

TRIBUNAL SUPREMO

Sentencia 757/2026, de 29 de septiembre de 2026

Sala de lo Social

Rec. n.º 2681/2025

SUMARIO:

Despido disciplinario de mujer que tiene la condición de víctima de violencia de género. Inversión de la carga de la prueba tras invocar vulneración de derechos fundamentales por discriminación. Parece indudable que, el hecho de que una mujer haya sido o esté siendo víctima de violencia de género, no se contempla por sí solo en el artículo 55.5 del ET como un factor susceptible de provocar una calificación de nulidad de manera objetiva, tal como se prevé en las letras a), b) y c) de dicho precepto, y ello tanto si tal situación se considera de manera autónoma, como si se reconduce a un tipo de discriminación específica por razón de sexo. Por el contrario, para que tal factor pueda incidir en la calificación del despido, es necesario que la trabajadora haya intentado hacer valer derechos laborales en función de su condición de víctima de violencia de género, ya sea en el estricto ámbito de la organización empresarial, ya ante los órganos judiciales. Por tanto, con carácter general la mera circunstancia de que la mujer trabajadora haya sido o esté siendo víctima de violencia de género, fuera del caso ya enunciado, carece de entidad para sustentar aquella necesaria sospecha y alzarse como un indicio suficiente de que la empresa ha adoptado su decisión de manera relacionada con la situación de la trabajadora. Ello se debe a que la violencia de género constituye un factor que se contrae a la vida privada y social de la mujer, que no tiene por qué ser conocido en su ámbito laboral y, en el caso de que la empresa empleadora hubiera tenido conocimiento, no tiene tampoco en la vida profesional de la trabajadora una incidencia inmediata y directa que deba darse por supuesta. Para que proceda el desplazamiento de la carga probatoria hacia la empleadora al amparo del artículo 181.2 de la LRJS, la condición de víctima debe venir acompañada de elementos concomitantes que permitan deducir que la empresa percibe la situación como una fuente de molestias o problemas. En el supuesto analizado -un despido disciplinario fundado en una alegada disminución de rendimiento-, debe apreciarse un panorama indiciario sólido conformado por tres factores clave: 1.-Tras la denuncia por violencia de género presentada ante la policía, la interesada permaneció de baja por IT, siendo el administrador mancomunado de la empresa, que tenía conocimiento de la situación de la interesada, citado como testigo para declarar en la causa penal. 2.-El despido se notificó apenas una semana después de la comparecencia judicial del administrador. 3.-La compañía no aportó la más mínima prueba que respaldara la causa disciplinaria alegada. Al no haber ofrecido la empresa una justificación objetiva, razonable y probada de la medida extintiva, debe declararse la nulidad del despido, procediendo condenar a la empleadora a la readmisión inmediata con abono de los salarios de tramitación y de una indemnización por daños morales de 10.000 euros. (*Vid.* STSJ de Castilla y León/Burgos, Sala de lo Social, de 11 de abril de 2025, rec. núm. 129/2025, casada y anulada por esta sentencia).

PONENTE:

Doña Luisa María Gómez Garrido.

Síguenos en...



Sentencia

Magistrados/as

ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA

RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 757/2026

Fecha de sentencia: 29/09/2026

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 2681/2025

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 29/09/2026

Ponente: Excm. Sra. D.ª Luisa María Gómez Garrido

Procedencia: T.S.J. CASTILLA-LEON SALA SOCIAL 1

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-

Gil Mancha

Transcrito por: MRT

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2681/2025

Ponente: Excm. Sra. D.ª Luisa María Gómez Garrido

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-

Gil Mancha

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 757/2026

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva

D. Rafael Antonio López Parada

D.ª Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 29 de septiembre de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Dña. Eva , representada y asistida por la Letrada Dña. Esther Comas López, contra la sentencia dictada el 11 de abril de 2025 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Burgos, en el recurso de suplicación núm. 129/2025, interpuesto contra la sentencia de fecha 21 de noviembre de 2024 dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Ávila en procedimiento de Despido núm. 364/2024, seguidos a instancia de Dña. Eva contra la empresa NAGAMI DESING SL, habiendo sido parte el FOGASA y el Ministerio Fiscal.

Han sido parte recurrida la empresa NAGAMI DESIGN SL, representada y defendida por el Letrado D. Francisco Isaac Pérez de Pablo.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.ª Luisa María Gómez Garrido.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Con fecha 21 de noviembre de 2024, el Juzgado de lo Social núm. 1 de Ávila, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

Síguenos en...



«Que ESTIMANDO en parte la demanda interpuesta por D. Eva contra NAGAMI DESING SL, debo declarar y declaro la improcedencia del despido efectuado con efectos de 09/04/2024, condenando a la empresa demandada a optar en el plazo de cinco días desde la notificación de la presente sentencia a readmitir al trabajador en su puesto de trabajo, o a abonarle una indemnización dos mil seiscientos noventa y tres euros con cincuenta céntimos de euro (2.693,50 euros), de dicho importe habrá que deducir las cantidades percibidas por la trabajadora, en su caso, opción que deberá ejercitar mediante escrito o comparecencia ante la Secretaria de este Juzgado en el plazo indicado y sin esperar a la firmeza de la presente sentencia, y con la advertencia a la empresa de que, de no efectuar opción en el plazo indicado, se entenderá que opta por la readmisión con el abono de los salarios de tramitación sobre el salario diario de 75,34 euros día.»

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO. - La parte actora ha venido prestando sus servicios para la empresa demandada dedicada a la arquitectura de diseño y la impresión 3 D, con una antigüedad referida a 24 de marzo de 2023 en virtud de contrato de trabajo indefinido y a jornada completa en la competencia funcional de responsable de marketing y con una retribución mensual bruta de 2.291,67 euros-Informe de vida laboral, facturas aportadas por ambas partes y contrato de trabajo acontecimientos nº 71, 79, 81, 82 y 107 del visor-.

Que por parte de la empresa demandada se han emitido a favor de la demandante en el periodo comprendido entre el 31/03/2023 a 28/09/2023, 7 facturas mensuales por el mismo importe de 2.280,00 euros bajo el concepto de "profesional de marketing manager de la marca".

SEGUNDO.- Con fecha 09/04/2024 la empresa demanda le comunica a la actora la extinción del contrato de trabajo con efectos desde la misma fecha, basándose en motivos disciplinarios, que se da por reproducida y a los presentes efectos son de interés por haber incurrido Ud. en la causa prevista en el apartado e) "disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado" trabajadora no estar incurso en ningún proceso de baja médica por enfermedad común, enfermedad profesional, accidente de trabajo o accidente no laboral" (Documento nº 1 aportado junto con el escrito de demanda).

TERCERO. -Que la trabajadora formulo denuncia de violencia de género ante el Cuerpo Nacional de Policía de la Localidad de Madrid con fecha 2 de febrero de 2024 frente a su ex compañero sentimental y que dio lugar a la incoación del procedimiento seguido ante el Juzgado de Violencia sobre la Mujer nº 03 de Madrid Diligencias Previas 171/2024, y denegada la orden de protección solicitada según auto del indicado juzgado de fecha 4 de febrero de 2024- Acontecimientos nº 84 y 85 del visor-.

Que el administrador mancomunado de la empresa demandada, D. Gabriel tenía conocimiento de la existencia del procedimiento penal, prueba de interrogatorio de parte y providencia de citación en calidad de testigo al acontecimiento nº 86 del visor.

Que D. Eva fue atendida en el S.A.V.G 24 HORAS perteneciente a la Red Municipal de Atención de Mujeres Víctimas de Violencia de Genero desde el 7 de febrero de 2024 a 15 de marzo de 2024- Documento nº 9 aportado por la parte actora que obra al acontecimiento nº 87 del visor.

CUARTO. - Que la actora inicio proceso de incapacidad temporal a la contingencia de enfermedad común al diagnostico de "síntomas y signos que afectan al estado emocional" con limitación de la capacidad funcional por fiebre/malestar general que le incapacita para su trabajo habitual con fecha 05/02/2024 siendo dada de alta el 23/02/2024-Documento nº 12 aportado por la parte actora que obra al acontecimiento nº 90 del visor.

QUINTO.- No consta que la trabajadora ostentase cargo alguno de representación en la entidad demandada. (Extremo no controvertido)

SEXTO. - Que a la relación laboral le es de aplicación el Convenio Colectivo de Actividades Diversas, según el contrato aportado.

SEPTIMO. - Se presentó papeleta de conciliación ante la SMAC en fecha 07/05/2024, celebrándose el acto de conciliación el 23 de mayo de 2024 con el resultado de SIN AVENIENCIA. (Extremo no controvertido. Documento aportado con el escrito de demanda).»

SEGUNDO.

Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León-Burgos, dictó sentencia con fecha 11 de abril de 2025, en la que consta la siguiente parte dispositiva:

«Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de Suplicación número 129/2025 interpuesto por Doña Eva, frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Ávila en autos número 364/2024 seguidos a instancia de la recurrente contra NAGAMI DESIGN SL., FONDO DE GARANTÍA SALARIAL y con intervención del Ministerio Fiscal, en reclamación sobre DESPIDO, que se confirma. Sin costas»

TERCERO.

Por la representación de Dña. Eva se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación.

A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), el recurrente propone como sentencia de contraste, la dictada en fecha 28/10/2020 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid- Sección 2ª-, en el recurso de suplicación 243/2020.

CUARTO.

Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Presentado escrito de impugnación por la representación de NAGAMI DESIGN S.L., se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal quien emitió informe en el sentido de considerar estimado el recurso.

QUINTO.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente Dña. Luisa María Gómez Garrido, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 29 de septiembre de 2026, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

1.- El objeto de debate en el supuesto ahora considerado, consiste en determinar si para que se produzca la inversión de la carga de la prueba tras invocarse la vulneración de derechos fundamentales por discriminación, es suficiente con que la mujer trabajadora tenga la condición de víctima de violencia de género, fuera del caso en que la misma haya presentado en tal condición reclamaciones internas o judiciales frente a su empleadora.

2.- A los efectos indicados y, tal como se informa en la sentencia de instancia, la interesada había formulado denuncia por violencia de género ante el Cuerpo Nacional de Policía el 2 de febrero de 2024, originando el correspondiente procedimiento en el que, mediante auto de 3 de febrero de 2024, se denegó la orden de protección solicitada. Igualmente, permaneció en situación de incapacidad temporal por enfermedad común del 5 al 23 de febrero de 2024 por «síntomas y signos que afectan al estado emocional" con limitación de la capacidad funcional por fiebre/malestar general que le incapacita para su trabajo habitual». Y, finalmente, fue atendida en el S.A.V.G 24 HORAS perteneciente a la Red Municipal de Atención de Mujeres Víctimas de Violencia de Genero desde el 7 de febrero de 2024 a 15 de marzo de 2024.

Se dice igualmente que el administrador mancomunado de la empresa empleadora tenía conocimiento de la existencia del procedimiento penal, por cuanto había sido citado como testigo de la causa penal el día 2 de abril de 2024. Siendo despedida la trabajadora el día 9 de abril de 2024, con efectos desde la fecha, por disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado, manifestando expresamente la trabajadora no estar incurso en ningún proceso de baja médica.

Síguenos en...



3.- Presentó la trabajadora demanda solicitando la declaración de nulidad, y subsidiariamente de improcedencia del despido así realizado, que resultó estimada en parte por sentencia del juzgado de lo social nº 1 de Ávila, que declaró la improcedencia del indicado despido.

Y, formalizado contra la anterior resolución recurso de suplicación, el mismo fue desestimado por la sentencia del TSJ de Castilla León/Burgos de 11 de abril de 2025, que confirmó la previa por entender, en lo sustancial que, alegada la existencia de discriminación tanto por razón de género, al haber sido la interesada víctima de violencia de género, como por enfermedad, no concurrían indicios suficientes en un caso ni en otro. En particular, y por lo que se refiere a la eventual discriminación por razón de haber sido víctima de violencia de género, se argumentaba que no concurrían indicios suficientes de una mínima entidad que permitiera aplicar la inversión de la carga de la prueba al amparo del art. 181.2 de la LRJS.

4.- Contra esta última sentencia se ha presentado por la parte demandante recurso de casación unificadora, mediante un único motivo en el que se identifica como sentencia de contraste la STSJ de Madrid 945/2020 de 28 de octubre -rec. 243/2020; como núcleo de contradicción, si basta que la demandante haya sido víctima de violencia de género para que se invierta la carga de la prueba a los efectos del art. 181.2 de la LRJS; y como normativa infringida, los arts. 96.1 y 181.2 de la LRJS, 14 de la CE en relación con los arts. 21.1 y 31.1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, arts. 2, 4, 6.6, 26 y 30.1 de la Ley 15/2022 de 12 de julio, 55.5 y 55.6 del ET, y jurisprudencia que se cita.

5.- En la indicada sentencia de contraste, se valoró el caso de una trabajadora que inició proceso de incapacidad temporal el 27 de mayo de 2019, con duración prevista de 22 días, solicitando en el mismo día orden de protección contra su pareja, incoándose diligencias urgentes ante el juzgado de violencia sobre la mujer, cuyo resultado no consta en las actuaciones.

En todo caso, se dice igualmente que en el mismo día 27 de mayo la interesada contactó con una persona de la empresa para informarle de que no podía ir a trabajar debido a la situación que había sufrido, y explicando que había sido agredida por su novio, iniciándose con ello un intercambio de comunicaciones por whatsapp que no interesan en este momento. Lo que ahora importa es que la trabajadora fue despedida el día 10 de junio de 2019, con base en «la falta de interés por las tareas encomendadas y la poca implicación para el buen funcionamiento de la tienda».

Dicho despido fue calificado como nulo por el correspondiente juzgado de lo social, en pronunciamiento confirmado, previa presentación de recurso de suplicación, por la sentencia que ahora se invoca como de contraste. En esta se dice que «desde el momento en que la trabajadora comunica que ha sido agredida por su novio y está de baja médica por este motivo, así como que ha denunciado la agresión y tiene un juicio pendiente, si la empresa la despide a continuación sin ofrecer motivo alguno, solo puede llegarse a la conclusión de que la despide por dicho motivo incurriendo en discriminación pese a que posteriormente se descarte en vía penal la condición de víctima de la trabajadora, al ser lo relevante la situación que existía al momento del despido...».

6.- El referido recurso de casación ha sido impugnado por la parte demandante, entendiendo que no existía contradicción y que, en todo caso, el recurso debía ser desestimado.

E igualmente, se ha presentado informe por el Ministerio Fiscal que, tras indicar que la contradicción parecía dudosa, interesaba la estimación de la casación por entender que la buena doctrina se contiene en la sentencia de contraste.

SEGUNDO.

1.- Dado que la sentencia recurrida es posterior a la entrada en vigor de la redacción dada al art. 219.1 de la LRJS por la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, nos corresponde ahora aludir a la concurrencia de contradicción, así como de interés casacional objetivo, cuestiones que, por lo demás, han sido ya decididas por la Sala de admisión de este mismo Tribunal, por lo que ahora nos limitaremos a reproducir sucintamente las consideraciones realizadas en su día en la correspondiente providencia de admisión.

Síguenos en...



2.- Por lo que se refiere a la contradicción, debemos recordar en este punto la constante doctrina de este tribunal, en el sentido de que la exigida en esta sede precisa que las sentencias comparadas contengan pronunciamientos distintos sobre la misma cuestión, esto es, que se hayan generado respuestas judiciales diversas ante debates o controversias sustancialmente iguales. Por otro lado, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso que, como señala el precepto citado, se hubieran alcanzado decisiones contradictorias entre sí «respecto de los mismos litigantes u otros diferentes en idéntica situación», y «en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales».

Conviene también recordar que, como regla general, la contradicción no puede apreciarse cuando las normas aplicables en los supuestos decididos sean diferentes, salvo casos excepcionales en los que se acredite la plena identidad de las regulaciones, con el alcance precisado.

Y, finalmente, que si bien la labor valorativa para apreciar la existencia de contradicción «comporta un previo juicio de valor abstracto acerca de la cuestión debatida, hay supuestos en los que la determinación acerca de la igualdad o desigualdad de los presupuestos fácticos requiere simultánea definición sobre el fondo de la cuestión debatida, porque la diversidad o identidad sustancial únicamente se alcanza a determinar si se pone en relación directa con la norma a aplicar, con necesidad de expresar de manera frontal la interpretación que se atribuye a la disposición -legal o convencional-de que se trata» (SSTS 367/2019 de 14 de mayo -rec. 3957/2016 y 646/2022 de 12 de julio -rec. 1367/2019-, entre otras).

3.- Pues bien, como ya dijimos en la previa providencia de admisión, en ambos casos comparados las trabajadoras iniciaron actuaciones como víctimas de violencia de género, habiendo tenido también sendas bajas por incapacidad temporal. En los dos supuestos se afirma que las respectivas empresas conocían la situación relativa a la violencia de género, y en ambos las interesadas son despedidas. Finalmente, en un caso el despido se declara nulo y en el otro improcedente, alcanzado con ello soluciones incompatibles sobre la aplicación de las reglas sobre la carga de la prueba al haberse invocado la vulneración de derechos fundamentales.

4.- Por lo que se refiere al interés casacional objetivo, y como también señala el art. 219.1 de la LRJS, concurre el mismo cuando se de alguno de los siguientes supuestos: «a) Si concurren circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento de la Sala. b) Si la cuestión posee una trascendencia o proyección significativa. c) Si el debate suscitado presenta relevancia para la formación de la jurisprudencia».

En el supuesto valorado, y como igualmente hizo notar nuestra Sala de admisión, concurre el mentado interés casacional objetivo, en cuanto la cuestión debatida «presenta relevancia para la formación de la jurisprudencia..., y que al tiempo presenta una proyección significativa..., atendiendo la repercusión del examen del alcance de la denuncia por violencia de género».

5.- En fin, despejada la concurrencia de los presupuestos necesarios para fundar la casación unificadora, debemos ahora decidir el fondo de la planteada.

TERCERO.

1.- La correcta decisión del debate planteado, precisa de una delimitación definitiva del mismo que nos permita perfilar el espacio al que se contrae nuestra decisión. En este sentido, debemos realizar dos descartes conceptuales.

En primer lugar, resulta imprescindible hacer notar que, si bien en los dos casos comparados, tanto el de la sentencia recurrida como en la referencial, las trabajadoras habían permanecido un cierto tiempo en situación de incapacidad temporal, no se plantea en modo alguno dicha situación como soporte de la pretensión ejercitada. En consecuencia, nada puede ni debe decirse sobre una eventual proyección de la situación de enfermedad sobre la protección de derechos fundamentales y, en particular, sobre la prohibición de discriminación. Cuestión distinta es que, como se verá en su momento, tal factor pueda tenerse en cuenta para evaluar si concurren indicios suficientes de discriminación.

En segundo lugar, y del mismo modo, resulta que ni la sentencia recurrida ni la referencial ponen en duda la condición de la interesada como víctima de violencia de género,

con independencia de las incidencias del correspondiente procedimiento penal. Y por ello precisamente, se ha podido apreciar la existencia de contradicción entre resoluciones, a pesar de ciertas diferencias en el historial de una trabajadora y de otra. En efecto, en la mentada resolución recurrida, se dice expresamente que «no se cuestiona la situación de la actora como posible víctima de violencia de género, sino los requisitos que concurren para producir efectos en un despido y su calificación». Decimos esto para que no queda ninguna duda de que lo relevante aquí, en cuanto conforma el núcleo de contradicción y debe ser el objeto de nuestra decisión, no se refiere a qué factores deben concurrir para que una mujer pueda ser considerada como una víctima de violencia de género, sino solo a la relevancia que deba otorgarse al hecho de que una mujer trabajadora haya sido o esté siendo víctima de violencia de género, en la posterior calificación del despido realizado y, en particular, si dicha situación puede considerarse como un indicio suficiente para aplicar la inversión de la carga de la prueba a tenor del art. 181.2 de la LRJS.

2.- Dicho lo anterior, es ahora necesario recordar el régimen de calificación de un despido como nulo tal como se deriva de los arts. 55.5 del ET y 181.2 de la LRJS. De los reseñados preceptos se deriva la existencia de dos modalidades diferenciadas.

De un lado, la nulidad que trae causa de la previa concurrencia de causas expresa y taxativamente previstas en las letras a/ b/ y c/ del reseñado art. 55.5 del ET, en cuyo caso la nulidad opera de manera automática y objetiva, una vez comprobada la presencia de algunas de las situaciones previstas en aquellos apartados, que se refieren en todo caso al embarazo, la lactancia, y la conciliación de la vida familiar y personal, así como, por lo que ahora interesa, el caso específico «de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral».

Como ya hemos dicho en otras ocasiones anteriores, por ejemplo, en nuestra STS 942/2017 de 28 de noviembre -rec. 3657/2015- en relación con el embarazo, o en la 802/2018 de 20 de julio -rec. 2708/2016- para un caso de jornada reducida por cuidado de hijo, la finalidad de la norma, encaminada a proporcionar una tutela más enérgica y reforzada en los casos expresamente previstos en ella, lleva a entender que el precepto es «configurador de una nulidad objetiva, distinta de la nulidad por causa de discriminación contemplada en el párrafo primero y que actúa en toda situación de embarazo, al margen de que existan o no indicios de tratamiento discriminatorio o, incluso, de que concurra o no un móvil de discriminación».

Como consecuencia de lo anterior, y como prevé el propio artículo comentado, la calificación de nulidad solo puede evitarse si se declara la procedencia del despido «por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados». Esto es, concurriendo la situación prevista en la norma, corresponde a la empresa acreditar la existencia de una causa justificadora del despido distinta a la que podría relacionarse con las especiales situaciones protegidas, para evitar la calificación de nulidad de su decisión extintiva.

De otro lado, la nulidad puede derivar, en su caso, del primer párrafo del art. 55.5 del ET, que prevé tal calificación cuando «el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora». En este caso se opera justamente al contrario que en el anterior, en cuanto la mera alegación de existencia de discriminación o de vulneración de un derecho fundamental, no implica la atribución inmediata de la carga de la prueba a la empresa en los términos ya vistos, sino que es necesario, como se deriva del art. 181.2 de la LRJS que, antes de eso, se aporten por la parte demandante «indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública», momento a partir del cual, ahora sí, «corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad». Esto es, se exige una actividad de acreditación a la parte que alega la vulneración del derecho fundamental, como soporte imprescindible para atribuir luego la carga de la prueba a quien adoptó la decisión, de que concurre una causa distinta y lícita para sustentarla.

3.- Por otro lado, y en lo referido a qué puede tenerse como un indicio suficiente de vulneración de derechos fundamentales, y aun tratándose de una materia de enorme casuismo, en cuanto depende en gran medida de las concretas circunstancias concurrentes en

cada caso, reiteradamente hemos dicho que para que opere el desplazamiento de la carga de la prueba hacia el empleador, no basta simplemente con que la persona trabajadora afirme la vulneración del derecho fundamental en cuestión «sino que ha de acreditar un indicio o -sin que proceda realizar mayores precisiones- un principio de prueba que permita deducir que aquella vulneración se puede haber producido» (STS 988/2023 de 21 de noviembre -rec. 5044/2022-).

Y, a tal efecto, debe distinguirse «entre la aportación de elementos probatorios suficientes para ser tenidos como prueba del indicio exigido para cuestionar la legitimidad constitucional del móvil de la actuación empresarial, y las que simplemente suponen meras sospechas y conjeturas sin base suficiente para dar lugar a tan importante efecto jurídico como es el de invertir la carga de la prueba» (SSTS 954/2022 de 13 diciembre -rec. 40/2021- y 71/2023 de 25 de enero -rec. 62/2021-).

4.- Llegado este punto, pueden establecerse los siguientes criterios:

a/ Parece indudable que, el hecho de que una mujer haya sido o esté siendo víctima de violencia de género, no se contempla por sí solo en el art. 55.5 del ET como un factor susceptible de provocar una calificación de nulidad de manera objetiva, tal como se prevé en las letras a/, b/ y c/ de dicho precepto, y ello tanto si tal situación se considera de manera autónoma, como si se reconduce a un tipo de discriminación específica por razón de sexo. Por el contrario, para que tal factor pueda incidir en la calificación del despido, es necesario que la trabajadora haya intentado hacer valer derechos laborales en función de su condición de víctima de violencia de género, ya sea en el estricto ámbito de la organización empresarial, ya ante los órganos judiciales.

En consecuencia, no parece discutible que, cuando se invoca la situación de la mujer trabajadora como víctima de violencia de género, no puede aplicarse el primer mecanismo antes expuesto, esto es, no puede calificarse el despido como nulo de manera automática, salvo que conste la existencia de reclamaciones internas o judiciales de la trabajadora relacionadas con su condición de víctima de violencia de género.

b/ Por tanto, el mecanismo aplicable en el supuesto que ahora nos ocupa, en el que no constan aquellas circunstancias, es el segundo y, en consecuencia, a tenor del art. 181.2 de la LRJS, la parte demandante debe aportar indicios previos y suficientes, de una mínima entidad y significado, que permitan presumir la potencial vinculación de la decisión extintiva con una causa torpe o ilícita, para poder atribuir a la empleadora la carga de la prueba de que el despido se produjo en base a una causa ajena a aquella sospechosa.

c/ Con carácter general, la mera circunstancia de que la mujer trabajadora haya sido o esté siendo víctima de violencia de género, fuera del caso ya enunciado, carece de entidad para sustentar aquella necesaria sospecha y alzarse como un indicio suficiente de que la empresa ha adoptado su decisión de manera relacionada con la situación de la trabajadora. Ello se debe a que la violencia de género constituye un factor que se contrae a la vida privada y social de la mujer trabajadora, que no tiene por qué ser conocido en su ámbito laboral y, en el caso de que la empresa empleadora hubiera tenido conocimiento, no tiene tampoco en la vida profesional de la trabajadora una incidencia inmediata y directa que deba darse por supuesta.

d/ Por tanto, para que la violencia de género pueda constituir un indicio suficiente de discriminación para la mujer trabajadora que la padece, conviene insistir en ello, salvo en el supuesto de que la medida extintiva pueda relacionarse con el ejercicio de derechos por parte de la trabajadora frente a la empleadora por su condición de víctima de violencia de género, además de ser conocida por la empresa, debe venir acompañada de otras circunstancias concomitantes de las que pueda derivarse la sospecha de que la empresa percibe la situación de la interesada como una fuente potencial de "molestias" o "problemas", todo ello, como es lógico, desde la particular perspectiva empresarial.

5.- La proyección de los precitados criterios al caso considerado, pone de manifiesto que, junto a la circunstancia de que la demandante era víctima de violencia de género, insuficiente por sí sola, como ya explicamos, para sustentar una sospecha relevante, concurrían otros factores susceptibles de transformar la significación de aquella primera situación. En particular, y tal como se describe en la sentencia recurrida, se produjeron otras dos particularidades adicionales que no pueden soslayarse sin más.

La primera que, como se informa en la sentencia de instancia, tras la denuncia por violencia de género presentada ante la policía el 2 de febrero de 2024, la interesada

permaneció de baja por incapacidad temporal del 5 al 23 de febrero de 2024, con diagnóstico de «síntomas y signos que afectan al estado emocional con limitación de la capacidad funcional por fiebre/malestar general que le incapacita para su trabajo habitual». Y, la segunda, que el administrador mancomunado de la empresa demandada, que tenía conocimiento de la situación de la interesada, fue citado como testigo para declarar en la causa penal el día 2 de abril.

Como puede observarse, se trata de elementos valorativos que aisladamente podrían no tener mayor significación pero que, considerados en su conjunto, implican una posibilidad materialmente cierta y posible de que la empresa percibiera la situación de la interesada como una potencial fuente de futuras implicaciones no deseadas para la empleadora.

6.- Antes de continuar nuestra argumentación, parece necesario realizar una puntualización que ya fue insinuada en anteriores apartados. Esta se refiere al hecho de que los dos factores antes aludidos se valoran como circunstancias concomitantes en la situación considerada de la trabajadora, y no como una fuente autónoma de potencial vulneración de derechos fundamentales.

Por lo que se refiere a la previa baja por enfermedad de la interesada porque, si bien la misma sí fue objeto de una consideración específica en la sentencia ahora recurrida, para rechazar que pudiera fundar un juicio de reproche, luego no se ha reproducido en esta alzada en la que, como también hemos dejado claro desde el inicio de nuestras consideraciones, el único factor en el que se basa la pretensión de nulidad por vulneración de derechos fundamentales ha sido la condición de la demandante como víctima de violencia de género.

Y, en lo que atañe a la llamada del administrador de la empresa como testigo, porque tal situación nunca podría integrar algún tipo de garantía aplicable a la persona trabajadora. En efecto, la garantía de indemnidad, que se comprende dentro del derecho de tutela judicial efectiva del art. 24 de la CE, se aplica siempre en relación con los actos de la propia persona trabajadora encaminados a la defensa de sus derechos, de forma tal que no pueda derivarse para dicha persona consecuencias perjudiciales derivadas del ejercicio de acciones judiciales (SSTC 7/1993 de 18 de enero o 54/1995 de 24 de febrero, entre otras muchas), ni por la realización de actos previos o preparatorios del procedimiento judicial (SSTC 198/2001 de 4 de octubre o 55/2004 de 19 de abril, entre otras), incluida la presentación de denuncia ante la inspección de trabajo (STS 179/2018 de 21 de febrero -rec. 2609/2015-). Mientras que la protección de la persona trabajadora que comparece como testigo en un procedimiento se dispensa no por el cauce de la garantía de indemnidad, sino por el del derecho a comunicar libremente información veraz, garantizado por el art. 20.1 d) CE, y considerando que la comparecencia como testigo constituye un deber inexcusable sujeto a la exigencia de veracidad (STC 197/1998 de 13 de octubre). Pero este no es el caso ahora valorado, en el que no es la trabajadora la que comparece como testigo, sino la que llama a testificar al administrador de su empleadora.

7.- Junto a los ya referidos factores, deben aun valorarse otras dos circunstancias añadidas.

La primera de ellas, la inmediatez con la que la empresa adopta la decisión extintiva en relación con la concurrencia de los factores ya considerados. En efecto, la trabajadora permaneció de baja por incapacidad temporal derivada e enfermedad común del 5 al 23 de febrero de 2024, mientras que el administrador mancomunado de la empresa compareció como testigo el día 2 de abril de 2024, resultando que el despido se acuerda el día 9 de abril del mismo año, poniéndose de manifiesto con ello una continuidad y relación temporal entre todos los eventos considerados, que dota de espacial significado al despido así acordado.

En segundo lugar, y en relación con la causa alegada del despido que, recuérdese, se refería a la disminución continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo normal o pactado, resulta que no ha existido la más mínima actividad probatoria, de la que pudiera derivarse una cierta conexión con la realidad de las cosas, de donde se deriva que aquella pretendida justificación de la decisión se muestra como ilusoria y carente del necesario peso para sustentar la conclusión de que resultaba ajena a cualquiera finalidad discriminatoria.

8.- En definitiva, la sospecha que ahora toma cuerpo dentro del panorama indiciario al que tantas veces nos hemos referido (SSTS de 18 de julio de 2014 -rec. 11/2013-, o 688/2016 de 20 de julio -rec. 323/2014-, entre otras), se refiere más bien, como estamos explicando, al hecho de que la empresa haya adoptado la decisión extintiva en función de la circunstancia

personal asociada a la trabajadora accionante en su condición de mujer, en cuanto la misma ha sido objeto de violencia de género. De manera más concreta, se alza como un indicio razonable, con la solidez mínima requerida en el caso, que la sitúa en el ámbito ya no de la mera posibilidad sino en el de la probabilidad, de que el despido se ha producido al entender la empresa que podía asociarse a aquella condición de ser la trabajadora mujer víctima de violencia de género, una serie de circunstancias derivadas tanto de la presión, malestar, miedo e incertidumbre a los que se ve sometida la trabajadora, como de las posibles consecuencias judiciales de su denuncia penal, que podrían percibirse por la empresa como inconvenientes o complicaciones que no está dispuesta a asumir como empleadora.

En tales condiciones y, de acuerdo con el art. 181.2 de la LRJS «correspondía a la empresa justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad», resultando que no consta que se haya ofrecido una explicación alternativa por la empresa a las causas que integran el citado panorama indiciario y que, por tanto, el despido así acordado, para el que no se ha conocido ninguna justificación relacionada con la causa alegada por la empleadora, y que se relacionaba con una pretendida disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

El despido debería por ello haberse calificado como nulo.

CUARTO.

1.- Dado que, conforme a lo ya expuesto, debe concluirse que la doctrina correcta se contiene en la sentencia referencial y de acuerdo con lo dispuesto en el art. 228 de la LRJS, procede ya no solo casar y anular la sentencia recurrida, sino también resolver el debate planteado en suplicación, lo cual implica necesariamente ya no solo acordar los efectos propios de la declaración de nulidad del despido de acuerdo con 55.6 del ET, sino también condenar a la empleadora al abono de la indemnización reparadora a la que se refiere los arts. 182 d/ y 183 de la LRJS.

Recuérdese a estos efectos que, no siendo el presente uno de los supuestos de declaración de nulidad del despido por causas predeterminadas en el art 55.5 a/ b/ y c/ del ET (en los que puede concurrir dicha causa sin ánimo de la empresa de vulnerar un derecho fundamental, tal como explicamos en nuestra STS 1148/2023 de 12 de diciembre -rec. 5556/2022-), no existe la carga específica para la persona trabajadora demandante de acreditar la existencia de vulneración de un derecho fundamental del que pudiera derivar la obligación de abonar una indemnización por daños y perjuicios, sino que el daño se asocia directamente a una vulneración que ya se ha tenido por concurrente ante la falta de acreditación de lo contrario por parte de la empresa.

2.- Hecha esta primera prevención, en orden a la cuantificación de la indemnización procedente, y tal como sintetizamos en nuestra reciente STS 593/2025 -rec. 3891/2023-:

«A) La sentencia de esta Sala de 20 de abril de 2022 (rec. 2391/2019), entre otras muchas, recordaba que "nuestras SSTs de 22 de febrero de 2022, Rcd. 4322/2019 y de 9 de marzo de 2022, Rcd. 2269/2019, la STS de 5 de octubre de 2017, Rcd. 2497/2015 contiene un resumen de la doctrina actual de la Sala en la materia, con cita de sentencias anteriores de la Sala en las que hemos dicho que los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental, y al ser especialmente difícil su estimación detallada, deben flexibilizarse las exigencias normales para la determinación de la indemnización. Reiterando esa doctrina, la indemnización de daños morales abre la vía a la posibilidad de que sea el órgano judicial el que establezca prudencialmente su cuantía, sin que pueda exigirse al reclamante la aportación de bases más exactas y precisas para su determinación, en tanto que en esta materia se produce la "inexistencia de parámetros que permitan con precisión traducir en términos económicos el sufrimiento en que tal daño [moral] esencialmente consiste ... [lo que] lleva, por una parte, a un mayor margen de discrecionalidad en la valoración ... y, por otra parte, "diluye en cierta medida la relevancia para el cálculo del quantum indemnizatorio" de la aplicación de parámetros objetivos, pues "los sufrimientos, padecimientos o menoscabos experimentados "no tienen directa o secuencialmente una traducción económica" [SSTS/I^a 27/07/06 Ar. 6548; y SSTs/4^a 28/02/08 -rec. 110/01-]" (SSTS 21/09/09 -rcud 2738/08-; y 11/06/12 -rcud 3336/11)", de tal forma que "en atención a la nueva regulación que se ha producido en la materia tras la LRJS se considera que la exigible identificación de "circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada" ha de

excepcionarse en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada".

B) Igualmente, hemos afirmado que la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la Ley de infracciones y sanciones del orden para las infracciones producidas en el caso, ha sido admitido por la jurisprudencia constitucional (STC 247/2006, de 24 de julio), a la par que considerado idóneo y razonable en precedentes decisiones de esta Sala (SSTS de 15 de febrero de 2012, Rcd. 6701; de 8 de julio de 2014, Rec. 282/13; de 2 de febrero de 2015, Rec. 279/13; de 19 de diciembre de 2017, Rcd. 624/2016 y de 13 de diciembre de 2018; entre muchas otras). Con la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la LISOS, no estamos haciendo una aplicación sistemática y directa de la misma, sino que nos ceñimos a la razonabilidad que algunas de esas cifras ofrecen para la solución del caso, atendida a la gravedad de la vulneración del derecho fundamental. De esta forma, la más reciente doctrina de la Sala se ha alejado más -en la línea pretendida por la ya referida LRJS- del objetivo propiamente resarcitorio, para situarse en un plano que no descuida el aspecto preventivo que ha de corresponder a la indemnización en casos como el presente.

C) Sin embargo, en multitud de ocasiones el recurso a la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la LISOS no resulta, por sí mismo, suficiente para cumplir con relativa precisión la doble función de resarcir el daño y de servir de elemento disuasorio para impedir futuras vulneraciones del derecho fundamental. Ello es debido a que la horquilla de la cuantificación de las sanciones en la LISOS para un mismo tipo de falta (leve, grave, muy grave) resulta ser excesivamente amplia. Piénsese que, en estos momentos, la sanción por la comisión de una falta muy grave en materia laboral puede fijarse entre 7.501 euros y 225.018 euros, según el artículo 40 LISOS; y, al tiempo de producirse los hechos la horquilla de dichas sanciones estaba entre 6.251 euros y 187.515 euros. Por ello, el recurso a las sanciones de la LISOS debe ir acompañado de una valoración de las circunstancias concurrentes en el caso concreto. Aspectos tales como la antigüedad del trabajador en la empresa, la persistencia temporal de la vulneración del derecho fundamental, la intensidad del quebrantamiento del derecho, las consecuencias que se provoquen en la situación personal o social del trabajador o del sujeto titular del derecho infringido, la posible reincidencia en conductas vulneradoras, el carácter pluriofensivo de la lesión, el contexto en el que se haya podido producir la conducta o una actitud tendente a impedir la defensa y protección del derecho transgredido, entre otros que puedan valorarse atendidas las circunstancias de cada caso, deben constituir elementos a tener en cuenta en orden a la cuantificación de la indemnización».

3.- En atención a los anteriores criterios, en el concreto supuesto ahora considerado deban tenerse en cuenta las siguientes particularidades:

a/ El art. 8 de la LISOS califica como faltas muy graves diversas conductas vulneradoras de derechos fundamentales (derecho de reunión, huelga, intimidad y dignidad de los trabajadores, o discriminaciones directas o indirectas por diversas causas), de modo que dicha calificación parece adecuada en el caso a los solos efectos que ahora nos ocupan de fijar una indemnización adecuada.

b/ En consecuencia, y a tenor del art. 40.1 c/ de la misma LISOS, puede tomarse como criterio orientativo las horquillas de 7.501 a 30.000 euros para el grado mínimo, de 30.001 a 120.005 euros para el medio, y de 120.006 euros a 225.018 euros para el máximo.

c/ En el supuesto concreto la trabajadora había ingresado en la empresa el 24 de marzo de 2023, y fue despedida el 9 de abril de 2024, de forma tal que su antigüedad apenas rebasaba el año. El acto extintivo reprochado a la empresa se consumaba con la misma decisión tomada, sin que se haya producido por tanto una persistencia en el tiempo susceptible de amplificar sus consecuencias, fuera de la pérdida de salario que ya se compensa con los efectos ordinarios de la declaración de nulidad. Por la misma causa, tampoco existe base para apreciar renuencia o rebeldía de la empleadora, ni consta reincidencia, ni se aprecia que la lesión tenga un carácter pluriofensivo. Finalmente, tampoco consta que la vulneración del derecho haya adquirido una entidad tal que haya producido un daño cualificado, ni tampoco se alegan ni constan perjuicios personales específicos.

d/ En las descritas condiciones, no parece posible superar la horquilla prevista en el antedicho precepto para el grado mínimo, esto es, entre 7.501 a 30.000 euros. Y dentro de este

margen, y valorando prudencialmente cuantos factores han llegado a nuestro conocimiento, la cantidad de 10.000 € se muestra como la más ajustada a derecho.

QUINTO.

En fin, a la vista de cuanto antecede, y tal como tenía interesado el Ministerio Fiscal, procede estimar el recurso planteado, casar y anular la sentencia recurrida con las consecuencias ya explicadas.

Sin costas a tenor de lo dispuesto en el art. 235.1 de la LRJS.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación de Dña. Eva.

2.- Casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León/Burgos de 11 de abril de 2025 -rec. 129/2025-.

3.- Resolviendo el debate suscitado en suplicación, estimar en parte el recurso de tal índole formalizado por la representación de la demandante ya reseñada contra la sentencia de 21 de noviembre de 2024 dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Ávila en procedimiento de Despido núm. 364/2024, seguido con intervención del Ministerio Fiscal y, en consecuencia, revocando en parte dicha resolución, declaramos la nulidad del despido acordado, debiendo procederse a la inmediata readmisión de la reclamante con abono de los salarios de tramitación, así como al abono de la cantidad de 10.000 € en concepto de indemnización por daños y perjuicios derivados de la vulneración de derechos fundamentales, condenando a la empresa demandada Nagami Design SL a estar y pasar por las anterior declaración, y al cumplimiento íntegro de la condena ahora realizada, debiendo responder al FOGASA de acuerdo con los términos de la responsabilidad que le es propia.

4.- Sin pronunciamiento en cuanto a las costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

