



Roj: **STSJ CAT 1521/2026 - ECLI:ES:TSJCAT:2026:1521**

Id Cendoj: **08019340012026100963**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **05/03/2026**

Nº de Recurso: **799/2025**

Nº de Resolución: **1338/2026**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **FELIPE SOLER FERRER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Girona, núm. 3, 23-10-2024 (proc. 741/2023),  
STSJ CAT 1521/2026**

-

#### **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.: 1707944420238041652

#### **Recurso de suplicación 799/2025 -T1**

Materia: Recursos tutela de drets fonamentals

**Órgano de origen:Sección de lo Social del TI de Girona. Plaza nº 3**

**Procedimiento de origen:Despido objetivo individual 741/2023**

Parte recurrente/Solicitante: Baltasar

Abogado/a: Dolores Rubio Echevarria

Graduado/a Social: Parte recurrida: MINISTERI FISCAL, PORTES BISBAL, SL

Abogado/a: ALBA VIANA NEGRE, FRANCESC XAVIER VAZQUEZ FERNANDEZ

Graduado/a Social:

#### **SENTENCIA N° 1338/2026**

#### **Magistrados/Magistradas:**

Ilmo Sr. Felipe Soler Ferrer Ilma Sra. Sara María Pose Vidal Ilmo Sr. Raúl Uría Fernández

Barcelona, 5 de marzo de 2026

**Ponente:**Ilmo Sr. Felipe Soler Ferrer

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.**-Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda, 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 23 de octubre de 2024 que contenía el siguiente Fallo:

«Desestimo la demanda presentada por D. Baltasar frente a PORTES BISBAL SL y, en consecuencia, se declara la procedencia del despido con efectos de 19 de julio de 2023 y le absuelvo de todos los pedimentos ejercitados en su contra.»

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

«PRIMERO.- D. Baltasar ha venido prestando servicios profesionales para la empresa demandada PORTES BISBAL SL, con antigüedad de 11 de abril de 2023 y categoría profesional de director de exportaciones, un salario bruto anual de 65.000 euros (propuesta incorporación, contrato trabajo, nómina).

SEGUNDO.- D. Baltasar comunicó a PORTES BISBAL SL su situación de discapacidad el 10 de mayo de 2023 (correo electrónico).

TERCERO.- D. Baltasar permaneció en situación de baja médica desde el 1 de junio de 2023 hasta el 2 de noviembre de 2023 (documentos médicos alta y baja).

CUARTO.- Por carta fechada el 19 de julio de 2023, cuyo contenido se da por reproducido, PORTES BISBAL SL comunicó a D. Baltasar su despido disciplinario con fecha de efectos de ese mismo día (carta despido).

QUINTO.- A D. Baltasar la empresa le entregó un ordenador portátil y un teléfono móvil para realizar sus funciones (documento entrega material).

SEXTO.- Durante el tiempo que estuvo prestando servicios, D. Baltasar envió una media de 3 correos electrónicos diarios, no realizó llamadas con el teléfono móvil de la empresa, únicamente consumió 0,9 gigas de datos móviles y navegaba por webs privadas (informe actividad, datos extraídos testifical Sr. Sabino ).

SÉPTIMO.- Durante el tiempo que estuvo prestando servicios, el número de ofertas descendió en comparación con los años anteriores, no resolvía consultas y encomendaba sus funciones a subordinados (correos electrónicos, datos ofertas, datos ventas, testifical Sr. Primitivo y Sra. Patricia )

OCTAVO.- El convenio colectivo aplicable es el del sector de las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Gerona (no controvertido).

NOVENO.- D. Baltasar no ostenta ni ha ostentado en el año anterior a la presentación de la demanda la condición de representante legal o sindical de los trabajadores (no controvertido).

DÉCIMO.- Celebrada la conciliación previa finalizó sin avenencia (acta conciliación).»

**TERCERO.**-Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora D. Baltasar , que formalizó dentro de plazo, y que la parte demandada PORTES BISBAL, SL, impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.**-La representación letrada del trabajador demandante recurre en suplicación la sentencia del Juzgado de lo Social, que desestimó la demanda rectora del procedimiento y declaró procedente su despido disciplinario.

El recurso, impugnado por la empresa demandada, pretende en primer término, al correcto amparo del apdo. b) del art. 193 LRJS, la revisión de los hechos probados de la resolución recurrida.

Así, se solicita en primer lugar la supresión del hecho probado sexto, con el argumento de que no se han podido acreditar los extremos fácticos que contiene. Pretensión que no puede prosperar, porque la invocación de prueba "negativa" (inexistencia o insuficiencia de prueba) no es cauce hábil para revisar hechos probados en suplicación. Siempre que exista un mínimo de actividad probatoria que haya permitido la valoración judicial, resulta inadmisibles la llamada prueba negativa, es decir, la revisión fundada en la simple alegación de la carencia o insuficiencia de pruebas referidas al hecho de que se trate, habiendo dispuesto el juzgador de instancia de prueba documental y testifical para formar su convicción sobre los hechos recogidos en el ordinal discutido.

En segundo lugar, se pide la supresión del hecho probado séptimo, con el argumento de que refleja hechos que no venían recogidos en la carta de despido. Pretensión que se estima en parte, pues es cierto que en la misiva extintiva ninguna referencia se hace a que durante el tiempo en que estuvo prestando servicios el actor el número de ofertas descendió en comparación con los años anteriores, y es igualmente cierto que en la misiva nada se dice sobre que el actor no resolviera consultas. Por lo que el ordinal fáctico séptimo quedará



exclusivamente circunscrito al hecho, este sí recogido en la carta de despido, de que el actor encomendaba sus funciones a sus subordinados.

Seguidamente se solicita la revisión del hecho probado segundo, sobre la comunicación de la discapacidad a la empresa, que se rechaza por irrelevante para la solución del litigio, siendo que además ya consta, con valor fáctico, en el fundamento jurídico tercero de la sentencia, que el actor comunicó el 10 de mayo de 2023 a la empresa que le había sido reconocida una situación de discapacidad del 65%.

Se solicita a continuación la adición de un hecho probado relativo a un correo electrónico dirigido por el Sr. Anton al actor; que se rechaza, pues de su contenido no puede extraerse, como pretende el recurrente, que el Sr. Anton no quería que los trabajadores estuvieran de baja médica, sin que pueda estimarse errónea la valoración que de dicho documento realiza el juez de instancia y que recoge en el penúltimo párrafo del fundamento jurídico tercero, respecto a que dicho documento no evidencia voluntad o intención alguna de despedir al demandante.

Finalmente, se pide la modificación del hecho probado tercero, para añadir al mismo que el actor fue ingresado el 30-5-2023 por una infección del tracto urinario por E coli y enfermedad renal crónica en hemodiálisis. Lo que se admite a la vista de la documental médica que se cita, si bien el añadido carece de relevancia para la suerte final del recurso.

**SEGUNDO.**-Al amparo del apdo. c) del art. 193 LRJS se denuncia infracción del art. 2 de la Ley 15/2022 en relación con el art. 14 CE.

En relación con la alegación de discriminación relacionada con la situación de incapacidad temporal, y a falta de un pronunciamiento casacional, la doctrina de esta Sala viene afirmando que el despido temporalmente conectado con una situación de IT no es automáticamente nulo, sino que deben valorarse en cada caso las circunstancias concurrentes a fin de determinar si concurren indicios suficientes, relacionados con la enfermedad o la condición de salud, para invertir la carga de la prueba. La sentencia de esta Sala de 6/03/2025 (rec. 4663/2024) sintetiza tal posición del modo siguiente:

*"(...) tras la Ley 15/2022 ya no es necesario acudir al concepto de discapacidad para cubrir la laguna de la enfermedad como causa de discriminación. Por sí misma, esta ya es causa de discriminación. En este sentido, la doctrina iuslaboralista más temprana ya se ha manifestado en el sentido de que, a partir de la entrada en vigor de dicha Ley, la enfermedad es una causa que, como la discapacidad, puede generar nulidad del despido. De esta manera, se corta de raíz la argumentación jurisprudencial acerca de que la enfermedad no es una causa de discriminación. Ahora bien, esto no significa que sea nulo el despido de la persona trabajadora durante una situación de incapacidad temporal, sino que solo lo será el despido cuya causa sea la enfermedad que causa esa situación. Otra cosa es que entendamos que el despido de la persona trabajadora durante una situación de incapacidad temporal sea indiciariamente discriminatorio, ahora ya por enfermedad (con independencia de la duración o de la previsión de duración, si bien si esta no es precisa ni aquella corta, seguimos entendiendo que también por discapacidad), correspondiendo a la empresa acreditar que el despido obedece a razones objetivas, suficientemente probadas y proporción ales."*

En la sentencia, también de la Sala, de 31/03/2025 (rec. 4811/2024) se alude a la axial cuestión de la carga de la prueba en los siguientes términos:

*"Respecto a la distribución de la carga probatoria, el art.30.1 de la Ley 15/2022 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". Por lo tanto, el legislador mantiene un criterio coincidente con el establecido en el art.96.1 de la LRJS en la esfera del orden social, y, a su vez, con la doctrina constitucional sobre la materia."*

En el caso que nos ocupa, es evidente, a tenor del relato de hechos probados de la sentencia recurrida, que el despido del trabajador recurrente en fecha 19-7-2023, aunque se mantuvo de baja médica desde el 1-6-2023 al 2-11-2023, no tiene que ver con su enfermedad, sino con hechos previos a la situación de IT que llevan a la empresa a actuar disciplinariamente contra el trabajador. La empresa demandada ha acreditado que su actuación disciplinaria tiene causas reales, absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales.

En efecto, al trabajador, que ingresó en la empresa el 11-4-2023, le fue entregado un ordenador portátil y un teléfono móvil para realizar sus funciones. Durante el escaso tiempo en que trabajó hasta el inicio de su baja médica, solo envió una media de 3 correos electrónicos diarios, no realizó llamadas con el móvil de la empresa, únicamente consumió 0,9 gigas de datos móviles, navegaba por webs privadas y encomendaba sus



funciones a sus subordinados, según reflejan los hechos probados sexto y séptimo. De lo que se desprende que la decisión de despedir obedeció a razones empresariales, en ningún caso motivadas por la situación de discapacidad y enfermedad del actor, de ahí que el despido no pueda calificarse como nulo, con desestimación del motivo.

**TERCERO.**-En su siguiente motivo suplicatorio acusa el recurso infracción del art. 55 ET y de la doctrina jurisprudencial que lo interpreta.

Cabe decir que el art. 55.1 ET, relativo a la forma y efectos del despido disciplinario, determina que *"el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos"*. El despido se articula, por tanto, como un acto jurídico unilateral, de carácter recepticio y formal, y así lo considera la jurisprudencia que califica a los condicionantes formales impuestos por la ley de requisitos *"ad solemnitatem"* ( SSTS, entre otras, de 29 de septiembre de 1975, 16 de noviembre de 1982, 3 de octubre de 1988, 30 de Abril de 1990, 20 de marzo de 1991 y 22 de febrero de 1992), resaltando que la exigencia formal en la comunicación por escrito responde a la triple finalidad de proporcionar un conocimiento adecuado de los hechos para poder impugnarlos sin indefensión, de determinar los motivos de la posible oposición y de proceder a la delimitación fáctica de una posible controversia judicial, lo que comporta que en la carta de despido se describan los hechos que integran la causa de la decisión empresarial en términos de adecuado detalle cronológico, cuantitativo y, circunstancial que permitan al trabajador *"un conocimiento claro, suficiente e inequívoco, de los hechos que se le imputan para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquéllos, pueda impugnar la decisión empresarial, aprestando los medios adecuados de su defensa"*.

La exigencia legal de precisión de los hechos va dirigida, por tanto, a ofrecer al trabajador un conocimiento cabal de la conducta infractora que se le imputa, de modo que lo importante es que con los datos que constan en la carta de despido el trabajador tenga los suficientes elementos de juicio para articular una defensa adecuada en sede judicial, lo que se hace imposible tanto en los supuestos de acentuado laconismo narrativo como *"cuando la aludida comunicación sólo contiene imputaciones genéricas e indeterminadas que perturban gravemente aquella defensa y atentan al principio de igualdad de partes al constituir, en definitiva, esa ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador"*( SSTS de 22 de octubre de 1990, 13 de diciembre de 1990, 28 de abril de 1997 y 18 de enero de 2000).

En el presente caso, la carta de despido refleja hechos indicativos del bajo rendimiento del actor y de la dejación de las funciones que tenía encomendadas. Ya dijimos más arriba que durante el escaso tiempo en que trabajó hasta el inicio de su baja médica, solo envió una media de 3 correos electrónicos diarios, no realizó llamadas con el móvil de la empresa, únicamente consumió 0,9 gigas de datos móviles, navegaba por webs privadas y encomendaba sus funciones a subordinados, según reflejan los hechos probados sexto y séptimo, a cuya luz hemos de examinar la censura jurídica.

Los hechos reflejados en la carta de despido son suficientes a juicio de la Sala para que el trabajador tuviera conocimiento cabal de los hechos imputados y articular su defensa. Es cierto que en ella se reflejan algunos hechos inconcretos, como por ejemplo que hubiera en el buzón de correo 20 correos por leer, sin dar a continuación información alguna sobre el contenido de dichos correos, que bien podían ser spam o publicidad como dice el recurso. Pero el dato principal a tener en cuenta es el escaso uso que daba el actor al correo electrónico de la empresa, enviando solo una media de 3 diarios, como describe la carta de despido, que también señala que durante el tiempo en que prestó servicios solo había enviado 146 correos, y aunque no se hace mención al contenido de los mensajes enviados por el actor, ni a sus destinatarios o las gestiones que hubieran podido realizarse con tales correos, ello no genera indefensión al actor, por ser el autor de dichos correos y por tanto conocedor de su contenido. La carta de despido describe también como el actor delegaba a sus subordinados tareas que le correspondían realizar a él, así como la navegación por páginas web privadas y el nulo uso del teléfono móvil de la empresa. Se recogen por tanto hechos que, descritos con mayor o menor detalle, permiten al actor comprender las imputaciones de la empresa y preparar adecuadamente su defensa. No apreciamos por lo dicho infracción del art. 55.1 ET.

Y, en cuanto a la afirmación de que los hechos imputados son falsos, debe decaer pues el juez *"a quo"* los estimó acreditados a través de la prueba documental (no impugnada) y testifical practicada en autos, sin que puedan atenderse las alegaciones que se vierten en el recurso relativas al mayor número de llamadas telefónicas realizadas en los meses de abril y mayo, o a las conexiones a Internet en este último mes, pues incurre aquí el recurso en el vicio procesal de la *"petición de principio"* o *"supuesto de la cuestión"*, esto es, parte de supuestos fácticos sin respetar los hechos probados, construyendo el recurso sobre elementos de hecho aportados por la propia parte sin haber intentado modificar la base fáctica de la sentencia recurrida en los aspectos apuntados.



Por lo demás, esta indolencia e inacción del demandante en el ejercicio de sus funciones como director comercial de exportaciones supone una transgresión de la buena fe contractual que tipifica el art. 54.2.d) ET, pues rompe el nexo de confianza con la empresa, al constituir una actuación contraria a los especiales deberes de conducta que deben presidir la ejecución del contrato de trabajo. Y a los efectos de valorar la gravedad y culpabilidad de la infracción pasan a un primer plano la categoría profesional, la responsabilidad del puesto desempeñado y la confianza depositada, agravando, como es el caso, la responsabilidad del personal directivo (así, entre tantas otras, las SSTs 18 marzo 1991, 14 febrero 1990 y 30 octubre 1989), pues la especial naturaleza de las atribuciones de los trabajadores directivos exige llevar a sus más amplios extremos el cumplimiento de los deberes de buena fe, probidad y lealtad que recogen los artículos 5.a) y 20.2 del ET. Sin que en la materia de pérdida de confianza quepa establecer graduación alguna ( SSTs 29 noviembre 1985 y 16 julio 1982). Por todo lo cual el despido no puede ser calificado sino como procedente, tal como establece el artículo 55.4 del ET, y al haberlo entendido así el juzgador de instancia procede confirmar su sentencia, con rechazo del motivo y del recurso en su totalidad.

VISTOS los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

### FALLAMOS

Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por D. Baltasar contra la sentencia nº 380/2024, de 23 de octubre, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Girona dimanante de autos 741/2023 sobre despido, y en su consecuencia confirmamos dicha resolución.

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 0965 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 0965 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.

Los/las Magistrados / Magistradas :



Puede consultar el estado de su expediente en el área privada de [sejudicial.gencat.cat](http://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.