



Roj: **SJSO 685/2025 - ECLI:ES:JSO:2025:685**

Id Cendoj: **02003440032025100008**

Órgano: **Juzgado de lo Social**

Sede: **Albacete**

Sección: **3**

Fecha: **04/03/2025**

Nº de Recurso: **751/2024**

Nº de Resolución: **92/2025**

Procedimiento: **Derechos Fundamentales**

Ponente: **ELENA CARDENAS RUIZ-VALDEPEÑAS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

JDO. DE LO SOCIAL N. 3

ALBACETE

SENTENCIA: 00092/2025

SENTENCIA

Albacete, a 4 de marzo de 2025.

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE ALBACETE.

MAGISTRADA:Elena Cárdenas Ruiz-Valdepeñas.

PROCEDIMIENTO:DESPIDO -VULNERACIÓN DERECHOS FUNDAMENTALES- **751/2024.**

PARTE DEMANDANTE: **Eliseo .**

LETRADA: Isabel Candelaria Ortega.

PARTE DEMANDADA:AUTOCARES MOLINERO S.L.

Con intervención del Ministerio Fiscal.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-El presente procedimiento tiene su origen en la demanda interpuesta por la representación procesal de Eliseo , en la que tras exponer los hechos y fundamentos jurídicos que consideró de aplicación, solicitaba que se dictada sentencia de conformidad con el suplico de la misma.

SEGUNDO.-Tras admitir a trámite la demanda, se citó a las partes y al Ministerio Fiscal a la celebración de juicio el 26/02/2025.

Al acto del juicio solo asistió la parte actora y, tras ratificarse en la demanda, excepto en la petición de daños materiales, y practicadas las pruebas propuestas y admitidas, con el resultado que consta en la grabación levantada al efecto, elevó finalmente sus conclusiones a definitivas, quedando los autos vistos para sentencia.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- **Eliseo** , mayor de edad, con DNI NUM000 , ha venido prestando servicios para AUTOCARES MOLINERO S.L., dedicado al transporte terrestre urbano y suburbano de pasajeros, con antigüedad de 12/04/2024, con categoría de "conductor", con contrato indefinido a tiempo completo, con salario de 66,25 euros brutos diarios, incluida parte proporcional de pagas extras, siendo de aplicación el Convenio colectivo de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Albacete.

No ha ostentado la condición de representante de los trabajadores.

SEGUNDO.-El actor inicio proceso de IT el 04/07/2024.

TERCERO.-El 05/07/2024 el actor fue dado de baja en la Seguridad Social, con fecha de efectos de ese mismo día, como consecuencia de una sanción de suspensión de empleo y sueldo que se inició mediante carta fechada el mismo día de inicio de la IT, y recibida por el trabajador el 09/07/2024 (documento 1 de la parte actora).

Finalmente, tras formular sus alegaciones el actor, (documentos 7 y 8), fue dado de baja de la empresa en la cuenta de cotización de la Seguridad Social, con fecha de efectos del 26/07/2024, sin carta de despido y sin explicación alguna por parte de la empresa (documento 3).

CUARTO.-Al finalizar la relación laboral la empresa adeudaba al trabajador las siguientes cantidades:

- Por la nómina de junio de 2024: 1.700 €.
- Por nómina de julio de 2024: 1.473 €.
- Por la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas en 2024: 464 €.
- Total: 3.637 euros

QUINTO.-Se dan por reproducidos todos los documentos aportados por la parte.

SEXTO.-El 11/09/2024 se celebró acto de conciliación ante el UMAC que concluyó como intentada sin efecto por incomparecencia de la empresa demandada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-Solicita el actor que se declare la nulidad del despido del que ha sido objeto y se proceda a su readmisión, por considerar que la causa real del despido es la situación de IT en la que se encuentra. Subsidiariamente a la petición anterior interesa la declaración de improcedencia del despido, con los efectos inherentes a dicha declaración.

También interesa una indemnización por daños morales de 7.501 euros y las costas del art.66.3 LRJS.

La parte demandada no compareció al juicio, ni tampoco el Ministerio Fiscal.

SEGUNDO.-En cuanto a la causa del despido, indica el artículo 55.5 ET que *"será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador"*.

La Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato para el empleo y la ocupación, ha sido trasladada a nuestro Derecho interno a través del artículo 4.2 del ET.

Sobre esta cuestión, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 11 de julio de 2.006, en contestación a una cuestión prejudicial, determina que si bien una persona que haya sido despedida por su empleador exclusivamente a causa de una enfermedad, no está incluida en el marco general establecido por la citada Directiva 2000/78/CE y no debe confundirse con la discapacidad, sí puede ser discriminatoria al resultar apreciable un elemento de segregación. Al análisis de este último aspecto, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de diciembre de 2014, analizando la citada Directiva 2000/78/CE, entiende que la patología de un trabajador puede asimismo considerarse como "discapacidad", aun cuando no la tenga como tal reconocida, cuando acarrea una limitación derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas, a largo plazo, que, al interactuar con diversas barreras, pueda impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, correspondiendo al Tribunal nacional comprobar si en el asunto principal concurren dichos requisitos.

Es decir, la enfermedad, a diferencia de la discapacidad, no era una causa de discriminación sin más si no se acreditaban otros elementos.

Ahora bien, tras la entrada en vigor de la Ley 15/2022, de 12 de julio integral para la igualdad de trato y no discriminación, la cual entró en vigor el 14 de julio de 2022 (por lo que ya es de aplicación al despido que nos ocupa en virtud de la Disposición Transitoria Única de la misma), esto ha cambiado.

En este sentido, señala el artículo 2.1 de dicha Ley que *"Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. 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". Y precisa el apartado 3 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".

Según el artículo 3, lo dispuesto en esta ley será de aplicación, entre otros ámbitos, al despido. Y según el artículo 30.1 *"De acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".*

Lo anterior implica que si el empresario no es capaz de justificar la decisión del despido de forma objetiva y razonable, si el despido se ha producido estando el trabajador en situación de IT, cabe presumir que el mismo es discriminatorio en los términos del artículo 26 de la Ley (que señala que son nulos de pleno derecho los actos que constituyan discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo 2), y deberá considerarse nulo.

En el supuesto de autos, el inicio del expediente que concluyó con el despido del trabajador se produjo al día siguiente de que ésta iniciara la situación de IT, sin que por parte de la empresa se haya justificado la razón de dicha razón extintiva distinta de la derivada de su estado de salud; es más, la parte demandada ni siquiera asistió a juicio.

En consecuencia con lo expuesto, procede estimar el primer pedimento de la demanda y declarar la nulidad del despido pues aportados por el trabajador indicios suficientes de la concurrencia de tales circunstancias (se encontraba en situación de IT), correspondía al empleador probar que el móvil de dichas medidas no era atentatorio de los mencionados derechos fundamentales; y si tal prueba fracasa, como acontece en el supuesto de autos, la medida o decisión empresarial ha de considerarse como radicalmente nula.

TERCERO.- Con la demanda se solicita también una indemnización adicional de 7.501 euros por vulneración de los derechos fundamentales del trabajador.

Tal y como recuerda la STS 214/2022, de 9 de marzo, *"cabe aquí recordar que los artículos 179.3 y 183 LRJS diferencian los daños y perjuicios con una repercusión material o patrimonial directa y los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental. De tratarse del primer tipo de daños, el demandante debe establecer en la demanda "las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada". Sin embargo, de tratarse de daños morales, al demandante se le exige de efectuar tal especificación "cuando resulte difícil su estimación detallada" y al tribunal se le impone la obligación de pronunciarse "sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño"(...).*

"Igualmente, hemos afirmado que la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la Ley de infracciones y sanciones del orden para las infracciones producidas en el caso, ha sido admitido por la jurisprudencia constitucional (STS 247/2006, de 24 de julio), a la par que considerado idóneo y razonable en precedentes decisiones de esta Sala (SSTS de 15 de febrero de 2012; de 8 de julio de 2014; de 2 de febrero de 2015; de 19 de diciembre de 2017, o de 13 de diciembre de 2018; entre muchas otras). Con la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la LISOS, no estamos haciendo una aplicación sistemática y directa de la misma, sino que nos ceñimos a la razonabilidad que algunas de esas cifras ofrecen para la solución del caso, atendida a la gravedad de la vulneración del derecho fundamental".

La Ley 15/2022, en su artículo 27.1 también señala que *"La persona física o jurídica que cause discriminación por alguno de los motivos previstos en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley reparará el daño causado proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible. Acreditada la discriminación se presumirá la existencia de daño moral, que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso, a la concurrencia o interacción de varias causas de discriminación previstas en la ley y a la gravedad de la lesión efectivamente producida, para lo que se tendrá en cuenta, en su caso, la difusión o audiencia del medio a través del que se haya producido".*

Aplicando de forma analógica los parámetros previstos en la LISOS, la cual fija en su artículo 40 el importe de la sanción por faltas muy graves en una horquilla en su grado mínimo de 7.501 a 30.000 euros, y atendiendo a los elementos antes reflejados como la duración de la relación laboral y el salario, se estima razonable y adecuado fijar la indemnización en la suma correspondiente a la cuantía inferior de esa multa.

CUARTO.- A la anterior acción se adiciona acción de reclamación de cantidad en el importe de 3.637 euros.

En virtud de las reglas generales sobre carga de la prueba del artículo 217 LEC, correspondía a la parte demandada acreditar el pago de lo que se reclama, o cualquier hecho extintivo, impeditivo o excluyente de su responsabilidad, no pudiéndose exigir al actor que acredite un hecho negativo como sería el "no pago".

La empresa demandada no ha comparecido al juicio, y al haberse pedido su interrogatorio, procede, por el art. 91.2 LRJS, declarado confeso en cuanto al no pago y al hecho de deber al trabajador las cantidades reclamadas, y por los conceptos reclamados.

Por tanto, procede estimar la acción de reclamación de cantidad y condenar a la demandada a abonar dicho importe al trabajador, en los términos figados en el hecho probado, más el 10% de intereses de mora del artículo 29.3 ET.

QUINTO.- La parte actora también solicita en juicio la imposición de costas en los términos del artículo 66.3 LRJS.

Cabe decir que a diferencia de otras jurisdicciones, en la jurisdicción social la regla general es la no imposición de costas salvo ciertos supuestos.

Entre ellos se encuentra el previsto en el artículo 66.3 LRJS si, estando la demandada debidamente citada, no compareciera al acto de conciliación sin causa justificada, se le impondrán las costas del proceso, incluidos honorarios, si la sentencia que en su día se dicte coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación.

En el supuesto de autos, lo cierto es que no consta la causa de incomparecencia de la empresa al acto de conciliación, pues ni siquiera se ha aportado el acta.

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

FALLO

ESTIMO Eliseo la demanda interpuesta por, frente a AUTOCARES MOLINERO S.L.y en consecuencia:

? Declaro la nulidad del despido de fecha 26/07/2024, condenando a la parte demandada a la inmediata readmisión del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir a razón del salario de euros 66,25 euros brutos diarios

? Condeno a la parte demandada a abonar al actor 7.507 euros en concepto de indemnización por vulneración de su derecho fundamental a la integridad física.

? Condeno a la parte demandada al abono al actor de los conceptos salariales dejados de percibir descritos en el hecho probado cuarto, lo que asciende a 3.637 euros.

El Fondo de Garantía Salarial responderá de las consecuencias económicas previstas en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores y siempre dentro de los límites establecidos en el mencionado precepto.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

Esta Sentencia no es firme, contra ella cabe **RECURSO DE SUPPLICACION** para ante la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha, el cual deberá anunciarse en el plazo de los **CINCO DÍAS HABLES** siguientes a la notificación de la Sentencia, por escrito o comparecencia ante este Juzgado de lo Social.

1º) Todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social intente interponer **Recurso de Suplicación**, consignará como depósito la cantidad de **300 euros**. El depósito se constituirá en la entidad de crédito y cuenta que luego se dirá, debiendo el recurrente hacer entrega del resguardo acreditativo en la secretaría del Juzgado, al tiempo de interponer el Recurso.

2º) El recurrente que no gozare del beneficio de justicia gratuita deberá acreditar al anunciar el Recurso haber consignado en la entidad de crédito y cuenta que luego se dirá, la cantidad objeto de condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá constar la responsabilidad solidaria del avalista.

3º) El Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos Autónomos dependientes de todos ellos y quienes tuvieran reconocido el beneficio de justicia gratuita, quedarán exentas de constituir el depósito referido y la consignación expresada.

4º) El depósito y/o consignación se harán en ingreso por separado exclusivamente en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que éste Juzgado tiene abierta en la Oficina del Banco de Santander, sita en la calle Marqués de Molins de Albacete, cuenta nº 0048 0000 65 0048 0751 24.



Si el ingreso se hiciera a través de otra entidad bancaria, la cuenta sería: ES 55.0049.3569.9200.05001274
concepto: Juzgado 0048 0000 65 0751 24

La parte recurrente deberá especificar en el campo Concepto del resguardo de ingreso "Recurso 34 Suplicación".

Así lo acuerda, manda y firma, Elena Cárdenas Ruiz-Valdepeñas, Magistrada-juez del Juzgado de lo Social número 3 de Albacete.

DILIGENCIA DE PUBLICACION.-Seguidamente la pongo yo, el Secretario, para hacer constar que la anterior sentencia ha sido leída y publicada por la Magistrada que la ha dictado, en audiencia pública, del mismo día de su fecha. Doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ