

# Reseña de actualidad judicial

**Ángel Jurado Segovia**

*Profesor Contratado Doctor. Universidad Complutense de Madrid.*

**Magdalena Llompарт Bennàssar**

*Profesora Titular. Universitat de les Illes Balears.*

## **STEDH de 13 de febrero de 2023 (Nº 26968/16; Halet contra Luxemburgo): la información fiscal revelada por un trabajador respecto a su empleador queda protegida por la libertad de expresión.**

En esta sentencia, el TEDH aborda un tema de actualidad en tanto que relacionado, en nuestro ordenamiento, con la reciente entrada en vigor de la Ley 2/2023, sobre la protección de las personas denunciantes de infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. En el caso examinado, el trabajador fue despedido tras haber revelado a los medios de comunicación información fiscal de la empresa. Los tribunales nacionales negaron que se hubiera producido una violación de la libertad de expresión ex art. 10 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, por considerar que la información hecha pública no tenía un interés público suficiente para contrarrestar el perjuicio causado a la empresa. Por el contrario, el TEDH, tomando en consideración los criterios aplicados en asuntos anteriores, considera que el trabajador sí que resulta merecedor de la protección que la libertad de expresión brinda a los trabajadores denunciantes de infracciones normativas, en tanto que el trabajador utilizó canales adecuados para denunciar una información que cabe considerar de interés público, dada su contribución en el contexto de un debate nacional y comunitario sobre la evasión fiscal por parte de las empresas.

## **STJUE de 18 de febrero de 2023 (Asunto C-710/2021): en el trabajo parcialmente a distancia con componente transnacional, la autoridad a efectos de la protección de los trabajadores en caso de insolvencia empresarial es la del Estado en que la empresa tiene su domicilio y ejerce principalmente su actividad.**

En este asunto, el TJUE aborda la cuestión relativa a un supuesto de trabajo a distancia, en que la empresa tenía su domicilio social en Austria y el trabajador contratado residía en Alemania desde donde prestaba parcialmente trabajo a distancia,

durante 2 semanas al mes. En Alemania se cotizaba también por tal prestación de servicios. Sin embargo, a efectos de determinar la autoridad nacional que debe hacerse cargo de las medidas de protección —garantía de créditos salariales— de los trabajadores afectados por la insolvencia del empresario (Directiva 2008/94), el TJUE entiende que debe considerarse que el Estado miembro de referencia sigue siendo el del domicilio social de la empresa, pues es también el Estado en que la empresa realiza su actividad principal y en el que el trabajador realiza su trabajo en igual proporción de tiempo de trabajo que otras tareas a distancia realizadas desde el otro Estado lugar de su residencia habitual.

**STJUE de 2 de marzo de 2023 (Asunto C-477/21): El descanso diario previsto en Directiva 2003/88 no forma parte del periodo de descanso semanal regulado en la misma Directiva.**

El TJUE analiza un supuesto en el que una empresa húngara sostiene que el descanso diario debe concederse en periodos de trabajo que se suceden durante un mismo periodo de 24 horas, pero no cuando no se prevé ningún nuevo periodo de trabajo, como sería el caso del descanso semanal. Pues bien, la STJUE indica que el descanso diario y el descanso semanal son derechos autónomos, ya que persiguen objetivos distintos. El primero, permite al trabajador apartarse de su entorno laboral durante un determinado número de horas consecutivas que deben suceder directamente a un periodo de trabajo. Y el segundo, garantiza que el trabajador descanse en cada periodo de 7 días. De ahí que concluya que es preciso garantizar a los trabajadores el disfrute efectivo de cada uno de estos derechos. A su juicio, entender que el descanso diario forma parte del descanso semanal equivale a vaciar de contenido el derecho al descanso diario previsto en el Directiva en aquellos supuestos en los que el trabajador a continuación disfruta de su derecho al descanso semanal. Y ello aun cuando la normativa nacional en materia de descanso semanal sea más favorable.

**STS de 12 de abril de 2023 (Rº 1269/2022): no es válido el periodo de prueba pactado en el contrato que se remite sin más al convenio sin fijar una duración expresa de tal periodo.**

Confirmando la doctrina ya sentada en alguna sentencia precedente, esta STS entiende que no se puede considerar válido el periodo de prueba fijado en contrato que contiene una simple remisión al convenio colectivo aplicable, sin que de la lectura de este último se pueda inferir claramente cuál era la duración del periodo de prueba pactado. Lo mismo que ocurre con lo dispuesto en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores, que sólo establece posibles duraciones máximas. Considera, en este sentido, el Tribunal que la fijación por escrito de la duración exacta del periodo de prueba se erige como derecho mínimo del trabajador, cuya motivación tiene causa en las consecuencias inherentes a dicho periodo, ya que durante el mismo cualquiera de los contratantes está facultado para desistir libremente del contrato y que, por tanto, la no fijación crea una grave inseguridad para el trabajador. Cuestión distinta

sería si el convenio colectivo fijase una duración concreta del periodo de prueba —no una duración máxima—. Pero no siendo así, la decisión de la empresa de extinguir el contrato de trabajo, sin alegar causa justificativa alguna, constituye un despido injustificado —improcedente en el caso concreto—.

**STS de 18 de abril de 2023 (R° 185/2021): no son tiempo de trabajo las guardias telefónicas que no implican disponibilidad física ni actividad inmediata del trabajador.**

En esta STS, resolviendo un conflicto colectivo y tras un exhaustivo repaso de la doctrina del TJUE y de la jurisprudencia nacional sobre la materia, se concluye que no cabe calificar como tiempo de trabajo el dedicado por los trabajadores a estar disponibles por teléfono móvil (guardias de localización telefónica), pero sin que deban estar en un lugar determinado por el empresario y sin que tampoco tengan un plazo de tiempo determinado para presentarse a realizar el servicio requerido. A criterio del TS, las limitaciones impuestas a los trabajadores en las guardias no presenciales de localización telefónica no alcanzan un elevado grado de intensidad, permitiendo a los trabajadores disponer y organizar el tiempo familiar y social y dedicarse a sus propios intereses. En consecuencia, solo constituiría tiempo de trabajo el correspondiente a la prestación efectivamente realizada.

**STS de 25 de abril de 2023 (R° 4371/2019): no procede el ejercicio de la condición de representante de los trabajadores desde que se produce su despido disciplinario hasta que recae sentencia judicial al respecto.**

En esta sentencia, se concluye que no constituye una vulneración de las garantías legales de los representantes de los trabajadores, ni de la libertad sindical, el hecho de que la empresa impida que, durante la tramitación judicial de la reclamación contra el despido disciplinario de representantes de los trabajadores, éstos puedan seguir ejerciendo sus facultades, pretendiendo incluso entrar en las dependencias de la empresa. Tomando en consideración un importante cuerpo de doctrina constitucional y jurisprudencia, el TS llega a la conclusión de que no existe una garantía de ejercicio de las funciones representativas durante la tramitación judicial de la demanda frente al despido, pues las garantías al respecto están previstas para una vez exista una declaración judicial del carácter improcedente o nulo el despido, pero no antes, período en el que prima la naturaleza autónoma y constitutiva del despido, decayendo los derechos del representante cuando ante la inexistencia de relación laboral.

**STS de 26 de abril de 2023 (R° 292/2020): derecho incondicional al reintegro en las excedencias por cuidado de hijos y acción de reintegro en caso de negativa por falta de vacante.**

Complementando la doctrina establecida en otros pronunciamientos, esta STS deja claro que, de conformidad con el art 46.3 ET, durante la duración legal de la excedencia por cuidado de hijos, se ostenta un derecho incondicionado al reintegro,

no condicionado por la existencia de vacantes; en particular, durante el primer año de duración de la excedencia se tiene derecho a la reincorporación al mismo puesto de trabajo y durante los dos años siguientes a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente. La sentencia se refiere, asimismo, a la cuestión relativa a la acción procesal pertinente en tales casos, declarando el Tribunal que la negativa de la empresa fundada en la inexistencia de vacante no significa dar por extinguida la relación laboral y, por ende, un despido —diferente sería el caso de una negativa rotunda a la reincorporación—, por lo que la acción de reingreso articulada por la parte trabajadora debe entenderse adecuada.

### **STS de 25 de mayo de 2023 (Rº 2339/2022): violación del derecho fundamental a la intimidad derivada del informe de un detective privado sobre actividades de un trabajador en el jardín de su domicilio.**

Esta STS, confirmando el criterio de suplicación, entiende que el informe de un detective privado sobre el que se fundamenta el despido de un trabajador en IT, por llevar a cabo tareas incompatibles con su situación en el jardín de su casa, supone una violación de su privacidad. El Tribunal considera que, a diferencia de lo ocurrido en otros supuestos próximos en que la propia jurisprudencia ha llegado a soluciones diferentes, en el presente el informe del detective transgrede límites legales y constitucionales, pues parece razonable deducir que también el jardín del domicilio del trabajador es un lugar reservado en que sólo puede entrarse con el consentimiento de éste (art. 18.2 CE; art. 48.1.a de la Ley 5/2014, de Seguridad Privada). Un espacio en que se tiene también tiene una expectativa legítima de privacidad, no constando que, en el presente supuesto, el jardín del trabajador fuera visible para cualquiera que pudiera pasar por su proximidad.

### **STS de 25 de mayo de 2023 (Rº 1602/2020): la mera denegación empresarial de la concreción horaria en una reducción de jornada por motivos de conciliación no constituye una discriminación por razón de sexo.**

Partiendo del análisis detallado de diversa doctrina constitucional, esta STS aborda un supuesto en que la empresa alegó, y así se quedó declarado probado, que la concreción horaria de la reducción de jornada interesada por la trabajadora implicaba un sobredimensionamiento de personal en el turno al que pretendía acceder. Unas razones organizativas que el TS descarta que se puedan conectar con un factor discriminatorio por razón de sexo, pues, siendo tales razones suficientes o no en el marco de la legalidad ordinaria, las mismas evidencian un motivo real de justificación de la denegación empresarial. El TS descarta también que la perspectiva de género, como criterio interpretativo, comporte una conclusión diferente, pues la clave de la cuestión no pasaba por la interpretación de normas en juego, sino por una valoración de hechos a fin de determinar si la denegación de la concreción horaria tenía una base real ajena a un móvil discriminatorio.

### **STS de 25 de junio de 2023 (R° 1657/2022): no subrogación convencional por incumplimiento de obligaciones informativas por parte de la saliente.**

Esta STS aborda un supuesto en que la empresa sucesora en una actividad se niega a asumir a un trabajador de la empresa saliente; subrogación de personal que venía prevista en el convenio colectivo de aplicación (VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua), pero dándose la particularidad que en el caso concreto la subrogación se produciría en términos de trabajo a tiempo parcial, siguiendo el trabajador vinculado con la saliente en la ejecución de otras actividades. Considerando lo anterior, el hecho de que la empresa saliente hubiese incumplido las obligaciones, también deducibles de las previsiones del convenio aplicable, relativas a informar a la entrante sobre la jornada y horario por el trabajador a subrogar, se considera por el Tribunal el incumplimiento de un requisito esencial que comporta que la subrogación convencional no surta efectos y, por tanto, que sea la empresa saliente la que deba asumir las consecuencias derivadas de la extinción del contrato del trabajador en cuestión.

### **STS de 4 de julio de 2023 (R° 3304/2022): la carga de la prueba sobre el pago del salario corresponde al empresario.**

En esta STS, que trae causa en una reclamación de impago de salarios, se declara que la carga de la prueba sobre el pago de los mismos corresponde al empresario. Entiende el Tribunal que, dado que no se discute en el presente asunto que el trabajador ha prestado servicios laborales para la demandada durante el periodo reclamado, a la empresa le corresponde la carga de probar el pago de las cantidades reclamadas, o bien, de cualquier otro elemento extintivo o impeditivo que pudiese neutralizar, en todo o en parte, esa reclamación. Además, las sumas reclamadas en este caso se correspondían con el trabajo ordinario, no afectando a conceptos especiales que obligaren al trabajador a demostrar los hechos que pudiesen generar el derecho a su percepción. La conclusión alcanzada vendría avalada y reforzada por el art. 217.7 LEC, que dispone que los órganos judiciales han de tener presente “la disponibilidad y facilidad probatoria que corresponde a cada una de las partes del litigio”, así como por el art. 29 ET, que dispone que la liquidación y el pago del salario se documentará por parte del empresario. Por tanto, se considera que es el empresario el que dispone de las facilidades probatorias para demostrar el pago de las sumas reclamadas, no pudiéndose exigir al trabajador la prueba de un hecho negativo.

### **SAN de 23 de marzo de 2023 (Resol. 23/2023): en el registro y auditoría retributivos, la empresa está obligada a determinar en todos los puestos de trabajo la retribución media y la mediana.**

Sobre la base de toda la normativa que sustenta la obligación de empresarial de llevar un registro de salarios (art. 28 ET) y su desarrollo reglamentario (RD 902/2020), que incide en la discriminación retributiva por razón de sexo indirecta por incorrecta valoración de los puestos de trabajo, la AN concluye que, cuando un puesto de

trabajo sea desarrollado por una única persona, el registro de sus datos salariales no vulnera la normativa nacional ni europea en materia de protección de datos. A tal efecto razona que el derecho individual del titular de los datos debe decaer por existir una finalidad legítima, cual es garantizar la aplicación en el seno de la empresa el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, evitando que se produzca cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo (arts. 8 TFUE y 14 CE).

### **SAN de 19 de junio de 2023 (Resol. 80/2023): ilicitud de las condiciones de un plan de incentivos, que se consideran multas de haber y discriminatorias por motivos de salud y por razón de sexo.**

En esta esta sentencia, la AN enjuicia el plan de incentivos estipulado por una empresa, particularmente diversos elementos configuradores del mismo que se preveían como condicionantes para el percibo de las retribuciones adicionales. Así, la sentencia considera ilegal que el plan condicionase el percibo de cantidades por haber alcanzado ciertos objetivos al hecho, además, de no haber sido objeto de sanciones o amonestaciones, pues ello sería mermar la retribución por el trabajo realizado y se estaría imponiendo de facto al trabajador una multa de haber prohibida legalmente. Por otra parte, la sentencia considera, asimismo, ilegítima de el plan de incentivos contemple las bajas por IT como circunstancia que puede dar lugar a que no se lucre el complemento variable. La Audiencia toma particularmente en consideración la entrada en vigor de la reciente Ley 15/2022, que contiene previsiones sobre la no discriminación por motivos de enfermedad o salud en el ámbito laboral, considerando la sentencia, a la luz de tales previsiones, que, si la IT implica una diferencia de trato, en términos de pérdida por retribución, con respecto a quienes trabajen con regularidad, estamos ante una situación discriminación vedada por motivos relacionados con una enfermedad. Finalmente, también estima la sentencia no conforme a derecho que, conforme al plan de incentivos, pueda tener efectos económicos negativos el disfrute por parte de los trabajadores de ciertos permisos previstos en convenio para acompañar a familiares a consultas médicas y ello tanto desde el punto de vista de la no discriminación indirecta por razón de sexo, al ser las mujeres las que más hacen uso de tales permisos, como desde la perspectiva de la no discriminación por asociación derivada de una enfermedad o problemas de salud.

### **STSJ de Madrid de 31 de mayo de 2023 (Rº 126/2023): salvo acuerdo en contrario, las propinas recogidas mediante tarjeta deben ser repartidas de forma igualitaria a todo el personal que interviene en el servicio de restauración.**

El supuesto planteado versa sobre el reparto de las propinas en un departamento de restauración que, consecuencia de los cambios de hábitos de los clientes, son abonadas mediante tarjeta, considerando que las abonadas en metálico solo se reparten entre los camareros. La resolución judicial parte de dos premisas. La primera

que, salvo casos excepcionales, las propinas no tienen un destinatario individual, sino que los clientes las entregan por el conjunto del servicio recibido. Y la segunda que su naturaleza jurídica es la de una donación y como tal, cuando se abonan a varias personas conjuntamente, se considera que se hace a partes iguales (art. 637 Cc). Asimismo, repara en que el dato de que, aunque las propinas en metálico se paguen solo a los camareros, ello no constituye una costumbre y, por consiguiente, no se puede extender a las propinas abonadas con tarjeta. De este modo, en una situación de falta de acuerdo en el seno del comité de empresa sobre cómo repartir este tipo de propinas, el TSJ concluye que el reparto debe efectuarse pagándolas igualitariamente a todos los trabajadores que prestan servicios en el departamento de restauración.

### **STSJ del País Vasco de 15 de mayo de 2023 (R° 2709/2022): deber de negociación de buena fe ante una solicitud de continuar teletrabajando tras el COVID'19.**

El TSJ del País Vasco resuelve un supuesto en el que una teleoperadora, con una reducción de jornada por cuidado de un ascendiente, que durante la situación excepcional del COVID'19 teletrabajó y que, finalizada dicha situación excepcional, solicitó permanecer teletrabajando por tener que continuar haciéndose cargo de dicho familiar. A juicio del órgano judicial, para negar justificadamente el derecho reconocido en el art. 34.8 del ET, no basta que la empresa, tras una sola reunión, alegue que la situación excepcional del COVID'19 ha finalizado, dejándole abierta la posibilidad de plantear otra alternativa a su distribución horaria. Al contrario, el art. 34.8 del ET exige una negociación de buena fe, que también se deriva del art. 7 del Código Civil. Concretamente, en el caso planteado, este deber de negociación de buena fe supone que la empresa debía solicitar a la teleoperadora más información acerca de su situación familiar para, teniendo en cuenta sus propias circunstancias organizativas, intentar adaptarse a las circunstancias familiares de la trabajadora mediante el teletrabajo u otra fórmula.

### **STSJ de Castilla-La Mancha de 10 de febrero de 2023 (R° 2158/2022): la indemnización fijada en el art. 56 del ET supone un resarcimiento suficiente que no infringe ni el art. 10 del Convenio OIT 158 ni el art. 24 de la Carta Social Europea.**

El recurso resuelto por el TSJ analiza la eventual infracción del art. 10 del Convenio OIT 158 y del art. 24 de la Carta Social Europea por considerar que la indemnización fijada en el art. 56 del ET no resarce suficientemente a la trabajadora cuya edad es de 59 años. Pues bien, el Tribunal razona, sobre la base del ATC 43/2014, que nuestro sistema indemnizatorio no se opone a la normativa internacional citada, que tan solo alude a “una indemnización adecuada”, sin precisar los elementos de determinación y que, además, aquellas extinciones que implican una discriminación o vulneración de derechos fundamentales —despidos nulos— suponen el derecho del trabajador a su readmisión con abono de salarios dejados de percibir y una indemnización a determinar jurídicamente. Por otro

lado, respecto de una posible indemnización adicional a la establecida en el ET, la sentencia recuerda una anterior de la misma Sala en la que se destaca que el Convenio OIT 158 no es una norma directamente ejecutable, sino que precisa de su incorporación al ordenamiento de cada Estado mediante el instrumento correspondiente y, precisamente, en la legislación española —salvo acción de tutela de derechos fundamentales o previsión convencional o contractual— no hay norma alguna que permita la doble indemnización ni la jurisprudencia, interpretando esta legislación, lo ha admitido.

### **STSJ de Castilla y León de 21 de abril de 2023 (R<sup>o</sup> 120/2023): la competencia territorial del órgano jurisdiccional en casos de teletrabajo depende de si se presta de forma exclusiva o se combina con una parte presencial.**

El TSJ resuelve un recurso interpuesto por la teletrabajadora frente a un Auto del Juzgado de lo Social de Soria que, en materia de despido, declaró la falta de competencia territorial en favor de los Juzgados de Madrid. En la sentencia se analiza la aplicación del art. 10.1 de la LRJS que atribuye la competencia territorial al juzgado del lugar de la prestación de los servicios o del domicilio del demandado a elección del demandante, teniendo en cuenta que en el trabajo en línea resulta difícil conocer cuál es el lugar de prestación de trabajo, dado que se puede prestar prácticamente desde cualquier punto de territorio. A efectos de resolver esta controversia, el TSJ, amparándose en el art. 7 e) y la DA 3<sup>a</sup> de la Ley 10/2021, concluye que esta regulación constituye una norma especial que resuelve el vacío legal existente en el art. 10 LRJS, resultando de aplicación preferente. Así afirma que, en aquellos supuestos en los que la regulación entre las partes sea de prestación de teletrabajo con una parte de trabajo presencial, el lugar en el que se realice este último determinará la competencia territorial del órgano jurisdiccional competente; y, en los casos en los que la totalidad de la prestación sea de teletrabajo, habrá que acudir a lo previsto en el contrato suscrito entre las partes. De ahí, la importancia, sobre todo en este último supuesto, del contenido del acuerdo de trabajo a distancia.

### **STSJ de Cataluña de 5 de mayo de 2023 (R<sup>o</sup> 7704/2022): el derecho a la desconexión digital no está recogido en la Constitución como un derecho fundamental, aunque sí para el Derecho de la UE.**

En este supuesto, el recurrente interesaba, entre otros aspectos, una indemnización por los daños morales sufridos por la violación de derechos fundamentales, entre los que se hacía referencia al derecho al descanso y al derecho a la desconexión digital como desarrollo del art. 18.4 de la CE, vinculado al hecho de haber desarrollado una intensa actividad profesional fuera de su jornada de trabajo. Pues bien, el TSJ afirma que, siendo cierto que el derecho a la limitación del tiempo de trabajo y a periodos de descanso diarios y semanales, así como a un periodo de vacaciones anuales retribuidas constituye un derecho fundamental para el Derecho de la Unión (art. 31.2 Carta de Derechos Fundamentales de la UE), ello no significa que en nuestro ordenamiento se trate de un derecho fundamental de los recogidos en la CE, puesto que la limitación del



tiempo de trabajo y el derecho al descanso aparecen en su art. 40.2 dentro de los principios rectores de la política social y económica. Por tanto, concluye que, en el supuesto analizado, la inexistencia de infracción alguna relativa a dicho derecho constitucional conlleva la denegación de toda indemnización vinculada a dicha violación.

### **STSJ de Cataluña de 6 de marzo de 2023 (R° 6291/2022): nulidad del despido por vulneración del derecho a la igualdad al ser inmediato a la comunicación a la empresa por parte del trabajador del embarazo de su mujer.**

En este asunto, la pretensión principal de recurrente era que se declarase nulo su despido y se le reconociese una indemnización por daños y perjuicios derivada de la lesión de derechos fundamentales. La sentencia considera que la conexión temporal entre el anuncio por parte del trabajador de su próxima paternidad, su reciente disfrute del permiso de paternidad y su despido acreditan un panorama indiciario de lesión de un derecho fundamental, dado que puede presuponer que volverá a ejercer algún derecho conciliatorio. Sobre esta premisa analiza la posible afectación del derecho a la igualdad, desglosando su análisis en dos apartados: el primero, la afectación del derecho a la igualdad por razón de género de forma directa y, el segundo, la afectación del derecho a la igualdad de sexo por discriminación por asociación o refleja. En cuanto al derecho de igualdad por razón de género, considera su vínculo con el ejercicio de los derechos conciliatorios y, por tanto, con la posibilidad de que el trabajador vuelva solicitar un nuevo permiso de paternidad. Por lo que respecta al derecho a la igualdad de sexo por discriminación por asociación o refleja, entiende que el panorama indiciario señalado puede entenderse potencialmente afectado el derecho a la igualdad por razón de sexo por discriminación refleja si se concluye que al trabajador le fue otorgado un trato desfavorable (despido) por su relación con una persona en quien concurre una condición protegida por el derecho a la igualdad de sexo, como es el embarazo. Citando una STS, manifiesta que el principio de igualdad de trato no queda limitado a las personas en las que concurre la condición personal amparada (embarazo), sino que la protección que del mismo se desprende debe ser aplicable también a quien sufra un trato desfavorable por dicha condición pese a no ser la persona en la que concurre la situación de discriminación. Por consiguiente, el TSJ concluye que, en la medida en que la empresa no logra desvirtuar el panorama indiciario al no haber sido aportados elementos suficientes que puedan conducir a considerar que su decisión fue ajena a la vulneración de un derecho fundamental, el despido debe ser declarado nulo y reconoce al trabajador una indemnización a la que le aplica como criterio orientativo el de las sanciones contempladas por la LISOS.

### **STSJ de Madrid de 21 de abril de 2023 (R° 1238/2022): el despido de una trabajadora con esquizofrenia paranoide no es nulo porque se ha acreditado el desconocimiento de tal circunstancia por parte de la empresa.**

El TSJ resuelve un supuesto en el que, tras declarar que la formalización de un periodo de prueba es ineficaz por haber realizado la trabajadora las mismas fun-

ciones con anterioridad en la empresa en virtud de un contrato temporal, analiza la calificación jurídica de la extinción del contrato de trabajo. La sentencia juzga que en el supuesto planteado no existen indicios de discriminación, porque la empresa desconocía que la trabajadora padeciera enfermedad alguna y porque, además, su discapacidad del 60% por esquizofrenia paranoide le fue reconocida con posterioridad al despido. Asimismo, tiene en cuenta que la trabajadora no desempeñaba sus funciones correctamente. De ahí que, en la medida en que los indicios apuntados por la trabajadora son insuficientes y que la empresa ha acreditado la falta de capacidad funcional de la trabajadora, la sentencia concluya que no se pueda vincular su despido a su enfermedad y, por consiguiente, debe ser declarado improcedente y no nulo, sin indemnización adicional alguna por vulneración de derechos fundamentales.