



Roj: **STSJ CL 1033/2026 - ECLI:ES:TSJCL:2026:1033**

Id Cendoj: **47186340012026100498**

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

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **09/03/2026**

Nº de Recurso: **80/2026**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA BELMONTE SALDAÑA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, León, núm. 1, 16-10-2025 (proc. 289/2025),  
STSJ CL 1033/2026**

**T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL**

**VALLADOLID**

**SENTENCIA: 00505/2026**

C/ANGUSTIAS S/N (PALACIO DE JUSTICIA).VALLADOLID

**Tfno:**983458462

**Fax:**983254204

**Correo electrónico:**tsj.social.valladolid@justicia.es

**NIG:**24089 44 4 2025 0000809

Equipo/usuario: AGG

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPPLICACIÓN DE ST

**RSU RECURSO SUPLICACION 0000080 /2026-A-**

Procedimiento origen: DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000289 /2025

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

**RECURRENTE/S D/ña Ruperto**

**ABOGADO/A:**MARIA AURORA GARCIA GUEDES

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**RECURRIDO/S D/ña:**MERCADONA S.A. MERCADONA

**ABOGADO/A:**Mª EUGENIA MENÉNDEZ BLANCO

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

Ilmos. Sres.:

D. Manuel Mª Benito López

Presidente de Sección



D. Jose Manuel Martínez Illade

D<sup>a</sup> María Belmonte Saldaña/

En Valladolid a nueve de marzo de dos mil veintiséis.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados, ha dictado la siguiente

## SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 80/2026, interpuesto por **D. Ruperto** contra la Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 1 de León, de fecha 16 de octubre de 2025 (Autos núm. 289/2025), dictada a virtud de demanda promovida por **D. Ruperto** contra **MERCADONA S.A.** sobre **DESPIDO**.

Ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. **DOÑA MARÍA BELMONTE SALDAÑA**.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.**-Con fecha 11/3/2025 se presentó en el Juzgado de lo Social núm. 1 de León demanda formulada por D. Ruperto en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio, se dictó Sentencia en los términos que consta en su parte dispositiva.

**SEGUNDO.**-En referida Sentencia y como Hechos Probados figuran los siguientes:

"**PRIMERO.**-El demandante, Ruperto venía prestando servicios por cuenta y orden de la empresa demandada, Mercadona, S.A., desde el 14 de diciembre de 2010, en el centro de trabajo de centro logístico de Villadangos del Páramo (León), con la categoría de gerente A, con sujeción al Convenio Colectivo de empresa y un salario mensual de 2.17,05 euros brutos, incluida la prorrata de gratificaciones.

**SEGUNDO.**-Con fecha 6 de febrero de 2025, previa tramitación d expediente contradictorio, el demandante recibió carta de despido disciplinario, que consta en autos, aportada por la propia parte demandante (descriptor 5) y damos expresamente por reproducidas

**TERCERO.**-Tras la práctica de la prueba en el acto del juicio oral, han quedado acreditado los hechos imputados en la carta de despido, destacando de los mismos, los siguientes (*documentales, videográficas y testifical*):

a)El demandante prestaba servicios como Gerente A, en el Bloque Logístico de Villadangos del Páramo con una jornada de 40 horas semanales.

b)El trabajador realizaba funciones de limpieza de máquinas y rodillos en la cámara de 12 grados: limpieza de automático y derivados; limpieza de máquinas y derivados, limpia pasillos y friega suelos (según se describe en el hecho octavo de la demanda)

c)El trabajador ha recibido la formación e información necesaria para garantizar adecuadamente sus tareas y lleva muchos años prestando servicios para la empresa.

d)Tras reconocimiento médico efectuado después de alta médica de 8 de noviembre de 2024, según informe médico de 19 de noviembre de 2024, se objetivan en el trabajador las siguientes limitaciones:

- Agacharse en cuclillas de forma repetitiva.

- Estar arrodillado de forma mantenida.

- Prensión repetitiva o continuada con ambas manos.

- Prohibición expresa de exposición a frío (bajas temperaturas; trabajo en cámaras de refrigerado/congelado).

e)El mismo se encontraba en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo por artritis reumatoide desde el 12 de diciembre de 2024.

f)Durante los días 8 y 9 de enero de 2025, que se encontraba en situación de incapacidad temporal, se ha podido constatar los siguientes hechos (*testifical e informe del detective privado*).

? En **fecha 8 de enero de 2025**, a las 12:01 horas, Vd. salió de su domicilio con un perro de raza Yorkshire, llevando la correa sujeta con su mano izquierda. Asimismo, Vd. se colocó la capucha de la sudadera con la mano derecha, agarrándola con todos los dedos de la mano. Entonces, Vd. emprendió su paseo caminando por una calle con desnivel y llevando la correa del perro sujeta con su mano izquierda. Durante el transcurso, se observó como Vd. se agachó para recoger la mano derecha las heces de su perro, manteniendo la bolsa



rosa con la que hizo la recogida con la misma mano derecha. Posteriormente, Vd. depositó la bolsa en un contenedor de basura, abriendo la tapa con la mano derecha mientras sostenía la bolsa. Tras esto, regresó a la C/ Ortega y Gasset, subiendo el desnivel de la vía, accediendo a su domicilio a las 12:10 horas. A las 13:20 horas, Vd. nuevamente salió de su domicilio y se encaminó al supermercado Lupa, sito en la Avenida de la Libertad, no 73 - 75. Vd. accedió al establecimiento y tras realizar una compra, salió del mismo a las 13:35 horas, cargando una bolsa en la mano izquierda y regresando a su domicilio a las 13:37 horas. A las 18:02 horas, Vd. abandonó su domicilio cargando dos bolsas de plástico, una en cada mano y se dirigió caminando a la lavandería autoservicio Lavanda, situada en Avenida de la Libertad, no 96, donde se vio que de las bolsas sacó ropa que introdujo en una de las máquinas. Tras ello, Vd. salió del establecimiento y caminó con aparente normalidad. Se detuvo en un cajero de una sucursal bancaria de Caixabank, sita en Avenida de la Libertad, no 74, alejándose del lugar a las 18:07 horas. Entonces, Vd. regresó a la lavandería, donde se sentó en una de las sillas en actitud de espera mientras manipulaba su teléfono móvil. A las 18:35 horas, Vd. se levantó, se dirigió a la máquina en la que había depositado su ropa, y tras abrir la puerta, flexionando la espalda y las rodillas, Vd. comenzó a sacarla y guardarla de nuevo en una de las bolsas de plástico. Posteriormente, Vd. continuó guardando la ropa en la segunda bolsa mientras permanecía agachado. Finalmente, Vd. cogió las dos bolsas, cada una con una mano, y se incorporó. Vd. se cambió una de las bolsas de mano y, llevando ambas en la mano izquierda, salió del local. Una vez fuera, Vd. caminó en dirección a su domicilio, llevando una bolsa en cada mano. A los pocos minutos de acceder a su vivienda, a las 18:57 horas, Vd. salió de nuevo por el garaje de su domicilio a bordo de una motocicleta Piaggio X9, con matrícula NUM000. Vd. condujo con normalidad realizando las maniobras propias de la conducción en motocicleta con total normalidad, además de utilizar ambas piernas para apoyarse en el suelo cuando se detuvo, sujetando el peso del vehículo de manera indistinta con cada una de sus piernas. A las 19:02 horas, Vd. estacionó en la Avda. Emilio Hurtado, de la ciudad de León, donde se apeó de su moto y se alejó caminando sin que se pudiese determinar a donde se dirigió. A las 20:38 horas, Vd. regresó a donde había aparcado la moto y, tras abordarla de nuevo, emprendió la marcha sin dar muestras aparentes de dificultad en los movimientos que realizó, conduciendo en dirección a su vivienda. A las 20:43 horas, Vd. accedió a su domicilio por el garaje con la motocicleta.

? En fecha **9 de enero de 2025**, a las 12:55 horas, Vd. salió de su domicilio, llevando a su perro cogido por la correa que sujetaba con la mano izquierda, mientras hacía uso de su dispositivo móvil con la mano derecha. Vd. caminó con el perro dando una vuelta a la manzana dirigiéndose, posteriormente al Mesón El Hayedo, situado en Avenida de la Libertad, no 95. Allí Vd. accedió al establecimiento, saliendo más tarde con un café en la mano para sentarse en una mesa de la terraza. A las 13:23 horas, Vd. se levantó y llevó el vaso de la consumición al interior del bar. Salió de nuevo, cogió a su perro y reanudó el paseo en dirección a su vivienda. Vd. volvió caminando y llevando la correa de su perro con la mano izquierda y manipulando su dispositivo móvil con la mano derecha. Durante el trayecto, se observó como Vd. se agachó completamente y para recoger las heces de su perro con la mano derecha, usando una bolsa pequeña de color rosa. Tras depositar la bolsa en un contenedor cercano, Vd. accedió a su domicilio a las 13:28 horas. A los pocos minutos, Vd. salió nuevamente sin su perro y se encaminó nuevamente al Mesón El Hayedo, Tras acceder al mismo, salió al minuto, para después dirigirse al supermercado Lupa, sito en la Avenida de la Libertad, no 73 - 75. A las 13:37 horas, Vd. salió de establecimiento con una bolsa de plástico cargada de compra en la mano izquierda, regresando a su domicilio, subiendo su calle con desnivel, sin dar muestras de aparente dificultad en su caminar y llegando a su domicilio a las 13:42 horas.

**CUARTO.**-El demandante no ostenta cargo de representación de los trabajadores, ni de delegado sindical, ni lo ha ostentado en el año anterior al despido.

**QUINTO.**-La actor acredita haber agotado el trámite de conciliación pre-procesal ante el UMAC."

**TERCERO.**-Interpuesto recurso de Suplicación contra dicha sentencia por **D. Ruperto** que fue impugnado por **MERCADONA S.A.**, y elevados los Autos a esta Sala, se designó Ponente acordándose la participación a las partes de tal designación.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.**-La Sentencia nº 375/2025 dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de León, de fecha 16 de octubre de 2025 recaída en los autos de DESPIDO 289/2025, desestima íntegramente la demanda sobre despido disciplinario, formulada por Ruperto, contra LA EMPRESA MERCADONA, S.A., y absuelve a la parte demandada de las pretensiones contra ella deducidas en el presente proceso laboral, declarando la procedencia del despido efectuado y convalidando la extinción del contrato de trabajo que con aquél se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación para el demandante.



Frente a la indicada resolución se alza la representación del trabajador en suplicación articulando su recurso en torno a los apartados b) y c) del art. 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Por la mercantil MERCADONA, S.A., se impugna dicho recurso y solicita la confirmación de la sentencia de instancia por sus propios argumentos.

**SEGUNDO.**-Se formaliza un primer motivo por el cauce del apartado b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, manifestando el recurrente su discrepancia con el relato fáctico.

Los requisitos de la revisión fáctica los encontramos, entre otras, en la Sentencia de la Sala Cuarta de 18 de septiembre de 2025 (Sentencia: 793/2025; Recurso: 193/2023; Ponente: JUAN MARTINEZ MOYA), donde recuerda que, reiterada jurisprudencia como la reseñada en SSTS 28 mayo 2013 (Rec. 5/20112 ), 3 julio 2013 (Rec. 88/2012 )o 25 marzo 2014 (Rec. 161/2013 )viene exigiendo, para que el motivo prospere:

1. Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado (lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse).
2. Bajo esta delimitación conceptual fáctica no pueden incluirse normas de Derecho o su exégesis. La modificación o adición que se pretende no debe comportar valoraciones jurídicas. Las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica.
3. Que la parte no se limite a manifestar su discrepancia con la sentencia recurrida o el conjunto de los hechos probados, sino que se delimite con exactitud en qué discrepa.
4. Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada].
5. Que no se base la modificación fáctica en prueba testifical ni pericial. La variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental obrante en autos y que demuestre la equivocación del juzgador.
6. Que se ofrezca el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados, enmendando la que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos.
7. Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo.
8. Que quien invoque el motivo precise los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.
9. Que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo. Cuando refuerza argumentalmente el sentido del fallo no puede decirse que sea irrelevante a los efectos resolutorios, y esta circunstancia proporciona justificación para incorporarla al relato de hechos, cumplido -eso sí- el requisito de tener indubitado soporte documental.

Partiendo de tales premisas, pretende el recurrente, en concreto, las siguientes modificaciones:

1º) La modificación del **hecho probado primero**, para que el mismo pase a tener el siguiente tenor literal:

**"PRIMERO.**-El demandante, Ruperto venía prestando servicios por cuenta y orden de la empresa demandada, Mercadona, S.A., desde el 14 de diciembre de 2010, en el centro de trabajo de centro logístico de Villadangos del Páramo (León), con la categoría de gerente A, con sujeción al Convenio Colectivo de empresa y un salario mensual de **2.517,05 euros brutos**,incluida la prorrata de gratificaciones."

Se admite la rectificación interesada por tratarse de un error material, admitido asimismo por la parte demandada.

2º) La modificación del **hecho probado tercero e)**, para que el mismo pase a tener el siguiente tenor literal:

**e) El mismo se encontraba en situación de incapacidad temporal por artritis reumatoide FR/ACPA POS desde el 12 de diciembre de 2024. El informe médico 8/9/2025 se recoge "nota se trata de un paciente con una enfermedad inflamatoria crónica con control parcial a pesar de FAME por lo que vamos a priorizar tratamiento biológico".**

Se admite la adición pretendida, habida cuenta de que lo que se pretende incorporar se desprende del documento invocado ( Informe Clínico de Consulta Externa del Sacyl de fecha 08/09/2025, siendo relevante



a los efectos del fallo y poniendo de relieve el error en el que habría incurrido el juez de instancia, pues la situación de IT no deriva de accidente de trabajo.

3º) La modificación del **hecho probado tercero f)**, para que el mismo pase a tener el tenor que recoge en su escrito de recurso, eliminando ciertas partes, invocando al efecto el vídeo y las fotografías aportadas.

No obstante, la modificación no puede prosperar, pues el juez de instancia se basa precisamente en el informe del detective, en prueba documental, videográfica y testifical para alcanzar la convicción que plasma en el hecho probado tercero, no apreciando que haya incurrido en un error manifiesto en su valoración, siendo a él a quien corresponde la valoración de la prueba.

Tal y como recuerda la reciente STS de 18 de septiembre de 2025 (Sentencia: 793/2025; Recurso: 193/2023; Ponente: JUAN MARTINEZ MOYA), *"El proceso laboral está concebido como un proceso de instancia única (que no grado), lo que significa que la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud ( art. 97.2 LRJS )únicamente al juzgador de instancia (en este caso a la Sala "a quo") por ser quien ha tenido plena intermediación en su práctica y la revisión de sus conclusiones únicamente puede ser realizada cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de documentos idóneos para ese fin que obren en autos, por lo que se rechaza que el Tribunal pueda realizar una nueva valoración de la prueba, como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario de apelación.*

**TERCERO.**-Al examen del derecho sustantivo y la doctrina jurisprudencial destina el trabajador el siguiente motivo de su recurso, por entender que se ha producido infracción de lo dispuesto en los artículos 169 y 170 del TRLGSS y de los artículos 15 y 43 de la C.E. Asimismo, en el siguiente motivo, considera que se ha producido infracción de lo dispuesto en los artículos 55.5 E. T. y los artículos 2, 26, 27 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato; y vulneración del artículo 54 E.T. Dada su evidente conexión, procederemos a su resolución conjunta.

La cuestión controvertida en el presente recurso de suplicación se circunscribe a determinar si las conductas imputadas al trabajador durante la situación de incapacidad temporal constituyen una transgresión de la buena fe contractual susceptible de justificar la sanción máxima del despido disciplinario o, por el contrario, si tales hechos carecen de entidad suficiente para acreditar la simulación de la situación de baja médica o la realización de actividades incompatibles con el proceso patológico que la motivó.

Pues bien, partiendo de los hechos probados, consta acreditado que el actor presta servicios para la empresa demandada desde el año 2010 en un bloque logístico, realizando tareas de limpieza de máquinas y rodillos en cámara de 12 grados, consistentes esencialmente en limpieza de automático y derivados, limpieza de máquinas y derivados, así como limpieza de pasillos y fregado de suelos.

El trabajador padecía artritis reumatoide y, tras un primer proceso de incapacidad temporal con alta médica el 8 de noviembre de 2024, el informe médico de 19 de noviembre de 2024 realizado tras el reconocimiento médico posterior al alta, objetivó las siguientes limitaciones funcionales: agacharse en cuclillas de forma repetitiva, permanecer arrodillado de forma mantenida, realizar presión repetitiva o continuada con ambas manos, así como la prohibición expresa de exposición al frío o a bajas temperaturas, en particular el trabajo en cámaras de refrigerado o congelado.

Posteriormente, el actor inició un nuevo proceso de incapacidad temporal por la misma patología el 12 de diciembre de 2024, que se prolongó hasta el 10 de septiembre de 2025.

La decisión empresarial extintiva se fundamenta en un informe de detective privado que describe diversas actividades realizadas por el trabajador durante los días 8 y 9 de enero de 2025, consistentes esencialmente en pasear a su perro, recoger sus excrementos, realizar compras en un supermercado, transportar bolsas de compra o de ropa, utilizar una lavandería, manipular su teléfono móvil y conducir una motocicleta.

La doctrina jurisprudencial viene declarando de forma reiterada que la realización de actividades durante la situación de incapacidad temporal únicamente puede justificar el despido disciplinario cuando se acredita que tales conductas evidencian la inexistencia de la situación incapacitante o cuando resultan claramente incompatibles con el proceso patológico y susceptibles de retrasar o impedir la curación del trabajador.

Así lo dice la doctrina consolidada del Tribunal Supremo, reiterada en numerosas resoluciones ( SSTS de 29 de enero de 1987, 24 de julio de 1990, 19 de abril de 1991, entre otras), conforme a la cual **no toda actividad realizada durante la situación de incapacidad temporal puede calificarse como conducta desleal sancionable con el despido**, sino únicamente aquella que, dotada de suficiente gravedad e intencionalidad, y atendidas las circunstancias concurrentes, resulte susceptible de perturbar la curación del trabajador o ponga de manifiesto su aptitud laboral, evidenciando así una simulación fraudulenta en perjuicio de la empresa.



La misma línea jurisprudencial ha sido seguida de forma constante por los Tribunales Superiores de Justicia (así, TSJ de Madrid de 21 de marzo de 2017; TSJ de Cataluña de 9 de septiembre de 2005, AS 2005/3690; TSJ de Navarra de 26 de mayo de 2005, AS 2005/1671; o TSJ de Andalucía de 6 de mayo de 2004 y 9 de noviembre de 2006, entre otras). Dichas resoluciones han matizado que la situación de incapacidad laboral transitoria no impide al trabajador hacer vida normal ni desarrollar actividades compatibles con su dolencia, siempre que las mismas no incidan negativamente en el proceso de recuperación ni revelen que el trabajador se halla en condiciones de desempeñar su actividad profesional.

De igual forma, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en Sentencias de 7 de julio de 1987 y 26 de enero de 1988, ha recordado que la valoración de la conducta imputada debe hacerse atendiendo a la índole concreta de la enfermedad, las características del puesto de trabajo desempeñado y la eventual incidencia de las actividades realizadas sobre la curación del trabajador, descartando la sanción de despido cuando no concurren tales elementos de gravedad.

No basta, por tanto, con la constatación de la realización de determinadas actividades de la vida cotidiana, sino que es preciso que concorra una contradicción relevante entre las limitaciones derivadas de la patología y las conductas observadas, o bien que estas evidencien un fraude en la situación de incapacidad temporal.

En el supuesto examinado, las actividades reflejadas en el informe de investigación se limitan a actuaciones ordinarias de la vida diaria: pasear al perro (de raza pequeña), recoger sus heces, realizar pequeñas compras, transportar bolsas de escaso volumen, acudir a una lavandería, manipular un teléfono móvil o conducir una motocicleta durante trayectos breves.

Pues bien, entendemos que ninguna de tales conductas permite inferir, por sí misma, la simulación de la situación de incapacidad temporal ni la realización de esfuerzos incompatibles con las limitaciones médicas objetivadas. En este sentido, las restricciones recogidas en el informe médico de 19 de noviembre de 2024 se refieren a actividades específicas: agacharse en cuclillas de forma repetitiva, permanecer arrodillado de forma mantenida, realizar presión repetitiva o continuada con ambas manos y exposición al frío o a bajas temperaturas. Tales limitaciones guardan relación directa con las funciones propias del puesto de trabajo desempeñado por el actor -limpieza de maquinaria y suelos en cámaras refrigeradas-, pero no implican una prohibición absoluta de realizar movimientos ocasionales de flexión, caminar, manipular objetos de forma puntual o desarrollar actividades cotidianas de escasa intensidad. Asimismo, no consta en las actuaciones que el trabajador tuviera prescrita una situación de reposo absoluto ni que las actividades observadas pudieran interferir negativamente en el proceso de recuperación.

A ello se añade que la propia evolución clínica del trabajador refuerza la verosimilitud de la situación incapacitante. El proceso de incapacidad temporal se prolongó hasta el 10 de septiembre de 2025 por artritis reumatoide, patología de carácter inflamatorio y crónico. En los análisis de sangre resultaron positivos tanto el factor reumatoide (FR) como los anticuerpos ACPA y, según el informe médico de 8 de septiembre de 2025, se trataba de *"un paciente con una enfermedad inflamatoria crónica con control parcial a pesar de FAME"*, motivo por el cual se priorizaba la instauración de tratamiento biológico.

Tales circunstancias médicas evidencian la existencia de una patología real y persistente, incompatible con la tesis empresarial de simulación o fraude. Ello nos lleva a concluir que las actividades constatadas por el detective no pueden calificarse como incompatibles con la situación de incapacidad temporal ni revelan una transgresión de la buena fe contractual de la gravedad necesaria para justificar la sanción de despido.

Por el contrario, se trata de actuaciones compatibles con el desarrollo normal de la vida cotidiana de una persona afectada por una patología que limita determinadas actividades laborales específicas, pero que no exige una inactividad absoluta.

En tales condiciones, no habiendo acreditado la empresa la concurrencia de un incumplimiento grave y culpable del trabajador, la decisión extintiva carece de justificación suficiente, lo que determina la declaración de improcedencia del despido.

**CUARTO.**-Sin embargo, la petición de nulidad no puede tener favorable acogida.

Así, según la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la nulidad del cese se aplicará cuando aquél tenga como móvil *"algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador"*( artículos 53.4 y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores y 108.2 y 122.2.a de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social). Por su parte, el artículo 2.1 de la Ley 15/22 incluye entre las razones de discriminación prohibida la *"enfermedad o condición de salud"*.El número 3 del mismo artículo añade: *"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".*

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

No obstante, tal y como hemos venido diciendo, (entre otras, sentencias de esta Sala de 6 de noviembre de 2023, rec. 1674/2023 y 3 de octubre de 2023, rec. 610/20239), no toda decisión extintiva habría de merecer tal calificación, pues no se trata de una nulidad "objetiva", sino causal, extraña a automatismos y precisada de indicios suficientes que configuren un panorama favorable de apreciación. La propia Ley 15/2022 en su artículo 30 dispone que *" de acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad"*, lo que nos sitúa en el ámbito de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, artículo 96.1 y 181.2, exigiendo la existencia de indicios fundados de la vulneración y una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

En este sentido, como ya dijimos en la sentencia de esta misma Sala de 19 de junio de 2023 (Rec. 877/23), a partir del 14 de julio de 2022 debemos considerar que, en principio, un despido *que tenga como móvil la enfermedad del trabajador* tiene naturaleza discriminatoria y debe ser declarado nulo.

Sobre esta base debemos resolver el caso que nos ocupa. Es aplicable a estos casos, como viene sosteniendo la jurisprudencia, el artículo 181.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, el cual dispone que *"en el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad"*. Por tanto, como dijimos en la sentencia de esta Sala de 9 de octubre de 2023 (rec. 1447/2023), el test de aplicación en casos de enfermedad, para determinar si el despido ha tenido como móvil la misma, exige:

- a) Comprobar si existe una enfermedad del trabajador previa al despido;
- b) Determinar si existe un panorama indiciario de que el móvil del despido ha sido la enfermedad;
- c) En caso afirmativo, determinar si el empresario ha aportado una justificación objetiva y razonable que excluya la causa discriminatoria.

Partiendo del relato de hechos probados, vemos que sí que se da el primero de los requisitos, pues el trabajador fue despedido mientras se encontraba en situación de IT.

Ahora bien, como ya hemos dicho, el despido del trabajador en situación de IT no conlleva, de forma automática, su declaración de nulidad, sino que es preciso determinar si el móvil del despido ha sido, precisamente, la situación de enfermedad del trabajador.

En este sentido, a los efectos de la prueba, debe entrar en juego la doctrina constitucional sobre la carga de la prueba cuando se alegue vulneración de derechos fundamentales; esto es, corresponde al trabajador aportar un indicio probatorio de que el empresario le ha discriminado por razón de su enfermedad, es decir que el despido se fundamenta esencialmente en la situación de baja médica; y acreditado el indicio, corresponde a la empresa probar que la verdadera causa del despido es ajena a la vulneración de derechos fundamentales ( STS de 21 de febrero de 2018, rec 842/16 ).

En efecto, dicha doctrina se recoge expresamente en el art. 30.1 de la citada ley, cuando señala: *« 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.»*

De acuerdo con la doctrina del Tribunal Constitucional, *«(...) para establecer el móvil de la lesión del tratamiento peyorativo revisten especial importancia las reglas sobre la distribución de la carga de la prueba y, en particular, el desplazamiento de esa carga al empresario como forma de evitar que "la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resulta lesivo del derecho fundamental". Para ello juega la doble articulación de la prueba indiciaria, de forma que " el demandante que alega el móvil discriminatorio debe aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental y que obviamente no puede consistir en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido "*.



Sentado lo anterior, y aun cuando el recurso haya sido estimado en cuanto a la calificación del despido como improcedente, no procede acceder a la pretensión de nulidad interesada por la parte actora por razón de su enfermedad. En efecto, una vez activado el mecanismo de la prueba indiciaria, correspondería a la empresa acreditar que la decisión extintiva obedecía a causas reales y ajenas a cualquier finalidad discriminatoria. Pues bien, tal carga puede considerarse cumplida en el presente caso, en la medida en que la decisión empresarial se sustentó en un informe de detective privado en el que se consignaban diversas actividades realizadas por el trabajador durante la situación de incapacidad temporal, que la empresa estimó incompatibles con la misma.

Es cierto que esta Sala, a la vista de las limitaciones médicas objetivadas y de la naturaleza de las actividades descritas, concluye que tales conductas no presentan la entidad suficiente para justificar la sanción de despido disciplinario, lo que conduce a la declaración de su improcedencia. Sin embargo, ello no permite afirmar que nos hallemos ante una decisión extintiva carente de causa real o encubridora de un móvil discriminatorio vinculado a la enfermedad del trabajador. Antes bien, la controversia se sitúa en el plano de la valoración jurídica de unos hechos efectivamente constatados, valoración que esta Sala no comparte pero que fue acogida por el juzgador de instancia, lo que evidencia que la empresa actuó sobre la base de una causa disciplinaria identificable y no por razón de la enfermedad del actor.

En consecuencia, no apreciándose indicios suficientes de que la decisión empresarial obedeciera a un propósito discriminatorio, la pretensión de nulidad del despido no puede ser acogida, sin perjuicio de su calificación como improcedente por las razones ya expuestas.

**QUINTO.**-La declaración del despido como improcedente obliga a calcular la indemnización extintiva de acuerdo con el artículo 110.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (Ley 36/2011, de 10 de octubre); con el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre) y, al haberse iniciado la relación laboral con anterioridad al 12 de febrero de 2012, con la disposición transitoria undécima del Estatuto de los Trabajadores.

El cálculo de esta indemnización debe hacerse sobre la base del periodo en que la parte actora ha prestado servicios laborales para el empleador, tomando como fecha inicial el día 14/12/2010 correspondiente a la antigüedad reconocida en el hecho probado primero y como fecha final el día de extinción de la relación laboral 06/02/2025. El prorrateo de los días que exceden de un mes completo se computa como si la prestación de servicios se hubiera efectuado durante toda la mensualidad: se considera como un mes completo (sentencias del TS de 20 de julio de 2009, recurso 2398/2008, ECLI:ES:TS:2009:5261; 20 de junio de 2012, recurso 2931/2011 ECLI:ES:TS:2012:4645; y 6 de mayo de 2014, recurso 562/2013, ECLI:ES:TS:2014:2125).

La indemnización correspondiente al periodo anterior al 12 de febrero de 2012 se calcula a razón de *"cuarenta y cinco días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año"* (disposición transitoria undécima del Estatuto de los Trabajadores). Ello significa que debemos contabilizar 14 meses en este primer periodo y que por cada uno de ellos se devengan 3,75 días indemnizatorios (45 días de salario anuales divididos por los 12 meses del año). Debido a que los días indemnizatorios del primer periodo no superan los 720, también debe computarse el periodo de prestación de servicios posterior al 12 de febrero de 2012.

En el segundo periodo opera una indemnización de *"treinta y tres días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los períodos de tiempo inferiores a un año"* (disposición transitoria undécima del Estatuto de los Trabajadores). En consecuencia, debemos contabilizar 156 meses en el segundo periodo. Por cada uno de ellos se devengan 2,75 días indemnizatorios (33 días de salario anuales divididos por los 12 meses del año). Sumando las indemnizaciones de ambos periodos, con el tope de 720 días, la indemnización por despido improcedente se cifra en **39.845,25 euros**. De esa cuantía debe deducirse la indemnización que por cese del contrato haya podido percibir la parte actora.

En su virtud,

**EN NOMBRE DEL REY**

## FALLAMOS

**QUE DEBEMOS ESTIMAR Y ESTIMAMOS LA PETICIÓN SUBSIDIARIA** del recurso de suplicación interpuesto por la representación de DON Ruperto frente a la Sentencia nº 375/2025 dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de León, de fecha 16 de octubre de 2025 recaída en los autos de DESPIDO 289/2025, en virtud de demanda sobre despido disciplinario, formulada por Ruperto, contra **LA EMPRESA MERCADONA, S.A.**

En consecuencia, revocamos la misma y **declaramos la improcedencia del despido** de que fue objeto el trabajador, condenando a la empresa demandada a optar en el plazo de 5 días hábiles desde la notificación



de esta sentencia, mediante escrito o por comparecencia ante esta Sala, entre readmitirle en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido y con abono en tal caso de los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido hasta la notificación de esta sentencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo si tal colocación fuera anterior y se probase por el empresario lo percibido para su descuento de los salarios de tramitación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 57 ET, o indemnizarle en la cantidad de **39.845,25 euros**.

Sin costas.

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta Capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la correspondiente certificación incorporándose su original al libro de sentencias.

SE ADVIERTE QUE:

Contra la presente sentencia cabe recurso de Casación para Unificación de Doctrina, que podrá prepararse dentro de los diez días siguientes al de su notificación, mediante escrito firmado por Abogado y dirigido a esta Sala, con expresión sucinta de la concurrencia de requisitos exigidos, previstos en los números 2 y 3 del artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de **600,00 euros** en la cuenta núm. 4636 0000 66 0080 26 abierta a nombre de la Sección 1ª de la Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco Santander, acreditando el ingreso.

Si se efectúa a través de transferencia bancaria desde otras entidades o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número 0049 3569 92 0005001274, código IBAN ES55, y en el campo concepto deberá contener los 16 dígitos que corresponden a la cuenta expediente indicado en el apartado anterior.

Asimismo, deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de condena, debiendo acreditar dicha consignación en el mismo plazo concedido para preparar el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.

Si el recurrente fuera la entidad gestora, y ésta haya sido condenada al pago de prestaciones, deberá acreditar al tiempo de preparar el citado Recurso, que ha dado cumplimiento a lo previsto en el art. 221 en relación con el 230.2.C de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Firme que sea esta sentencia, devuélvanse los autos, junto con la certificación de la misma, al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar 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.