



Roj: **STSJ PV 1948/2026 - ECLI:ES:TSJPV:2026:1948**

Id Cendoj: **48020340012026101275**

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **02/06/2026**

Nº de Recurso: **1087/2026**

Nº de Resolución: **1330/2026**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JOSE FELIX LAJO GONZALEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STIS, Donostia-San Sebastián, núm. 4, 17-02-2026 (proc. 492/2025),  
STSJ PV 1948/2026**

RECURSO N.º: Recursos de Suplicación, 0001087/2026 NIG PV 2006944420250002404 NIG CGPJ 2006944420250002404

**SENTENCIA N.º: 001330/2026**

**SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA**

**DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO**

En la Villa de Bilbao, a 2 de junio 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.ª Garbiñe Biurrun Mancisidor, Presidenta, D.ª Nuria Perchín Benito y D. José Félix Lajo González, Magistrados/as, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

### **S E N T E N C I A**

En el Recurso de Suplicación interpuesto por Felicidad contra la sentencia de la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Donosti-San Sebastian, Plaza nº 4, de fecha 17 de febrero de 2026, dictada en proceso sobre Despido, y entablado por Nombre y apellidos: Demandante frente a BELCA SA.

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. José Félix Lajo González, 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.**-D.ª Felicidad venía prestando sus servicios para la empresa "Belca, S.A.", en el centro de trabajo que ésta tiene en polígono industrial Urtaki, número 41, de la localidad de Aduna, desde el 8 de Enero del 2.024, con la categoría profesional de oficial administrativa, y percibiendo un salario mensual de 2.005,50 euros, incluidas las prorratas de las pagas extraordinarias.

**SEGUNDO.**-La empresa "Belca, S.A." tiene una plantilla de cuarenta y cinco trabajadores, de los cuales siete u ocho prestan sus servicios en el Departamento de Administración.

**TERCERO.**-D.ª Felicidad prestaba sus servicios en el Departamento de Administración, y sus tareas consistían en realizar trabajos de diseño gráfico y marketing de los productos que comercializa la empresa, y

realizar tareas administrativas consistentes en coordinación de gremios, realizar las compras de los efectos consumibles de la empresa, realizar trabajos de decoración de espacios, gestión de seguros y similares.

**CUARTO.**-Durante el verano del 2.024, sin que conste la fecha exacta, se produjo una reunión en la que participaron, D<sup>a</sup> Felicidad , D. Carlos Ramón , que es el responsable del departamento de recursos humanos de la empresa, y la gerente de la empresa, de la que solo conocemos su nombre de pila, Marta , y en el curso de la cual se produjo un desencuentro entre D<sup>a</sup> Felicidad y la gerente de la empresa, a raíz de la adjudicación de un trabajo a una empresa determinada por parte de D<sup>a</sup> Felicidad .

**QUINTO.**-El 1 de Octubre del 2.024, D<sup>a</sup> Felicidad pasó a la situación de incapacidad temporal con cargo a la contingencia de enfermedad común, siendo atendida durante la misma por los servicios médicos de "Osakidetza", los cuales le dieron el alta médica el 9 de Abril del 2.025.

Tras el alta médica, D<sup>a</sup> Felicidad se reincorporó a su puesto de trabajo en la empresa "Belca, S.A."

**SEXTO.**-El 30 de Mayo del 2.025, la Dirección de la empresa "Belca, S.A." entregó una carta a D<sup>a</sup> Felicidad , en la que le comunicaba la rescisión de su contrato de trabajo con efectos desde esa misma fecha, alegando causas objetivas de carácter organizativo y económico, que habían llevado a la empresa a amortizar su puesto de trabajo.

D<sup>a</sup> Felicidad se negó a firmar la carta de rescisión de su contrato de trabajo, que fue firmada por dos testigos, D. Carlos Ramón y D<sup>a</sup> Francisca .

Una copia de esta carta está unida a las actuaciones, dándose aquí por reproducida.

**SEPTIMO.**-En el momento de la entrega de la carta de rescisión del contrato de trabajo, D<sup>a</sup> Felicidad grabó la conversación que se produjo entre ella y D. Carlos Ramón , que fue la persona que se la entregó, sin que D. Carlos Ramón tuviera conocimiento de que esa conversación estaba siendo grabada.

**OCTAVO.**-El 30 de Mayo del 2.025, la empresa "Belca, S.A." realizó una transferencia a la cuenta bancaria en la que abonaba la nómina a D<sup>a</sup> Felicidad , una por importe de 6.013,11 euros, en concepto de finiquito de la relación laboral, en esta cantidad se incluían 1.889,61 euros que correspondían a la indemnización por la rescisión de su contrato de trabajo por causas objetivas, y 1.014,36 euros que correspondían a la indemnización de quince días de salario por falta de preaviso.

**NOVENO.**-Tras la rescisión del contrato de trabajo de D<sup>a</sup> Felicidad , la Dirección de la empresa "Belca, S.A." repartió las tareas administrativas que realizaba entre dos de las trabajadoras del Departamento administrativo, D<sup>a</sup> Francisca y D<sup>a</sup> Rebeca .

**DECIMO.**-La empresa "Belca, S.A." mantiene contactos mercantiles con una empresa especializada en trabajos de diseño gráfico, la empresa "Lana Summer Bio, S.L.", y en el mes de Marzo del 2.025 la empresa "Belca, S.A." le realizó una propuesta de colaboración, en virtud de la cual la empresa "Lana Summer Bio, S.L." realizaría diversos trabajos para la empresa "Belca, S.A."

Como consecuencia de esta colaboración mercantil, el 29 de Abril del 2.025 la empresa "Lana Summer Bio, S.L." emitió una factura a la empresa "Belca, S.A." por importe de 5.445 euros.

**DECIMO.**-D<sup>a</sup> Felicidad no es, no es, ni ha sido durante el año anterior a los hechos, representante de los trabajadores.

**DECIMOPRIMERO.**-Se ha intentado la conciliación entre las partes ante la Sección de Conciliación de la Delegación Territorial de Trabajo de Gipuzkoa del Gobierno Vasco el 11 de Julio del 2.025, no llegándose a ningún acuerdo entre las partes, terminando el acto sin avenencia. ."

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

"Que estimo parcialmente la demanda, declaro la improcedencia del despido que la empresa "Belca, S.A." realizó en la persona de D<sup>a</sup> Felicidad el 30 de Mayo del 2.025; debiendo las partes pasar por esta declaración.

Condeno a la empresa "Belca, S.A.", a su opción, o a la inmediata readmisión de D<sup>a</sup> Felicidad en las mismas condiciones que regían su relación laboral con anterioridad al 30 de Mayo del 2.025, y a abonarle los salarios dejados de percibir desde el 31 de Mayo del 2.025 hasta que la readmisión tenga lugar, o a abonarle la cantidad de 1.192,82 euros, en concepto de diferencias en el importe de la indemnización por el despido de que fue objeto, y le absuelvo de los demás pedimentos de la demanda.

Y absuelvo al Fondo de Garantía Salarial de los pedimentos de la demanda. "

**TERCERO.**-Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fue impugnada de contrario.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### PRIMERO.- RECURSO INTERPUESTO.

Interpone recurso la trabajadora demandante, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 4 de San Sebastián, de fecha 17 de febrero de 2.026, que estima la petición subsidiaria de la demanda de despido, y lo declara *improcedente*, con opción en el plazo de cinco días a la empleadora entre la readmisión o el abono a la trabajadora de 1.192'82 euros en concepto de diferencias en la indemnización.

El recurso del trabajador contiene un motivo de revisión de hechos probados y otro motivo de censura jurídica, y termina solicitando: A) *Con carácter principal estime la demanda, y reconozca la nulidad de la extinción producida, y en consecuencia se anule la misma, y con el abono de los salarios de tramitación se me reponga en mi puesto de trabajo.* 9 B) *Adicionalmente a la nulidad, se condene a la demandada al abono de una indemnización por vulneración de Derechos Fundamentales al abono de 40.001 euros.* C) *Todo ello con las demás manifestaciones que procedan en Derecho.*

La empleadora ha impugnado el recurso, vertiendo las alegaciones que obran en autos en defensa de la sentencia recurrida, y solicitando su íntegra confirmación.

### SEGUNDO.- REVISION DE HECHOS PROBADOS

En el primer motivo del recurso de la parte actora, y con amparo en el artículo 193 b) LRJS, se pretende por el recurrente la modificación de los hechos probados.

Hay que tener presente que la revisión de hechos probados está constreñida en nuestro ordenamiento procesal laboral, habida cuenta el carácter extraordinario del recurso de suplicación. Dicho carácter supone que el recurso de suplicación no es una segunda instancia y que la valoración de la prueba es competencia del Juez de lo social, que preside el acto del juicio y la práctica de la misma conforme a los principios de oralidad e inmediación, - artículo 74 LRJS-. Por consiguiente, la modificación del relato de hechos probados únicamente es posible cuando a través de la prueba documental o pericial, - en ningún caso testifical-, se constata un error claro y evidente del juzgador.

Conviene además recordar las reglas básicas que ha venido compendiando la doctrina del Tribunal Supremo ( SSTS de 16- septiembre-2014, rec. 251/2013 , 14-mayo-2013, rec. 285/2011 y 5-junio-2011, rec. 158/2010 , entre otras) sobre la forma en que se ha de efectuar la revisión fáctica, a saber:

- a).- Que se indiquen qué 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.
- b).- Que se citen concretamente la prueba documental que, por sí sola, demuestre la equivocación del Juzgador, de una manera manifiesta, evidente y clara.
- c).- Que se precisen los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.
- d).- Que tal variación tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia (entre las últimas, SSTS 17/01/11 -rco 75/10 ; 18/01 / 11 -rco 98/09 ; y 20/01/11 -rco 93/10 ).

Insistiendo en la segunda de las exigencias, se mantiene que los documentos sobre los que el recurrente se apoye para justificar la pretendida revisión fáctica deben tener una eficacia radicalmente excluyente, contundente e incuestionable, de tal forma que el error denunciado emane por sí mismo de los elementos probatorios invocados, de forma clara, directa y patente, y en todo caso sin necesidad de argumentos, deducciones, conjeturas o interpretaciones valorativas, hasta el punto de afirmarse que la certidumbre del error está reñida con la existencia de una situación dubitativa (así, SSTS 22/05/06 - rec. 79/05 ; y 20/06/06 -rec. 189/04 ).

En el caso que nos ocupa no resulta admisible la revisión de hechos probados interesada por el recurrente, por los razonamientos siguientes:

La recurrente pretende alterar el hecho probado séptimo, para hacer constar *el contenido de la conversación entre la actora y el responsable de recurso humanos*, con apoyo en la transcripción de la grabación efectuada por la propia demandante.

Debemos rechazar esta alteración fáctica. Las grabaciones de sonido no constituyen un "documento" hábil a efectos de revisión fáctica.

Como asevera la STS de 6 de abril de 2022, Sala cuarta, recurso 137'/2020:



"la revisión de hechos probados en un recurso de suplicación de una prueba consistente en reproducción de sonido o imagen. En efecto, esta Sala se ha pronunciado sobre tal cuestión en SSTs de 16 de junio de 2011 (Rcud. 3983/2010); de 26 de noviembre de 2012 (Rcud. 786/2012), aquí aportada de contraste; de 20 de julio de 2016 (Rec. 22/2016) y de 15 de enero de 2020 (Rec. 166/2018), así como en el ATS de 27 de julio de 2016 (Rcud. 3627/2014), negando a las grabaciones el valor de documento hábil a efectos de modificación de hechos probados."

### **TERCERO.- CENSURA JURIDICA.**

Se invoca, en el segundo motivo del recurso, con cita del artículo 193 c) LRJS, la infracción de los Artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores y artículos 2 y 26 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; alegando que no concurre solamente la proximidad temporal entre la reincorporación de la trabajadora tras una incapacidad temporal prolongada y la decisión extintiva, sino también la admisión empresarial de que desde que la gerente supo que la trabajadora volvía "no acababa de ver tu continuidad en Belca", junto con el reconocimiento de que la fórmula elegida fue buscada formalmente y de que la causa expresada no coincidía plenamente con la razón real de la decisión. A la vista de tales elementos, concurría cuando menos un panorama indiciario bastante para activar la regla de distribución de la 6 carga probatoria propia de los procesos de tutela de derechos fundamentales. La empresa debía acreditar que su decisión obedecía a causas reales, serias, suficientes y ajenas a cualquier móvil lesivo. La sentencia, sin embargo, desplaza indebidamente la carga a la trabajadora y neutraliza el valor indiciario de los hechos acreditados; que El error de la sentencia recurrida, pivota en el hecho de que la sentencia parte de que el conflicto personal con la gerente excluiría la relación entre el despido y la situación de incapacidad temporal. Sin embargo, aun aceptando que existiera un desencuentro previo, ello no elimina sino que refuerza la existencia de una nulidad, cuando la empresa utiliza una causa objetiva como mera cobertura formal de una decisión personal ya tomada; y que una vez declarada la nulidad de la sentencia recurrida, debe procederse a la fijación de la correspondiente indemnización por daños morales interesada en la demanda rectora, por importe de 40.001 euros, o de la cantidad que prudencialmente fije la Sala, atendida la entidad de la lesión del derecho fundamental vulnerado; y termina suplicando:

A) Con carácter principal estime la demanda, y reconozca la nulidad de la extinción producida, y en consecuencia se anule la misma, y con el abono de los salarios de tramitación se me reponga en mi puesto de trabajo. 9 B) Adicionalmente a la nulidad, se condene a la demandada al abono de una indemnización por vulneración de Derechos Fundamentales al abono de 40.001 euros. C) Todo ello con las demás manifestaciones que procedan en Derecho.

La parte demandada, BELCA S.A., ha impugnado el recurso, insistiendo en los argumentos de la sentencia, descartando cualquier discriminación o represalia por razón de enfermedad.

### **CUARTO.- RAZONAMIENTO Y DECISION DEL TRIBUNAL.**

Partiendo del inalterado relato de hechos probados, el recurso de la trabajadora ha de ser desestimado, por los motivos jurídico-fácticos siguientes:

#### **A.- Soporte fáctico sustancial y decisión de la sentencia recurrida.**

**PRIMERO.-** La actora venía prestando sus servicios para la empresa "Belca, S.A.", en el centro de trabajo que ésta tiene en polígono industrial Urtaki, número 41, de la localidad de Aduna, desde el 8 de Enero del 2.024, con la categoría profesional de oficial administrativa, y percibiendo un salario mensual de 2.005,50 euros, incluidas las prorratas de las pagas extraordinarias.

**SEGUNDO.-** La empresa "Belca, S.A." tiene una plantilla de cuarenta y cinco trabajadores, de los cuales siete u ocho prestan sus servicios en el Departamento de Administración.

**TERCERO.-** La actora prestaba sus servicios en el Departamento de Administración, y sus tareas consistían en realizar trabajos de diseño gráfico y marketing de los productos que comercializa la empresa, y realizar tareas administrativas consistentes en coordinación de gremios, realizar las compras de los efectos consumibles de la empresa, realizar trabajos de decoración de espacios, gestión de seguros y similares.

**CUARTO.-** Durante el verano del 2.024, sin que conste la fecha exacta, se produjo una reunión en la que participaron, la actora, D. Carlos Ramón, que es el responsable del departamento de recursos humanos de la empresa, y la gerente de la empresa, de la que solo conocemos su nombre de pila, Marta, y en el curso de la cual se produjo un desencuentro entre D<sup>a</sup> Felicidad y la gerente de la empresa, a raíz de la adjudicación de un trabajo a una empresa determinada por parte de D<sup>a</sup> Felicidad.

**QUINTO.-** El 1 de Octubre del 2.024, D<sup>a</sup> Felicidad pasó a la situación de incapacidad temporal con cargo a la contingencia de enfermedad común, siendo atendida durante la misma por los servicios médicos de

"Osakidetza", los cuales le dieron el alta médica el 9 de Abril del 2.025. Tras el alta médica, D<sup>a</sup> Felicidad se reincorporó a su puesto de trabajo en la empresa "Belca, S.A."

SEXTO.- El 30 de Mayo del 2.025, la Dirección de la empresa "Belca, S.A." entregó una carta a D<sup>a</sup> Felicidad, en la que le comunicaba la rescisión de su contrato de trabajo con efectos desde esa misma fecha, alegando causas objetivas de carácter organizativo y económico, que habían llevado a la empresa a amortizar su puesto de trabajo. D<sup>a</sup> Felicidad se negó a firmar la carta de rescisión de su contrato de trabajo, que fue firmada por dos testigos, D. Carlos Ramón y D<sup>a</sup> Francisca. Una copia de esta carta está unida a las actuaciones, dándose aquí por reproducida.

SEPTIMO.- En el momento de la entrega de la carta de rescisión del contrato de trabajo, la actora grabó la conversación que se produjo entre ella y D. Carlos Ramón, que fue la persona que se la entregó, sin que D. Carlos Ramón tuviera conocimiento de que esa conversación estaba siendo grabada.

OCTAVO.- El 30 de Mayo del 2.025, la empresa "Belca, S.A." realizó una transferencia a la cuenta bancaria en la que abonaba la nómina a D<sup>a</sup> Felicidad, una por importe de 6.013,11 euros, en concepto de finiquito de la relación laboral, en esta cantidad se incluían 1.889,61 euros que correspondían a la indemnización por la rescisión de su contrato de trabajo por causas objetivas, y 1.014,36 euros que correspondían a la indemnización de quince días de salario por falta de preaviso.

NOVENO.- Tras la rescisión del contrato de trabajo de la actora, la Dirección de la empresa "Belca, S.A." repartió las tareas administrativas que realizaba entre dos de las trabajadoras del Departamento administrativo, D<sup>a</sup> Francisca y D<sup>a</sup> Rebeca.

DECIMO.- La empresa "Belca, S.A." mantiene contactos mercantiles con una empresa especializada en trabajos de diseño gráfico, la empresa "Lana Summer Bio, S.L.", y en el mes de Marzo del 2.025 la empresa "Belca, S.A." le realizó una propuesta de colaboración, en virtud de la cual la empresa "Lana Summer Bio, S.L." realizaría diversos trabajos para la empresa "Belca, S.A.". Como consecuencia de esta colaboración mercantil, el 29 de Abril del 2.025 la empresa "Lana Summer Bio, S.L." emitió una factura a la empresa "Belca, S.A." por importe de 5.445 euros.

La sentencia declara el despido improcedente, y descarta la nulidad de la decisión extintiva, razonando lo siguiente:

"De un examen de la transcripción de esa conversación, documento número veintitrés del índice informático, resulta que en la misma solo se hace referencia a la situación de baja de la actora una sola vez, al inicio de la grabación, folio 1 de ese documento, y únicamente como referencia temporal para centrar en el tiempo la decisión de la empresa, pero no causal, es decir como causa de la decisión de la empresa, durante toda la conversación se hace referencia al desencuentro que se produjo entre la actora y la gerente de la empresa, y la propia actora se refiere a ese desencuentro expresamente, folio 4 de ese documento, y toda la conversación gira en torno a dos puntos, el principal es el desencuentro entre la actora y la gerente de la empresa, y el segundo las características técnicas de la rescisión del contrato de trabajo de la actora, el modo en el que se produce y las consecuencias que del mismo se derivan. De acuerdo con el contenido de la conversación que se produjo en el momento de la entrega de la carta de rescisión del contrato de trabajo de la actora, la razón de la decisión de la Dirección de la empresa "Belca, S.A." de rescindir el contrato de trabajo de la actora es ajena por completo a la situación de incapacidad temporal en la que permaneció durante seis meses, y tiene que ver con una decisión empresarial, de rescindir el contrato de trabajo de una trabajadora que ha mantenido un enfrentamiento verbal con la gerente de la empresa por cuestiones estrictamente laborales, la adjudicación de determinados contratos de la empresa a unas determinadas empresa y no a otras, y es en torno a ese desacuerdo sobre el que gira la conversación de 30 de Mayo del 2.025, sin que en la misma se vuelva a hacer referencia a la situación de incapacidad temporal de la actora. Por lo expuesto, la situación de incapacidad temporal en la que permaneció la actora entre el 1 de Octubre del 2.024 y el 9 de Abril del 2.025, no es la causa de la decisión de la empresa "Belca, S.A." de rescindir el contrato de trabajo de la actora..."

#### **B.- Discriminación por enfermedad. Inexistencia.**

Debemos admitir, como sostiene la parte recurrente, la existencia indicios de discriminación por razón de la enfermedad de la actora. La situación de IT de la actora fue de larga duración, entre el 1 de octubre de 2024 y el 9 de abril de 2025, reincorporándose el 2 de mayo de 2023 más de seis meses. Por consiguiente, se trata de una enfermedad equiparable a una discapacidad, atendiendo a la existencia de medio año en situación de IT.

Como afirma la STS 15 de septiembre de 2020, recurso 3387/2017, haciéndose eco de la doctrina del TJUE:

"Ello supone que la enfermedad -sea curable o incurable- puede equipararse a discapacidad si acarrea limitación, siempre que, además, tal limitación sea de larga duración. En concreto, el Tribunal de la Unión señala que el concepto de discapacidad "comprende una condición causada por una enfermedad diagnosticada médicamente

como curable o incurable, cuando esta enfermedad acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede 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, y si esta limitación es de larga duración".

A partir de esta sentencia, el TJUE utilizará ya siempre el concepto de discapacidad que surge de la Convención. Así lo ha hecho en las STJUE de 18 marzo 2014, Z, C-363/12 ; 18 diciembre 2014, FOA, C-354/13; 1 diciembre 2016 , Daouidi, C-395/15; 9 marzo 2017 , Milkova, C-406/15; 18 enero 2018 , Ruiz Conejero, C- 270/16; y 11 septiembre 2019 , DW, C-397/18 .

3.- Y como a continuación recordamos en nuestro anterior precedente: "Esta Sala IV del Tribunal Supremo asumió la doctrina de la STJUE "Ring" en la STS/4ª de 3 mayo 2016 (rcud. 3348/2014 ) y ha acudido a la que se desarrolla en la STJUE Daouidi en ocasiones posteriores ( STS/4ª de 22 febrero 2018 -rcud. 160/2016 -, 15 marzo 2018 -rcud. 2766/2016 - y 29 marzo 2019 -rcud. 1784/2017 -)"

Tras lo que definitivamente concluimos que "para analizar si existe o no la discriminación que en este caso se achaca a la empresa, se hace necesario afirmar la condición de discapacitado del trabajador demandante. Y llegados a este punto los únicos datos de que se dispone son los de la existencia de dos periodos de incapacidad temporal en los que incurrió en los tres meses anteriores al despido, sin que conste las circunstancias o causas de las bajas. Se hace extremadamente difícil deducir de ello que en, efecto, nos encontremos ante una situación de "dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede 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", por más que conste una ulterior declaración de incapacidad permanente total del actor. Las garantías antidiscriminatorias no están condicionadas a la calificación legal de la capacidad laboral en los términos específicos de la legislación en materia de pensiones de Seguridad Social.

No cabe sostener que, con carácter genérico, toda decisión ilícita de la empresa, como lo es el despido no justificado, constituye una lesión de derechos fundamentales cuando se dé la circunstancia de que afecta a un trabajador que hubiere estado en situación de IT previamente. Para que el despido pueda ser calificado de nulo, por discriminatorio, es preciso que dicho trabajador sufra algún tipo de discapacidad en los términos expresados en la definición antes transcrita".

Por consiguiente, la empresa era conocedora de la larga situación de IT de la trabajadora cuando tomó la decisión extintiva a menos de dos meses de su reincorporación. El indicio que conecta el estado de salud de la trabajadora con su despido existe cronológicamente, habida cuenta el escaso tiempo transcurrido entre la IT y el despido.

Recodemos además lo previsto en la Ley 15/22 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación:

#### Artículo 1. Objeto de la ley.

1. La presente ley 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 los artículos 9.2 , 10 y 14 de la Constitución .

2. A estos efectos, la ley regula derechos y obligaciones de las personas, físicas o jurídicas, públicas o privadas, establece principios de actuación de los poderes públicos y prevé medidas destinadas a prevenir, eliminar, y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, en los sectores público y privado.

#### Artículo 2. Ámbito subjetivo de aplicación.

1. 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.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, y de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 4 de esta ley, podrán establecerse diferencias de trato cuando los criterios para tal diferenciación sean razonables y objetivos y lo que se persiga es lograr un propósito legítimo o así venga autorizado por norma con rango de ley, o cuando resulten de disposiciones normativas o decisiones generales de las administraciones públicas destinadas a proteger a las personas, o a grupos de población necesitados de acciones específicas para mejorar sus condiciones de vida o favorecer su incorporación al trabajo o a distintos bienes y servicios esenciales y garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades en condiciones de igualdad.



3. **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.

Artículo 9. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena.

1. 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.

Artículo 26. Nulidad de pleno derecho.

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 27. Atribución de responsabilidad patrimonial y reparación del daño.

1. 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.

2. Serán igualmente responsables del daño causado las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios cuando la discriminación, incluido el acoso, se produzca en su ámbito de organización o dirección y no hayan cumplido las obligaciones previstas en el apartado 1 del artículo 25.

Artículo 30. Reglas relativas a la carga de la prueba.

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.

2. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo primero, el órgano judicial o administrativo, de oficio o a instancia de parte, podrá recabar informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad.

3. Lo establecido en el apartado primero no será de aplicación a los procesos penales ni a los procedimientos administrativos sancionadores, ni a las medidas adoptadas y los procedimientos tramitados al amparo de las normas de organización, convivencia y disciplina de los centros docentes.

En nuestro caso, la existencia de indicios de discriminación por razón de la enfermedad/discapacidad del demandante permite trasladar a la parte demandada la carga de la prueba, a tenor de los artículos 30 Ley 15/22 y 96 LRJS.

En materia de derechos fundamentales y la inversión de la carga de la prueba, como señala la Sala IV/ TS, entre otras, en la sentencia de 13 de julio de 2015 (rcud. 2405/2014 ), recogiendo la doctrina del TC en esta materia:

"2.- La inversión probatoria en materia de derechos fundamentales.- No es menos usual criterio -desde la STC 38/1981, de 23/Noviembre - que cuando se prueba indiciariamente que una extinción contractual puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales incumbe al empresario acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate [ SSTC 168/2006, de 5/Junio , FJ 10; 17/2007, de 12/Febrero , FJ 3; 257/2007, de 17/Diciembre , FJ 4]. Porque la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales, pasa por considerar la especial dificultad que en no pocas ocasiones ofrece la operación de desvelar en los procedimientos judiciales correspondientes la lesión constitucional, encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial, dificultad de prueba en la que se fundó nuestra jurisprudencia desde sus primeros pronunciamientos, que ha tenido concreciones en nuestra legislación procesal" ( SSTC 75/2010, de 19/Octubre FJ 4; 76/2010, de 19/Octubre , FJ 4. En la doctrina ordinaria, SSTS 26/02/08 -rcud 723/07 - [...] SG 18/07/14 -rco 11/13 -; 24/07 / 14 -rco 135/13 -; y 22/12/14 -rcud 3059/12 -).

3.- El presupuesto indiciario.- Pero -conforme unánime doctrina que parte de la referida STC 38/1981, de 23 Noviembre - para que opere este desplazamiento al empresario del "onus probandi" no basta simplemente con que el trabajador afirme su carácter discriminatorio, sino que "debe desarrollar una actividad alegatoria suficientemente precisa y concreta en torno a los indicios de la existencia de discriminación" [ SSTC 16/2006, de 19/Enero , FJ 2; 138/2006, de 8/Mayo , FJ 5; 168/2006, de 5/Junio , FJ 4] o de "represalia empresarial" [ STC 125/2008, de 20/Octubre , FJ 3], ha de acreditar la existencia de indicio que "debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla -la vulneración constitucional- se haya producido" [ SSTC 114/1989, de 22/Junio , FJ 5; [...] 144/2005, de 6/Junio PPT , FJ 3; 171/2005, de 20/Junio, FJ 3 ; y 168/2006, de 5/Junio , FJ 4], que genere una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante afirmación [ SSTC 44/2006, de 13/Febrero , FJ 3; [...] 257/2007, de 17/Diciembre; FJ 4 ; y 92/2009, de 20/Abril , FJ 3]; se requiere "un principio de prueba revelador de la existencia de un fondo o panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación por razones sindicales" [por todas, SSTC 293/1993, de 18/Octubre , FJ 6; [...] 183/2007, de 10/Septiembre, FJ 4 ; y 2/2009, de 12/Enero , FJ 3] (Reproduciendo tal doctrina, SSTs 26/02/08 -rcud 723/07 -; [...] SG 18/02/14 -rco 96/13 -; 14/05/1."

Pues bien, la empleadora sí ha conseguido acreditar que su decisión de despido está totalmente desconectada de la situación de enfermedad/discapacidad de la trabajadora. El magistrado en la única instancia ha declarado, con valor fáctico, (FD 2º), lo siguiente:

*"De acuerdo con el contenido de la conversación que se produjo en el momento de la entrega de la carta de rescisión del contrato de trabajo de la actora, la razón de la decisión de la Dirección de la empresa "Belca, S.A." de rescindir el contrato de trabajo de la actora es ajena por completo a la situación de incapacidad temporal en la que permaneció durante seis meses, y tiene que ver con una decisión empresarial, de rescindir el contrato de trabajo de una trabajadora que ha mantenido un enfrentamiento verbal con la gerente de la empresa por cuestiones estrictamente laborales".*

Por tanto, existía una situación de enfrentamiento verbal de la trabajadora con la gerente de la empresa, la cual sirvió para sustentar su despido, al margen de que el despido fuera revestido formalmente de una causa organizativa inexistente. En suma, la decisión empresarial estuvo apartada de cualquier ánimo discriminatorio por razón de discapacidad, y tuvo que ver con el enfrentamiento de la actora con la gerente de la empresa. Los hechos acreditados en la única instancia han destruido el panorama discriminatorio aportado por la parte actora, lo cual impide declarar la nulidad de la decisión extintiva.

La parte actora no ha logrado la alteración del soporte fáctico de la sentencia, por lo que esta Sala ha de confirmar la racional y ponderada conclusión alcanzada en la única instancia. No existen datos para sustentar un pronunciamiento distinto.

Como ya afirmó el Tribunal Supremo en sus Sentencias de 6 de Diciembre de 1979 y de 10 de Mayo de 1980 , a las que siguió doctrina del extinto Tribunal Central de Trabajo y continuaron los Tribunales Superiores de Justicia, no puede prosperar la revisión en derecho de la sentencia de instancia cuando no se hayan alterado los presupuestos de hecho que en la resolución combatida se constatan y entre una y otra dimensión de la sentencia exista una íntima correlación entre ambos presupuestos, o dicho de otro modo, no es factible tal revisión jurídica cuando no se haya variado la relación fáctica de la causa a cuya modificación aquélla se halla subordinada.

El propio Tribunal Supremo, Sala cuarta, - STS 17 de marzo de 2014, rec. 476/13 y STS 26 de junio de 2014, Rec. 1046/13-, ha reiterado la imposibilidad de que la Sala en suplicación varíe datos claves para la resolución judicial en su fundamentación jurídica, sin previa alteración de los hechos probados en ese punto concreto. Afirma el Alto Tribunal que cuando la sentencia de instancia llega a una convicción resultado de una razonable presunción ésta ha de prevalecer frente a la afirmación contraria efectuada por la Sala en suplicación, cuando la misma se ha llevado a cabo sin que las partes hubiesen formulado pretensión revisoria alguna al efecto.

En conclusión, la prueba de contraindicios de discriminación impide que pueda calificarse como nula la decisión extintiva del contrato, ex artículo 55.5 ET.

Nos encontramos, tal y como expuestos anteriormente, con poderosos contraindicios que han colmado el esfuerzo probatorio que a la empleadora corresponde en estos casos, - artículo 96 LRJS-.

Con ello se evidencia cuál fue el criterio que manejó la empresa demandada para tomar su decisión, que nada tuvo que ver con la situación de incapacidad temporal. Los hechos que ha declarado probados el magistrado en la única instancia conducen a esta conclusión.

No puede pretender el recurrente, de nuevo, la valoración total de las pruebas practicadas o una valoración distinta de una prueba que el juzgador "a quo" ya tuvo presente e interpretó de una determinada manera, evitando todo subjetivismo parcial e interesado en detrimento del criterio judicial, más objetivo, imparcial y

desinteresado. Por ello, la jurisprudencia excluye que la revisión fáctica pueda fundarse "salvo en supuestos de error palmario... en el mismo documento en que se ha basado la sentencia impugnada para sentar sus conclusiones, pues como la valoración de la prueba corresponde al Juzgador y no a las partes, no es posible sustituir el criterio objetivo de aquél por el subjetivo juicio de evaluación personal de la recurrente" ( STS de 6 de junio de 2012, rec. 166/2011 , con cita de otras muchas).».

Debemos añadir que la ausencia de vulneración de derechos fundamentales conlleva el rechazo del derecho indemnizatorio reclamado por la trabajadora.

Por todo lo expuesto, el recurso de la trabajadora ha de ser desestimado, y confirmada la sentencia recurrida, sin imposición de costas, - artículo 235 LRJS-.

Vistos los artículos citados y demás de pertinente aplicación,

## FALLAMOS

DESESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por la representación de doña Felicidad , y confirmamos la sentencia de fecha 17 de febrero de 2.026 dictada por el Juzgado de lo Social nº4 de San Sebastián, en autos 492/2025-4; sin imposición de costas.

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 4699000066108726.

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 4699000066108726.



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.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ