con las excepciones previstas en el párrafo 4º, así como así como el importe de la condena, dentro del mismo plazo, según lo previsto en el artículo 230, presentando los correspondientes resguardos acreditativos de haberse ingresado en el BANCO DE SANTANDER c/c Las Palmas nº 3537/0000/66/112425 pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, y que habrá de aportarse en el mismo plazo. 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.

Para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al siguiente número de cuenta:

IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274

Consignándose en el campo Beneficiario la Cuenta de la Sala y en Observaciones o Concepto de la Transferencia los 16 dígitos que corresponden al procedimiento.

Notifíquese la Sentencia a la Fiscalía de este Tribunal y librese testimonio para su unión al rollo de su razón, incorporándose original al Libro de Sentencias.

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