



Roj: **STSJ PV 655/2026 - ECLI:ES:TSJPV:2026:655**

Id Cendoj: **48020340012026100428**

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **24/02/2026**

Nº de Recurso: **2604/2025**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MAITE ALEJANDRO ARANZAMENDI**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

RECURSO N.º: Recursos de Suplicación, 0002604/2025 NIG PV 2003044420250000245 NIG CGPJ 2003044420250000245

SENTENCIA N.º: Número de resolución

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 24 de febrero de 2026.

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

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de suplicación interpuesto por la mercantil BIHARKO GIPUZKOA SL contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social único de Eibar en fecha 23 de junio de 2025 en su procedimiento sobre tutela de derechos fundamentales , y entablado por Macarena frente a BIHARKO GIPUZKOA SL.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

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

PRIMERO.- Que la trabajadora ha prestado sus servicios en jornada parcial y mediante contrato indefinido para la empresa demandada con las siguientes condiciones: laborales:

Antigüedad 1/01/2011

Categoría profesional auxiliar de enfermer

Salario mensual bruto con inclusión de pagas extraordinarias 1415,40€

SEGUNDO. - Que la trabajadora se encuentra adscrita al centro de trabajo que la mercantil tiene ubicado en Elgoibar, en el centro San Lazaro en la Calle Toletxe.

TERCERO. - Que el convenio colectivo aplicable a la presente relación laboral es el Convenio Colectivo Marco estatal de Servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

CUARTO.- Que la demandante permaneció en situación de IT entre el 14/04/2024 y el 14/01/2025 y entre el 17/02/2025 y el 12/03/2025.

QUINTO.- Que el día 12 de marzo de 2025 la demandante se incorpora al trabajo, realizando la jornada en el turno de refuerzo de tarde (19:30 a 21:30 horas), asignada a la NUM000 planta, residentes con deterioro cognitivo grave, debiendo atender a cinco pacientes sola y a otros cinco acompañadas de otra auxiliar.

SEXTO.- Que la mañana del día 13 de marzo, el personal de la lavandería, a ir a limpiar los uniformes, ha encontrado, en el interior de la lavadora, una tarjeta de crédito con el nombre de la trabajadora inscrito, por lo que tras informar de este hecho a la directora del centro, ésta, una enfermera y una monitora bajaron al sótano, donde se pudo constatar la presencia de restos de una sustancia blanca en la parte superior del WC del vestuario que resultó ser anfetamina.

SEPTIMO.- Que la directora y la monitora que suele asistirle en tareas de tipo administrativo, ante la posibilidad de que la trabajadora titular de la tarjeta, que ya había involucrada en una situación parecida anteriormente, pudiera ser la consumidora de la sustancia en lugar de trabajo, le citan a una reunión.

OCTAVO.- Que ese mismo día, la trabajadora se reúne con la directora del centro y la monitora en el despacho de esta y al relatarle el hallazgo de la tarjeta a su nombre y las circunstancias en que apareció, la trabajadora niega su implicación, manifestando que nunca había consumido droga e incluso mostrándose dispuesta a que se le hiciera un análisis y, tras insistir la directora en las evidencias, la demandante reconoció haber consumido droga al terminar el turno del día 12 y que consume droga esporádicamente.

NOVENO.- Que tras dicho reconocimiento, las tres permanecieron en el despacho de la directora charlando de los problemas de la demandante e intentando animarla y buscar soluciones, hasta que la monitora, Sra Delia , y la trabajadora se fueron juntas a casa en autobús.

DECIMO.- Que el 17/03/2025 se elabora por la empresa propuesta de sanción y cuando se expedientes sancionador, que se comunica a los representantes de personal y a la trabajadora, a fin de que pueda realizar alegaciones.

DECIMO PRIMERO.- Que en fecha 25 de marzo de 2025 se hace entrega a la demandante de carta de despido, que obra unida a las actuaciones y cuyo contenido se da por reproducido.

DECIMO SEGUNDO.- Que la trabajadora había sido sancionada por la empresa en varias ocasiones anteriormente, por faltas de asistencia injustificadas y retrasos en la hora de entrada.

DECIMO TERCERO.- Que se ha agotado la vía conciliatoria previa.

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

Que, estimando la demanda interpuesta por Macarena frente a Biharko Guipúzcoa SL, siendo parte del Ministerio Fiscal, debo declarar y declaro nulo el despido de la demandante en fecha 25 de marzo de 2025, condenando a la empresa demandada a que, en el plazo de diez días a partir de la notificación de la presente Resolución, le readmita en su puesto de trabajo en idénticas condiciones a las que precedieron al despido, y a indemnizarle en la cantidad de 7501€, debiendo abonar salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la de la notificación de la presente resolución a razón de 1415,40€/mes, descontarse de dicha cantidad la percibida por la trabajadora en concepto de salario o asimilado al mismo.

TERCERO.-Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fue impugnado por Macarena .

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

QUINTO.--Estando señalada la deliberación para el 17/02/2026, no pudo celebrarse por ausencia justificada de uno de los magistrados, teniendo lugar en el día siguiente señalado.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-El juzgado de lo social único de Eibar ha dictado sentencia el 23 de junio de 2025 estimando la demanda de la trabajadora actora, en el sentido de declarar la nulidad del despido disciplinario comunicado con efectos de 25 de marzo de 2025 condenando a la empresa demandada BIHARKO GIPUZKOA SL a su readmisión, salarios de tramitación y una indemnización de 7501 €.

El relato fáctico de la sentencia nos informa de que la actora venía prestando servicios para la empresa demandada, dedicada a la gestión de una residencia de personas mayores, con la categoría profesional de auxiliar de enfermería, desde el año 2011. Con fecha 25 de marzo de 2025 le fue notificado el despido disciplinario, imputándole transgresión de la buena fe contractual e incumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo con riesgo para la salud e integridad física, al haber reconocido -según la carta- haber consumido drogas tras finalizar el turno del 12 de marzo, consumir drogas esporádicamente y haber trabajado bajo sus efectos en más de una ocasión. Consta que la información sobre tales hechos fue obtenida en una reunión celebrada el 13 de marzo de 2025 entre la trabajadora, la directora del centro y una monitora con funciones administrativas, reunión a la que fue citada tras hallarse en la lavandería una tarjeta con su nombre y restos de Anfetamina en el vestuario. En dicha reunión la trabajadora terminó reconociendo el consumo referido, sin que se le ofreciera asistencia letrada, presencia de representante legal de los trabajadores ni advertencia alguna sobre las posibles consecuencias disciplinarias de sus manifestaciones.

La sentencia del Juzgado de lo Social declaró nulo el despido disciplinario por vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, al considerar que la única prueba en que se sustentó la decisión extintiva fue la confesión de la trabajadora obtenida con vulneración de garantías fundamentales. Respecto de los otros dos derechos cuya tutela se solicitaba también en la demanda, rechazó la vulneración del derecho a la intimidad y no efectuó pronunciamiento específico sobre la alegada discriminación por razón de enfermedad.

Frente a dicha resolución interpone recurso de suplicación la empresa demandada, articulando dos motivos al amparo del artículo 193 a) y c) LRJS, interesando con carácter principal la nulidad de la sentencia y retroacción de actuaciones; subsidiariamente, la declaración de procedencia del despido o, en último término, su improcedencia.

La trabajadora impugna el recurso y solicita su íntegra desestimación y, subsidiariamente, se declare la improcedencia del despido.

SEGUNDO.-El motivo primero se plantea el amparo del artículo 193 a LRJS, por quebrantamiento de forma, y en el mismo la recurrente denuncia la infracción de los artículos 24.1 CE y 97.2 LRJS, al considerar que la sentencia incurre en arbitrariedad al no explicitar los elementos de convicción que sustentan los hechos probados, refiriéndose en concreto a los hechos octavo y noveno, relativos a las circunstancias en que se produjo la reunión del 13 de marzo.

La regulación legal de este motivo de suplicación pretende que con el mismo puedan eliminarse todos los posibles vicios del procedimiento operados por infracciones de las garantías mínimas del proceso laboral, siempre que se haya generado manifiesta indefensión. En todo caso, ha de haberse infringido una norma procesal concreta, norma esencial, en el sentido de que, como ya se ha apuntado, ha debido generar real indefensión a la parte, y ha de haberse formulado en tiempo y forma la oportuna protesta, pidiendo la subsanación de la infracción. Cabe señalar, además, que la admisión de este motivo ha de tener carácter excepcional, al ser también excepcional la medida que resulta del mismo, la declaración de nulidad de las actuaciones practicadas desde el momento en que aquella infracción se produjo.

Pues bien, el motivo no puede prosperar.

Del fundamento jurídico segundo de la sentencia de instancia se desprende con suficiente claridad que fue la prueba testifical practicada en el acto del juicio -singularmente las declaraciones de la directora y de la monitora- la que permitió tener por acreditado el contenido de los ordinales y que la trabajadora no fue informada de su derecho a contar con asesoramiento ni de las eventuales consecuencias disciplinarias de sus manifestaciones.

Por lo tanto, ninguna infracción formal se constata y, en todo caso, ninguna indefensión apreciamos por cuanto que la propia recurrente reconoce en el desarrollo del motivo que tales declaraciones fueron el sustento de la convicción judicial, y la propia carta de despido relata que fue en la reunión celebrada al día siguiente de su reincorporación con la dirección cuando finalmente la actora reconoció haber consumido droga. No existe, por tanto, oscuridad ni indeterminación en la fuente probatoria.

TERCERO.-El motivo segundo y último, al amparo del artículo 193 c LRJS y en sede de censura jurídica, denuncia infracción de los artículos 54, 55 y 56 ET, 108.2 LRJS y 24 CE, así como de la doctrina sentada en la STC 61/2021 de 15 de marzo, sosteniendo en resumen que, aun cuando se hubiera obtenido prueba ilícita, ello no determina automáticamente la nulidad del despido si no se acredita que la decisión extintiva tuviera como móvil la vulneración de derechos fundamentales.

Tampoco apreciamos la infracción referida porque compartimos los razonamientos y conclusión de la instancia aplicados a este caso concreto.

Es cierto que la STC 61/2021 declara que la obtención de una prueba con vulneración de derechos fundamentales no comporta necesariamente la nulidad del despido si la decisión extintiva no tiene como finalidad o móvil lesionar tales derechos y existen otras pruebas válidas que acrediten el incumplimiento contractual. Sin embargo, la citada resolución constitucional parte de un supuesto en el que la prueba ilícita no constituía el único soporte fáctico de la decisión empresarial.

En el presente caso, la sentencia de instancia declara -y no se combate eficazmente- que la única prueba en que se basó el despido fue la confesión obtenida en la reunión de 13 de marzo, celebrada sin garantías mínimas para la trabajadora. La reunión tuvo lugar tras la aparición de indicios no concluyentes (una tarjeta identificativa y restos de sustancia), y se prolongó según la propia recurrente durante casi dos horas, en un contexto de evidente asimetría entre la dirección y la trabajadora, sin ofrecimiento de asistencia, sin advertencia de derechos y con finalidad claramente inquisitiva. La confesión así obtenida fue incorporada directamente a la carta de despido como sustento exclusivo de la imputación. Nos hallamos, por tanto, ante un supuesto en el que la decisión extintiva se apoya íntegramente en una prueba obtenida con vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva en su vertiente de derecho de defensa y a no autoincriminarse en un procedimiento de naturaleza sancionadora, tal y como ha apreciado la juzgadora de instancia.

En tales circunstancias, la nulidad del despido no contradice la doctrina constitucional, sino que resulta coherente con precedentes como la STC 196/2004, que confirmó la nulidad de un despido basado en resultados obtenidos sin información ni garantías adecuadas.

La ilicitud de la prueba no es aquí un elemento colateral, sino el núcleo mismo de la decisión empresarial. Privada de dicha confesión, no existe prueba válida de que la trabajadora hubiese prestado servicios bajo los efectos de sustancias estupefacientes. Es más, de la propia carta de despido se desprende que lo reconocido fue el consumo al finalizar el turno, no durante el tiempo y lugar de trabajo, extremo que, aun de estimarse acreditado, difícilmente integraría por sí solo una infracción disciplinaria de la gravedad sancionada.

A ello se añade otro elemento relevante: consta en hechos probados que la trabajadora se reincorporaba tras un prolongado periodo de incapacidad temporal de casi un año, y los hechos imputados se sitúan precisamente en esa fecha. Tal circunstancia, denunciada en la demanda al amparo de la Ley 15/2022, configura un panorama indiciario de posible discriminación por razón de enfermedad o condición de salud que no ha sido desvirtuado mediante prueba empresarial suficiente y lícita.

En definitiva, no existiendo prueba válida y suficiente de incumplimiento contractual grave y culpable, y habiéndose sustentado la decisión extintiva únicamente en una confesión obtenida con vulneración de garantías fundamentales, la calificación de nulidad acordada en la instancia resulta jurídicamente correcta, pues la lesión del derecho fundamental afecta al propio fundamento del despido.

La desestimación del motivo conlleva la del recurso y la confirmación de la sentencia de instancia.

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

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

FALLAMOS

Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la mercantil BIHARKO GIPUZKOA SL contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social único de Eibar en fecha 23 de junio de 2025 en su procedimiento sobre tutela de derechos fundamentales número 247/2025 seguido a instancias de doña Macarena contra la empresa recurrente y confirmamos íntegramente dicha resolución. Se imponen a la empresa recurrente las costas del recurso, incluidos los honorarios de letrado de la contraparte en cuantía de 800 € más IVA.

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

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

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

E/

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con

pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

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

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

ADVERTENCIAS LEGALES.-

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

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

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

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

A) Si se efectúan en una oficina del BANCO SANTANDER, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699000066260425.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699000066260425.

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