

Es nulo y no improcedente el despido de una trabajadora en situación de IT al ser la causa del despido la enfermedad

Procede la estimación del recurso interpuesto y se declara nulo el despido de la recurrente al existir sólidos indicios de que la decisión unilateral adoptada por la empresa tuvo como causa la situación de IT de la trabajadora.

En el presente caso la empresa adoptó la decisión de rescindir los contratos de trabajo de tres trabajadoras, con la misma categoría profesional, alegando idénticos motivos, y todas ellas en situación de IT, correspondiendo a la empresa acreditar la ausencia de cualquier móvil discriminatorio. Para ello la Sala examina las causas alegadas para proceder al despido que se centra en la bajada de ocupación en la empresa, el descenso del rendimiento en el trabajo de las despedidas y falta de debida diligencia en las tareas que desempeñan. Pues bien, la empresa no ha llevado a cabo la más mínima prueba sobre las mismas; además, pese a la alegada bajada de ocupación dos de las trabajadoras de la empresa han visto modificados sus contratos pasando de temporal a indefinido y días después de que los despidos tuvieran efecto fue contratada una nueva trabajadora con la misma categoría profesional que las despedidas, lo que resulta contradictorio con la bajada de actividad; por otro lado, no consta en qué medida ha podido disminuir el rendimiento o la diligencia en base al mantenido con anterioridad o con respecto al resto de trabajadores del centro.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA-LA MANCHA

Sala de lo Social

Sentencia 1358/2023, de 05 de octubre de 2023

RECURSO Núm: 571/2023

Ponente Excmo. Sr. RAMON GALLO LLANOS

En Albacete, a cinco de Octubre de dos mil veintitrés.

Vistas las presentes actuaciones por la Sección Segunda de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, compuesta por los/las Ilmos/as. Sres/as. Magistrados/as anteriormente citados/as, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

ha dictado la siguiente

- SENTENCIA N.º 1358/23 -

En el RECURSO DE SUPPLICACION número 571/23, sobre DESPIDO, formalizado por la representación de Ofelia, contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de Cuenca, en los autos número 50/23, siendo recurrido/s SERVICIOS MEDICOS ALAMEDA S.L. Y M. FISCAL; y en el que ha actuado como Magistrado/a-Ponente D./D.ª. Ramón Gallo Llanos, deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que con fecha 25/4/23 se dictó Sentencia por el Juzgado de lo Social número 2 de Cuenca, en los autos número 50/23, cuya parte dispositiva establece:

“ESTIMANDO EN PARTE la demanda de DESPIDO a instancia de D.^ª Ofelia frente a SERVICIOS MEDICOS ALAMEDA SL y MINISTERIO FISCAL debo declarar y declaro IMPROCEDENTE el despido de la actora producido el 1/12/2022. CONDENANDO a la empresa demandada a optar entre: readmitir a la actora en su puesto de trabajo con abono de salarios de tramitación desde el despido, o bien indemnizarle con la cantidad de 304,70 euros (deducida la ya percibida), sin que proceda en este caso el abono de salarios de tramitación.

En caso de optar por la indemnización la relación se entenderá extinguida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

En caso de optar por la readmisión la persona trabajadora ha de reintegrar al empresario la indemnización percibida por el despido objetivo.

Advirtiéndole a la empresa que la opción deberá realizarse en el plazo de 5 días hábiles desde la notificación de la sentencia, sin esperar a su firmeza, por escrito o por comparecencia ante el Juzgado. Y que, de no optar en tiempo y forma, se entenderá que procede la readmisión.

DESESTIMANDO la pretensión de NULIDAD por vulneración de derechos fundamentales.”

SEGUNDO.- Que en dicha Sentencia se establecen los siguientes Hechos Probados:

“ PRIMERO.- La actora D.^ª Ofelia ha estado prestando servicios en la empresa demandada SERVICIOS MEDICOS ALAMEDA SL desde el 29/9/2022, como Gerocultora, en virtud de un contrato indefinido, a jornada completa. Percibiendo un salario diario con prorrateo de pagas extras de 45,82 euros (promedio de los últimos 6 meses).

(No controvertido, salvo el salario que se deduce del certificado de empresa y de las nóminas aportadas)

SEGUNDO.- El 22/11/2022 la actora causó baja médica, derivada de enfermedad común. Incapacidad laboral que se extiende hasta el 24/4/2023. (Documento n.º 7 parte actora)

TERCERO.- Con fecha 29/11/2022 la empresa demandada comunica a la actora, por escrito, la rescisión de su contrato de trabajo, con efectos de 1/12/2022, debido a la bajada de la ocupación en dicha empresa así como el descenso del rendimiento de su trabajo y la falta de la debida diligencia en las tareas que desempeña.

(No controvertido)

CUARTO.- El 1/12/2022 la empresa entrega a la actora un documento de finiquito, que se firma por la misma, en el que se incluye una indemnización por despido objetivo de 73,32 euros. (Documento n.º 3 parte actora y n.º 3 de la empresa)

QUINTO.- En la misma fecha y por los mismos motivos, la empresa comunicó la rescisión del contrato a otras dos trabajadoras D.^ª Celsa y D.^ª Consuelo, también con efectos de 1/12/2022.

Ambas se encontraban de baja por incapacidad temporal en la fecha de la comunicación de despido. (Documental parte actora)

SEXTO.- Por sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Cuenca, de fecha 23 de marzo de 2023, se estimó parcialmente la demanda de doña Consuelo frente a la empresa SERVICIOS MÉDICOS ALAMEDA SL, declarando el despido de 1/12/2022 improcedente.

Sentencia recurrida en suplicación por la parte actora.

SÉPTIMO.- El 25/11/2022 dos compañeras del centro, pasaron a tener contrato indefinido, por conversión del contrato temporal que tenían de julio y octubre de 2022, respectivamente.

Y el 20 de diciembre de 2022, se contrató a otra trabajadora como gerocultora, con un contrato temporal por incremento ocasional de ocupación que se extendió hasta el 19 de marzo de 2023. (Documental de la empresa)

OCTAVO.- La actora no ostenta ni ha ostentado cargo de representación de los trabajadores en la empresa.

(No controvertido)

NOVENO.- Se intentó el preceptivo acto de conciliación ante el SMAC por despido, habiéndose presentado la papeleta de conciliación el 2/1/2023; celebrándose el 26/1/2023, sin avenencia.

Habiéndose presentado demanda el día 24/1/2013. (No controvertido)”

TERCERO.- Que contra dicha Sentencia se formalizó Recurso de Suplicación, en tiempo y forma, por la representación de Ofelia, elevándose los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, en la que, una vez tuvieron entrada, se dictaron las correspondientes y subsiguientes resoluciones para su tramitación en forma; poniéndose en su momento a disposición del/de la Magistrado/a Ponente para su examen y resolución.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. -1.- Se recurre por Ofelia la sentencia que dictó el Juzgado de lo Social número 2 de los de CUENCA el día 25 de abril de 2023 en sus autos 50/2.023 en la que estimándose parcialmente la demanda por ella deducida frente a la entidad SERVICIOS MEDICOS ALAMEDA SL, en la que impugnaba le extinción de su contrato de trabajo con fundamento en causa objetiva se calificó el cese como improcedente y no como nulo como se pretendía en su demanda en la que se reclamaba además una indemnización adicional de 6250 euros por considerar vulnerados sus derechos fundamentales. Se han presentado escritos de impugnación por la empresa y por el Ministerio Fiscal.

2.-. El recurso se estructura en dos motivos que formulados con correcta invocación del apartado c) del art. 193 de la LRJS se dedican a la censura jurídica.

3.- En el escrito de impugnación se solicita la estimación de la caducidad de la acción, excepción esta que fue desestimada en la instancia.

SEGUNDO.- 1.- Con carácter previo al examen de los motivos alegados por la parte recurrente, vamos a proceder a analizar la alegación de caducidad de la acción reiterada por la parte recurrida, porque de ser estimada, ello impedía entrar en el conocimiento de los restantes motivos, argumentando al efecto que al presentarse la demanda ante el Juzgado el día 24.01.2023 último día del plazo, a las 21:21 horas debe entenderse presentada el día 25.01.2023 y por lo tanto habiendo transcurrido el plazo de caducidad.

2.- Tal y como consta en la sentencia de instancia la demandante fue despedida con efectos del día 01.12.2022; presentando papeleta de conciliación ante el SMAC el 02.01.2023, celebrándose acto de conciliación el 26.01.2023 sin avenencia. La demanda se presentó ante el Juzgado el día 24.01.2023.

3.- Los artículos 59 del ET y 103 de la LRJS establecen que: " El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de los contratos temporales caducara a los veinte días siguientes a aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos. El plazo de

caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente".

4.- A su vez el artículo 65.1 de la LRJS señala que "la presentación de la solicitud de conciliación o de mediación suspenderá los plazos de caducidad y su cómputo se reanudará al día siguiente de intentada la conciliación o mediación o transcurridos quince días hábiles, excluyendo del cómputo los sábados, desde su presentación sin que se haya celebrado."

5.- En este concreto supuesto la demanda fue presentada dentro del 20.º día, sin que el hecho de presentarla a las 21:21 horas pueda implicar que dicha presentación se realizara sobrepasando en un día el plazo de caducidad, pues conforme a lo establecido en el artículo 135.5 de la LEC la presentación de escritos y documentos cualquiera que fuera la forma, si estuviera sujeta a plazo podrá efectuarse hasta las quince horas del día hábil siguiente al del vencimiento del plazo, lo que determina la desestimación de la excepción alegada, tal y como ha realizado la Magistrada de instancia.

TERCERO.- 1.- En los motivos que se dedican a la censura jurídica, la parte recurrente denuncia en el primero de los motivos expuestos infracción por interpretación errónea de los artículos 96.1 y 181.2 de la LRJS en relación con la inaplicación del artículo 55.5 y 6 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de los artículos 108.2 y 113 de la LRJS.

2.- A su vez en el segundo motivo denuncia inaplicación del artículo 55.5 y 6 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 108.2 y 113 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, así como los artículos 2 y 26 de la Ley 15/2022 de 12 de julio Integral para la igualdad de trato y la no discriminación, argumentando en síntesis en ambos motivos que el despido impugnado obedece única y exclusivamente a la situación de baja médica de la demandante, insistiendo en que no deja de llamar poderosamente la atención que se haya despedido a tres trabajadoras el mismo día, sin causa, encontrándose las tres, entre ellas la recurrente, de baja médica, por lo que ante los indicios de vulneración de discriminación por razón de enfermedad se debió proceder a la inversión de la carga de la probatoria.

2.- En orden al examen de ambos motivos debemos comenzar señalando con respecto a la distribución de la carga de la prueba cuando se invoca la vulneración de un derecho fundamental que el artículo 96.1 de la LRJS preceptúa: "En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un 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"

3.- La doctrina constitucional sobre la carga de la prueba en esos supuestos puesta de manifiesto entre otras en sentencia del Tribunal Constitucional 125/2008 de 20 de octubre señala " (...) que 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 para organizar las prestaciones de trabajo, 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. Una necesidad tanto más fuerte cuanto mayor es el margen de discrecionalidad con que operan en el contrato de trabajo las facultades organizativas y disciplinarias del empleador. Precisamente la prevalencia de los derechos fundamentales del trabajador y las especiales dificultades probatorias de su vulneración en aquellos casos, constituyen las premisas bajo las que la jurisprudencia constitucional ha venido aplicando la específica distribución de la carga de la prueba en

las relaciones de trabajo, hoy recogida en los arts. 96 y 179.2 de la Ley de procedimiento laboral (LPL). La finalidad de la prueba indiciaria no es sino la de evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resulta lesivo del derecho fundamental (STC 38/1981, de 23 de noviembre, FFJJ 2 y), finalidad en torno a la cual se articula el doble elemento de la prueba indiciaria.

El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental (STC 38/1986, de 21 de marzo, FJ 2), principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que, como ha venido poniendo de relieve la jurisprudencia de este Tribunal, no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido (así, SSTC 114/1989, de 22 de junio, FJ, y 85/1995, de 6 de junio, FJ 4). Sólo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto puede hacerse recaer sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales -lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria (STC 114/1989, de 22 de junio, FJ 4)-, que debe llevar a la convicción del juzgador que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial, de forma que ésta se hubiera producido verosímilmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales. Se trata, en definitiva, de que el empleador acredite que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionadamente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador (SSTC 38/1981, de 23 de noviembre, FJ 3, y 136/1996, de 23 de julio, FJ 6, por ejemplo)."

5.- En relación con la calificación como nulo del despido llevado a cabo por la parte actora, el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores señala: " Sera nulo 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".

6.- La Ley 15/2022 de 12 de julio Integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en el artículo 2.1 regula " 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 su opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genitiva a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

7.- A su vez el punto 3 recoge "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".

8.- El artículo 26 establece: "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"

9.- Mientras en el plano procesal, artículo 30.1 recoge las reglas relativas a la carga de la prueba señalando: " 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".

10.- De lo expuesto se desprende que dado que no se ha modificado el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, el despido de un trabajador en situación de Incapacidad Temporal no es causa de nulidad objetiva o automática, sino que por el contrario del trabajador deberá acreditar la existencia de conexión entre el despido y la enfermedad, y en este concreto supuesto partiendo de los modificados hechos probados de la sentencia se advierte que la trabajadora, con categoría profesional de gerocultora, fue dada de baja médica el 22-11-2022 siendo la contingencia de la misma accidente de trabajo, habiendo permanecido en situación de Incapacidad Temporal hasta el 24-4-2023 y en fecha 29.11.2022 la empresa comunicó la rescisión del contrato de trabajo, con efectos de 01.12.2022, debido a la bajada de la ocupación de la empresa, así como el descenso del rendimiento de su trabajo y la falta de la debida diligencia en las tareas que desempeñ, dándose la circunstancia que en la misma fecha e idénticos motivos la empresa extinguió los contratos de trabajo que mantenía con otras dos trabajadoras, las Sras. Ofelia y Consuelo ambas en situación de Incapacidad Temporal. Por otro lado, el 25-11-2022 dos trabajadoras del centro de trabajo con contrato de trabajo temporal celebrado en julio y octubre de 2022, respectivamente, novaron su contrato a indefinido y el 20.12.2022 se contrató en virtud de contrato de trabajo temporal a otra persona con categoría de gerocultora.

11.- De tales datos cabe inferir sólidos indicios de que la decisión unilateral adoptada por la empresa tiene como causa la situación de Incapacidad Temporal de la trabajadora, pues resulta cuando menos sorprendente que la empresa adopte la decisión de rescindir los contratos de trabajo de tres trabajadoras, con la misma categoría profesional, alegando idénticos motivos, dos de ellos de carácter disciplinario y uno de carácter objetivo, y todas ellas en situación de Incapacidad Temporal, lo que implica que en virtud del principio de inversión de la carga de la prueba corresponderá a la empresa acreditar la ausencia de cualquier móvil discriminatorio lo que lleva al examen de la causa alegada para proceder al despido que concretamente se centra en " la bajada de ocupación en dicha empresa, el descenso del rendimiento en su trabajo y falta de debida diligencia en las tareas que desempeña", sin que la empresa haya llevado a cabo la más mínima prueba sobre las mismas, y por el contrario pese a la bajada de ocupación dos de las trabajadoras de la empresa han visto modificados los contratos celebrados pasando de temporal a indefinido y días después de que los despidos tuvieran efecto fue contratada una nueva trabajadora con la misma categoría profesional que las despedidas, lo que desde luego resulta contradictorio con la bajada de actividad, y respecto a las otras dos razones no consta en qué medida ha podido disminuir el rendimiento o la diligencia en base al mantenido con anterioridad o con respecto al resto de trabajadores del centro, prueba que en su caso corresponde realizar a la empresa, pues no puede olvidarse que en el procedimiento laboral como en el civil rige el principio de aportación de parte de forma tal que incumbe a las partes aportar los hechos y así a la parte demandante le corresponde acreditar los que justifican su pretensión y a la parte demanda los impeditivos o extintivos, por lo que no justificándose en consecuencia la medida extintiva adoptada, solo puede considerarse que la misma ha sido debida a la situación de baja médica de la trabajadora lo que comporta la declaración de nulidad del despido producido.

12.- La anterior declaración lleva a la necesidad de examinar la pretensión formulada en la demanda en relación a la indemnización por daños morales que cifra en la cantidad de 6.251,00 €.

13.- El artículo 183 de la LRJS establece: "1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados. 2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo

posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño".

14.- Por su parte el artículo 179.3 del citado texto legal preceptúa " La demanda además de expresar los requisitos generales establecidos en la presente Ley, deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración, el derecho o libertad infringidos y la cuantía de la indemnización pretendida, en su caso, con la adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios a los efectos de lo dispuesto en los artículos 182 y 183 y que salvo en el caso de los daños morales, unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada, deberá establecer las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración y consecuencias del daño o las bases de cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador".

15.-- El Tribunal Supremo en sentencia de 16.01.2020 rec. 173/2018 se ha pronunciado sobre esta cuestión señalando: " que este Tribunal tras una etapa inicial de concesión automática de la indemnización por vulneración de derechos fundamentales, sin necesidad de que se acreditara un específico perjuicio, que debía presumirse (sentencias del TS de 9 de junio de 1993, recurso 3856/1992 y 8 de mayo de 1995, recurso 1319/1994); posteriormente se pasó a exigir la justificación de la reclamación acreditando indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pudiera asentar la condena (sentencias del TS de 11 de junio de 2012, recurso 3336/2011 y 15 de abril de 2013 recurso 1114/2012). En relación con el daño moral, esta Sala ha afirmado que " existen algunos daños de este carácter cuya existencia se pone de manifiesto a través de la mera acreditación de la lesión [...] lo que suele suceder, por ejemplo, con las lesiones del derecho al honor o con determinadas conductas antisindicales" (sentencia del TS de 18 de julio de 2012 recurso 126/2011). Esa doctrina jurisprudencial se ha recogido en la vigente LRJS en la medida que, si bien es exigible identificación de " circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada", se contempla la excepción en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada. Reiterados pronunciamientos de este Tribunal sostienen que el art. 183.2 de la LRJS viene a atribuir a la indemnización no solo una función resarcitoria (restitutio in integrum) sino también la de prevención general (sentencias del TS de 12 de diciembre de 2019 recurso 2189/2017 y las citadas en ella)".

16.- En sentencia de 16.01.2020 rec. 173/2018 el citado Tribunal ha señalado que la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS ha sido admitida por la jurisprudencia constitucional (sentencia del TC 247/2006), pero con la precisión de que la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la LISOS no supone "una aplicación sistemática y directa de la misma" sino que nos ceñimos a la razonabilidad que algunas esas cifras ofrecen para la solución del caso atendiendo a la gravedad de la vulneración del derecho fundamental"

17.- En este concreto supuesto y sin perjuicio de considerar que los daños morales van indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental, y que se trata de un daño de difícil prueba, en la demanda no se fijan las bases para su cálculo ni los elementos en orden a los cuales poder valorar los mismos, por lo que atendiendo a la entidad de los hechos y sin desconocer la finalidad preventiva que debe cumplir la indemnización fijamos la misma prudencialmente en 4.000 euros.

CUARTO.- 1.- Por todo lo razonado procede estimar el recurso interpuesto en el sentido de calificar el cese como nulo con las consecuencias inherentes a tal calificación y reconocer además a la actora una indemnización de 4000 euros en atención al trato discriminatorio infringido. Sin costas.

Vistos los precedentes preceptos legales y los de general aplicación.

FALLAMOS

ESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de Ofelia contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de Cuenca con fecha 25 de abril de 2023, en el procedimiento número 50/2023, en materia de despido, con intervención del Ministerio Fiscal, siendo recurrida la mercantil Servicios Médicos Alameda SL, debemos revocar la citada resolución en el sentido de estimar la demanda interpuesta calificando el despido impugnado como NULO condenando a la empresa a la readmisión a la trabajadora en las condiciones previas al despido con abono de los salarios dejados de percibir, desde el momento en que fue dada de alta médica, fijando una indemnización adicional por daño moral derivado de la lesión de los derechos fundamentales de 4.000 euros, sin hacer expreso pronunciamiento en materia de costas procesales.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA, que se preparará por escrito dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha en Albacete, dentro de los DIEZ DIAS siguientes a su notificación. Durante dicho plazo, las partes, el Ministerio Fiscal o el letrado designado a tal fin, tendrán a su disposición en la oficina judicial los autos para su examen, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 220 de la Ley reguladora de la jurisdicción social. La consignación del importe de la condena, cuando proceda, deberá acreditarse por la parte recurrente, que no goce del beneficio de justicia gratuita, ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la Cuenta Corriente número ES55 0049 3569 9200 0500 1274 que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, con sede en Albacete, tiene abierta en la Oficina del BANCO SANTANDER sita en esta ciudad, C/ Marqués de Molíns n.º 13, indicando: 1) Nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y, si es posible, el NIF/CIF; 2) Beneficiario: SALA DE LO SOCIAL; y 3) Concepto (la cuenta del expediente): 0044 0000 66 0571 23; pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista. Debiendo igualmente la parte recurrente, que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, consignar como depósito la cantidad de SEISCIENTOS EUROS (600,00 €), conforme al artículo 229 de la citada Ley, que deberá ingresar en la Cuenta Corriente anteriormente indicada, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo de haberlo efectuado en la Secretaría de esta Sala al tiempo de preparar el Recurso.

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