



Roj: **STSJ GAL 8109/2025 - ECLI:ES:TSJGAL:2025:8109**

Id Cendoj: **15030340012025105505**

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

Sede: **Coruña (A)**

Sección: **1**

Fecha: **10/12/2025**

Nº de Recurso: **3799/2025**

Nº de Resolución: **5557/2025**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **PILAR YEBRA-PIMENTEL VILAR**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.X. GALICIA SALA DO SOCIAL

A CORUÑA

SENTENCIA: 05557/2025

Secretaría Sra. IGLESIAS FUNGUEIRO

PLAZA DE **GALICIA**, S/N 15071 A CORUÑA

Tfno:981184845

Fax:

Correo electrónico:Sala.social.tsxg@xustiza.gal

NIG:32054 44 4 2024 0002852

Equipo/usuario: IG

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPPLICACIÓN DE ST

RSU RECURSO SUPLICACION 0003799 /2025-IG

Procedimiento origen: DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000706 /2024

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTE/S D/ña Jacobo

ABOGADO/A:EVA MARIA YAÑEZ FERNANDEZ

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña:IGNACIO DE LAS CUEVAS S.A

ABOGADO/A:JOSE ANTONIO PEREZ FERNANDEZ

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

ILMA SRª Dª PILAR YEBRA-PIMENTEL VILAR

ILMA SRª Dª BEATRIZ RAMA INSUA

ILMO SR. D. CARLOS VILLARINO MOURE

En A CORUÑA, a diez de **diciembre** de dos mil veinticinco.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la T.S.X. **GALICIA** SALA DO SOCIAL, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el RECURSO SUPPLICACION 0003799/**2025**, formalizado por la Letrada D^a Eva María Yáñez Fernández, en nombre y representación de D. Jacobo , contra la sentencia número 264/**2025** dictada por XDO. DO SOCIAL N. 3 de OURENSE en el procedimiento DESPIDOS/CESES EN GENERAL 0000706/2024, seguidos a instancia de D. Jacobo frente a IGNACIO DE LAS CUEVAS S.A, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo/a Sr/Sra D/D^a PILAR YEBRA-PIMENTEL VILAR.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO:D/D^a Jacobo presentó demanda contra IGNACIO DE LAS CUEVAS S.A, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 264/**2025**, de fecha veintitrés de mayo de dos mil veinticinco.

SEGUNDO:En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados: PRIMERO - Jacobo presta servicios para la empresa IGNACIO DE LAS CUEVAS, SA, con la categoría de dependiente de carnicería, a jornada completa, desde 2 de octubre de 2020, mediante un contrato temporal y desde el 1 de octubre de 2021, en virtud de un contrato indefinido, con un salario diario de 44,37 euros con prorrata de pagas extraordinarias. El centro de trabajo está ubicado en la calle Doctor Fleming, número 30, Ourense. SEGUNDO - El 23 de marzo de 2022 cursa IT por un traumatismo en mano izquierda como consecuencia de una caída en su domicilio, siéndole diagnosticada rotura de ligamento radio cubital +/-afectación escafolunar. TERCERO - El 25 de marzo de 2023 cursa IT. El 11 de mayo ingresa en el Servicio de Traumatología del CHUOU. Se realiza intervención quirúrgica consistente en artroscopia de muñeca. Es reintervenido en febrero de 2024. CUARTO - El 23 de septiembre de 2024 la empresa recibe escrito del INSS con el siguiente contenido: De conformidad con lo dispuesto en los artículos 170.2 y 174.2 del TRLGSS, una vez agotada la duración máxima establecida para la prestación de IT y su prórroga, que ha percibido el trabajador de esa empresa, se ha procedido a iniciar un expediente de incapacidad permanente. Durante la tramitación del expediente de incapacidad permanente el pago de la prolongación de efectos de la prestación de IT al trabajador se efectuará a partir del día 20 de septiembre de 2024 en la modalidad de pago establecida en el citado artículo 170.2 del TRLGSS hasta que se notifique al trabajador la resolución en la que se califique la incapacidad permanente. En caso de no reconocerse el derecho a la pensión de incapacidad permanente se notificará y determinará la reincorporación del trabajador a su actividad laboral. QUINTO - El 24 de septiembre de 2024 la empresa entrega al trabajador documento de liquidación y finiquito reflejando la cantidad de 2.738,11 euros en concepto de parte proporcional de vacaciones y 718,39 euros en concepto de enfermedad, ascendiendo el total a 3.456,50 euros brutos y 2.940,84 euros netos. Todos los trabajadores en IT firman este documento cuando la empresa recibe comunicación de la Seguridad Social. SEXTO - Por resolución del INSS de 7 de octubre de 2024 se reconoce al trabajador incapacidad permanente total para profesión habitual de carnicero, derivada de accidente no laboral, con derecho a percibir prestación del 55% de la base reguladora de 1.377,96 euros por presentar rotura de ligamento escafolunar grado 4 de muñeca, rotura FCT muñeca izquierda, lumbalgia en estudio. Se fija como fecha de revisión el 1 de octubre de **2025**. SÉPTIMO - La empresa suscribe contrato con Adolfina , siendo el objeto sustitución de trabajador con derecho a puesto de trabajo indicándose que el trabajador es Jacobo . El contrato está vigente en la actualidad. OCTAVO - El 17 de octubre de 2024 se celebra reunión del Comité de Empresa a la que acude el trabajador. NOVENO -El 26 de marzo de **2025** Edemiro , Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales del SPP de la empresa certifica: Que no tuvo ni tiene constancia de que el trabajador haya solicitado a la empresa la adaptación o reubicación. Que nunca dispuso ni dispone en la actualidad de información médica relativa a las posibles limitaciones o restricciones que pueda tener el trabajador para su desempeño profesional y que pudieran haber sido identificadas por parte del INSS o por el Servicio de Prevención Ajeno con el que la empresa tiene el concierto para la Vigilancia de la Salud. Que la ausencia de información del servicio de Vigilancia de la Salud viene derivado del hecho de que, al haber permanecido de baja médica desde el 25 de marzo de 2023 hasta el agotamiento de la duración máxima de la incapacidad temporal hasta el 19 de septiembre de 2024 y el

posterior proceso de incapacidad permanente en el que todavía se halla inmerso, no se le ha podido someter al preceptivo examen de salud tras un periodo de ausencia prolongada, por lo que se desconoce cuál habría sido el resultado del informe de aptitud de médica por parte del servicio de Medicina del Trabajo ni las potenciales limitaciones o restricciones que pudieran existir..

TERCERO:En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: Se desestima la demanda formulada por Jacobo contra la empresa IGNACIO DE LAS CUEVAS, SA..

CUARTO:Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por D. Jacobo formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO:Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta T.S.X. **GALICIA** SALA DO SOCIAL en fecha 24/07/2025.

SEXTO:Admitido a trámite el recurso se señaló día para los actos de votación y fallo.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-La parte actora presenta demanda solicitando que se declare la nulidad del despido del trabajador de fecha 24 de septiembre de 2024, llevado a cabo por la demandada, y que se le condene a la inmediata readmisión o bien en su puesto de trabajo, o en otro, que se adecue a sus circunstancias de salud, llevando a cabo los ajustes razonables necesarios con abono de los salarios de tramitación, y subsidiariamente se declare la improcedencia del despido con las consecuencias previstas legalmente. Y solicita el abono de la cantidad de 189,05 euros correspondientes a salario del 20 al 24 de septiembre de 2024, y al abono de una indemnización de 7.501 euros por los daños morales y los perjuicios causados.

La sentencia de instancia desestima la demandad y absuelve a la demandada de las pretensiones deducidas en su contra.

La citada sentencia estima que no se considera acreditada la extinción del contrato sino la suspensión, y que el trabajador debería solicitar, si así lo considera la adaptación del puesto o la reubicación en la empresa.

Frente a la citada sentencia se alza en suplicación la representación letrada de la parte actora, interponiendo recurso en base a dos motivos, correctamente amparados en los apartados b) y c) del artículo 193 de la LRJS, pretendiendo en el primero revisiones fácticas y denunciando en el segundo infracciones jurídicas.

Recurso que ha sido impugnado de contrario por la representación letrada de la empresa demandada.

SEGUNDO.-La representación letrada de la parte actora en el primero de los motivos del recurso, correctamente amparado en el apartado b) del artículo 193 de la LRJS pretende revisiones fácticas, y en concreto pretende las siguientes revisiones:

1.-En primer lugar interesa la Modificación del HDP 4, a fin de que se adicione al mismo un nuevo párrafo con el siguiente texto: "...En esa fecha (23/09/2024), la empresa no tiene conocimiento de si el NSS va a reconocer o no una prestación por incapacidad permanente."

2.- En segundo lugar interesa la Modificación del HDP 5 a fin de que se sustituya por otro con el siguiente texto: "El 24 de septiembre d 2024 la empresa entrego al trabajador documento de liquidación y finiquito reflejando la cantidad de 2.738,11 euros en concepto de parte proporcional de vacaciones, y 718,39 euros en concepto de enfermedad, ascendiendo el total a 3.456,50 euros brutos y 2940,80 euros netos."

En fecha 24 de septiembre de 2024 la empresa entrega al trabajador documento de liquidación y finiquito, procediendo al cálculo de la nómina del mes de septiembre desde el 1 al 19 de septiembre del mismo año, alegando como causa: "el trabajador cesa en la prestación de sus servicios en la empresa y recibe en este acto la liquidación de sus partes proporcionales en la cuantía y detalle que se expresan al pie, con cuyo percibo reconoce hallarse saldado y finiquitado por todos los conceptos con la referida empresa por lo que se compromete a nada más pedir ni reclamar."

Mi mandante firma la recepción de dicho documento indicando expresamente "no conforme".

3.- En tercer y último lugar interesa la recurrente la Modificación del HDP 9, y que se sustituya su texto por otro con el siguiente tenor literal: "En fecha 10 de octubre de 2024 -vía SILTRA- la empresa tiene conocimiento de la aprobación del proceso de incapacidad permanente en grado de total con efectos económicos desde el 3 de octubre de 2024".

Si bien la empresa tiene conocimiento de la situación del trabajador desde el **10** de octubre de 2024, lo cierto es que no le remite comunicación alguna a mi representado con respecto a la posibilidad de adaptación a su puesto de trabajo o bien de reubicación a otro, no llegándose a interesar en obtener información sobre el estado de salud del trabajador para llevar a cabo los ajustes necesarios, a pesar de las grandes posibilidades de que el trabajador prestase servicios en la dicha empresa por el volumen de puestos de trabajo existentes.

Con carácter previo al estudio del indicado motivo, hemos de dejar sentados los requisitos que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo viene exigiendo para admitir con éxito la reforma fáctica, doctrina plasmada en sentencias de 11 de junio de 1993, 15 y 26 de julio y 26 de septiembre de 1995, 2 y 11 de noviembre de 1998, 2 de febrero de 2000, 24 de octubre de 2002 y 12 de mayo de 2003, que ha venido declarando que es preciso que para que prospere la revisión fáctica (aun razonando en clave de recurso de casación, más aplicable al recurso de suplicación): "1.º Que se citen documentos concretos de los que obren en autos que demuestren de manera directa y evidente la equivocación del juzgador, cuando tales pruebas no resulten contradichas por otros elementos probatorios unidos al proceso. 2.º En segundo lugar, que se señale por la parte recurrente el punto específico del contenido de cada documento que ponga de relieve el error denunciado. 3.º Que la modificación propuesta incida sobre la solución del litigio, esto es, que sea capaz de alterar el sentido del fallo de la resolución recurrida. 4.º Que se identifiquen de manera concreta los hechos probados cuya revisión se pretende, para modificarlos, suprimirlos o adicionarlos con extremos nuevos, y al mismo tiempo ha de proponerse la redacción definitiva para los hechos modificados". Y también, en lo que respecta a la forma de efectuar la revisión fáctica, de la doctrina de suplicación al igual que la del Tribunal Supremo, sentada en relación a esta función jurisdiccional, puede desprenderse una serie de "reglas básicas", cuya finalidad es evitar que la discrecionalidad judicial se extralimite hasta el punto de transformar el recurso excepcional de suplicación en una segunda instancia. Estas "reglas" las podemos compendiar del siguiente modo:

1.º) La revisión de hechos no faculta al tribunal a efectuar una nueva valoración global y conjunta de la prueba practicada, sino que la misma debe operar sobre la prueba documental alegada que demuestre patentemente el error de hecho.

2.º) No es posible admitir la revisión fáctica de la sentencia impugnada con base en las mismas pruebas que la sirvieron de fundamento, en cuanto no es aceptable sustituir la percepción que de ellas hizo el juzgador, por un juicio valorativo personal y subjetivo de la parte interesada (SSTS 16 de **diciembre** de 1967, 18 y 27 de marzo de 1968, 8 y 30 de junio de 1978, 6 de mayo de 1.985 y 5 de junio de 1.995).

3.º) En el supuesto de documento o documentos contradictorios y en la medida que de ellos puedan extraerse conclusiones contrarias e incompatibles, debe prevalecer la solución fáctica realizada por el juez o Tribunal de Instancia, órgano judicial soberano para la apreciación de la prueba (SSTC 44/1989, de 20 de febrero y 24/1990, de 15 de febrero), con la salvedad de que su libre apreciación sea razonable (SSTS **10** de marzo de 1980, **10** de octubre de 1991, 22 de mayo y 16 de **diciembre** de 1993 y **10** de marzo de 1994).

4.º) La revisión fáctica no puede sustentarse en medios de prueba que no sean la prueba documental pública o privada en el sentido ya expuesto, y la pericial[artículo 191.b) y 194 de la Ley de relieve el Tribunal Supremo en sentencias de **10** de febrero y 6 de noviembre de 1990, en relación a la prueba testifical y la de confesión judicial, en la que se incluye el supuesto del artículo 94.2 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Por lo que han de examinarse separadamente las Modificaciones/adiciones interesadas, la primera estima la sala que no puede prosperar y ello por tratarse de un hecho negativo, la segunda de las modificaciones considera la Sala que ha de prosperar al apoyarse en documental hábil y resulta el texto propuesto del contenido de la documental invocada, y la tercera de las modificaciones no puede prosperar por su carácter conclusivo-valorativo.

TERCERO.-En el segundo de los motivos del recurso, con correcto amparo procesal en el apartado c) del artículo 193 de la LRJS denuncia infracciones jurídicas, concretamente denuncia infracción del artículo 48.2 del ET, artículo 2, 26 y 27 de la ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación, artículo 8 y 40 del real decreto legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba la ley de infracción y sanciones del orden social, artículo 22 de la ley de prevención de riesgos laborales, artículo 3b) del real decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención, el artículo 27 sobre vigilancia de la salud (convenio colectivo de la alimentación de Ourense), sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024 C-631/22, así como sentencias de este y varios TSJ.

Y alega en esencia que ha de estimarse el recurso y la demanda, puesto que la empresa ha efectuado un despido al haber extinguido el contrato antes de cumplirse los requisitos que exige nuestro ordenamiento jurídico para entender que existe una suspensión del contrato laboral (art 48.2 del ET), y además el documento de liquidación y finiquito tiene fecha de 19 de septiembre, y en ese momento la mercantil no tenía conocimiento de que fuese reconocida al trabajador una incapacidad permanente, y cuando se inicia un expediente de

incapacidad por el INSS y se reconoce una IPT, el TJUE advierte que no puede extinguirse el contrato y no cabe la aplicación del art 49.1 del ET, únicamente cabría la extinción si la empresa no puede reubicarlo o adaptarle puesto, y en el supuesto de autos la empresa, sin tener conocimiento de la resolución del INSS, le da a firmar un finiquito con efectos liberatorios, donde se hace constar "sin tener nada más que reclamar a la empresa" y la empresa hasta junio de 2025 no ha realizado actuación alguna para proceder a la reubicación o adaptación del puesto, por lo que considera que la causa del despido es única y exclusivamente la incapacidad del trabajador, existiendo por ello una vulneración de la ley 15/2022 igualdad de trato y no discriminación, por lo que solicita se estime la nulidad del despido en los términos expuestos en el suplico de la demanda, excepto la reclamación del importe en concepto de salarios de 189.05 euros, con los demás pronunciamientos a que hubiera lugar.

Denuncias jurídicas que la sala estima que han de prosperar y ello en base a las siguientes consideraciones:

1.-En primer lugar señalar que, para resolver las cuestiones planteadas ha de partir la sala del relato factico modificado, de la sentencia de instancia y que en síntesis y a los efectos que aquí interesa consiste esencialmente en los siguientes: a) el actor D Jacobo presta servicios para la empresa Ignacio de las Cuevas SA con la categoría de dependiente de carnicería, a jornada completa, desde el 2 de octubre de 2020, mediante un contrato temporal y desde el 1 de octubre de 2021 en virtud de contrato indefinido, con salario de 44,37 euros con prorrateo de pagas extras; b) El 23 de marzo de 2023 cursa IT por un traumatismo en mano izquierda como consecuencia de una caída en su domicilio, siéndole diagnosticada rotura de ligamento radio cubital +(- afectación escafolunar, el 11 de mayo ingresa en el servicio de traumatología del CHOU, se realiza intervención quirúrgica consistente en artroscopia de muñeca, es reintervenido en febrero de 2024; c) El 23 de septiembre la empresa recibe escrito del INSS en el que se le informa que agotada la prestación máxima de IT y su prórroga que ha percibido el trabajador, se inicia el expediente de incapacidad permanente, y durante la tramitación del expediente se prolongan los efectos de la IT y hasta que se notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente; d) el 24 de septiembre de 2024 la empresa entrega al trabajador documento de liquidación y finiquito reflejando la cantidad de 2.738,11 euros en concepto de parte proporcional de vacaciones y 718,39 euros en concepto de enfermedad, ascendiendo el total a 3.456,50 euros brutos, y 2.940,80 euros netos. En fecha 24 de septiembre de 2024, la empresa entrega al trabajador documento de liquidación y finiquito, procediendo al cálculo de la nómina del mes de septiembre desde el 1 hasta el 18 de septiembre del mismo años, alegando como causa "el trabajador cesa en la prestación de sus servicios en la empresa y recibe en este acto la liquidación de sus partes proporcionales en la cuantía y detalle que se expresan al pie, con cuyo percibo reconoce hallarse saldado y finiquitado por todos los conceptos con la referida empresa, por lo que se compromete a nada más pedir ni reclamar."; el actor firma la recepción del citado documento, indicando expresamente no conforme."; e) por resolución del INSS de 7 de octubre de 2024 se reconoce al trabajador incapacidad permanente total para la profesión habitual de carnicero, derivada de accidente no laboral, con derecho a percibir prestación del 55% de la base reguladora, por presentar rotura de ligamento escafolunar grado 4 de muñeca, rotura FCT muñeca izquierda, lumbalgia en estudio, y f) el 26 de marzo de 2025 el técnico superior de prevención de la empresa certifica que no tiene constancia que el trabajador haya solicitado la adaptación o reubicación.

2.- En segundo lugar señalar que, aun cuando la empresa sostiene que no ha habido despido, y que se trata de una suspensión de contrato con reserva de puesto, criterio acogido por la sentencia de instancia, la sala no comparte dicho razonamiento y ello por cuanto que no cabe duda, de que la empresa ha efectuado un despido del trabajador, al haber extinguido su contrato, antes incluso de cumplirse los requisitos que el artículo 48.2 del ET exige para entender que existe una suspensión del contrato.

Pues no, otro significado tienen el documento de liquidación y finiquito de fecha 19 de septiembre de 2024 (antes de que el INSS dictase resolución reconociendo una Incapacidad Permanente) finiquito en el que se hace constar expresamente "sin tener que reclamar nada más a la empresa".

3.-En el caso de prohibición de discriminación por razón de discapacidad (artículo 14 de la CE, artículo 1 de la directiva 2000/78CE) entra en juego las reglas especiales de carga de la prueba de los artículos 181.2 y 96.1 de la LRJS, y del artículo 30.1 de la ley 15/2022, así como las recogidas en el artículo 10 de la directiva 2000/78CE

Y de acuerdo con estas particulares reglas de la carga de la prueba, corresponde a la demandante aportar "indicios fundados de vulneración de derechos fundamentales", y cumplida la aportación de indicios, corresponde a la empresa demandada una "justificación objetiva y razonable, suficientemente probada de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".(artículo 96.1 de la LRJS).

La demandante ha de probar indicios de vulneración de derechos fundamentales y existen indicios de vulneración de discriminación por razón de discapacidad, pues el actor causa baja por IT derivada de ANL el 23 de marzo de 2022, y el 24 de septiembre de 2024, la empresa le entrega al trabajador documento de liquidación y finiquito, y por resolución del INSS de 7 de octubre de 2024 se reconoce al trabajador afecto de

IPT y se fija como fecha de revisión el 1 de octubre de **2025**, y si bien la empresa tiene conocimiento de esa situación de IPT, no le remite al trabajador comunicación alguna respecto de la posibilidad de adaptación de puesto o reubicación en otro.

Y obviamente existen indicios de discriminación por razón de discapacidad, por cuanto que el demandante tiene reconocida la IPT por resolución del INSS de 7 de octubre de **2025**, poco antes de su despido (entrega del finiquito y liquidación, que ha de entenderse como extinción y despido) y además la empresa impugnante del recurso, alega que no ha despedido a nadie, pero lo cierto es que le ha pasado a la firma, poco antes de la resolución administrativa reconociendo la IPT, un documento de liquidación y finiquito, que obviamente ha de estimarse constitutivo de un despido.

3.- Existiendo por ello indicios de vulneración del derecho a no discriminación por razón de discapacidad, la empresa debería acreditar una justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, y lo cierto es que no cumple esa carga de la prueba, pues no justifica en modo alguno la razón de remitirle un documento de liquidación y finiquito haciendo constar que nada más tiene que reclamar a la empresa".

Y aun cuando no se diga expresamente, la extinción de la relación laboral se acordaría al amparo del artículo 49.1 del ET, que en la redacción en vigor en el momento del despido, señalaba como causa de extinción del contrato de trabajo la Incapacidad permanente total de la persona trabajadora, pero el mismo había de ser interpretado de acuerdo con la exigencia de ajustes razonables del artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE, del artículo 40.2 de la ley de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (real decreto legislativo 1/2013 y a la vista del artículo 25.1 LPRL, en especial, la Sentencia del TJUE de 18-01-2024 (asunto C-631/22), la cual declara que:

"El artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los artículos 2 y 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de **diciembre** de 2006 y aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente para ejecutar las tareas que le incumben en virtud de dicho contrato debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva."

Y a la vista de lo expuesto, es la empresa la que, incluso antes de la reforma del artículo 49.1.e) del ET por la ley 2/**2025**, la que tiene que hacer los ajustes razonables con el fin de permitir a la persona trabajador con discapacidad la conservación de su empleo, por lo tanto el despido sin esos ajustes razonables y sin acreditar, de ser el caso, que los mismos eran una carga excesiva, es un despido discriminatorio por razón de discapacidad.

Del mismo modo, para neutralizar los indicios de represalia por la vulneración de la garantía de indemnidad tenía la empresa que acreditar que no eran posibles los ajustes razonables, y en otro caso entenderemos que la extinción de la relación laboral fue por discriminación por discapacidad de la persona trabajadora.

Y de hecho el técnico superior de prevención de riesgos laborales del SPP de la empresa certifica que no tuvo ni tiene constancia de que el trabajador haya solicitado a la empresa la adaptación o reubicación, pero es la empresa la que tiene que acreditar que intentó la adaptación o reubicación y que no fueron posibles los ajustes necesarios.

Por tanto la empresa no cumplió con la carga que le correspondía, por lo tanto el despido es nulo por vulneración del derecho a no discriminado por razón de discapacidad.

Y respecto de la indemnización por daños morales solicitada en cuantía de 7501 euros por vulneración de derechos fundamentales, señalar que procede reconocer la misma por daños morales vinculados con la vulneración de derechos fundamentales conforme el art 183.1 de la LRJS, tomando como criterio orientador el artículo 8.12, en relación con al art. 40.1 c) de la LISOS, en ellos para las infracciones muy graves se recoge un importe de 7501 euros, y dado que en el supuesto de autos se ha producido una vulneración del derecho a no ser discriminado por razón de discapacidad, procede reconocer como importe indemnizatorio el solicitado de 7501 euros.

En Consecuencia.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada del actor Dº Jacobo contra la sentencia de fecha veintitrés de mayo de dos mil veinticinco dictada por el juzgado de lo social nº 1 de los de Orense en los autos nº 706/2024 seguidos a instancias del citado demandante frente a la empresa demandada Ignacio de las Cuevas SA, sobre DESPIDO, debemos declarar y declaramos la nulidad del despido por vulneración del derecho a no discriminación por razón de discapacidad, condenando a la empresa a la readmisión del trabajador de forma inmediata con los ajustes razonables necesarios, y con el abono de los salarios dejador de percibir, y se le condena a abonar una indemnización por daños morales en cuantía de 7.501 euros.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de Casación para Unificación de Doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la sentencia. Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá efectuar:

- El depósito de 600 € en la cuenta de 16 dígitos de esta Sala, abierta en el Banco de SANTANDER (BANESTO) con el nº **1552 0000 37 seguida del cuatro dígitos correspondientes al nº del recurso y dos dígitos del año del mismo.**
- Asimismo si hay cantidad de condena deberá consignarla en la misma cuenta, pero con el código **80** en vez del 37 ó bien presentar aval bancario solidario en forma.
- Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá que emitirla a la cuenta de veinte dígitos **0049 3569 92 0005001274** y hacer constar en el campo "Observaciones ó Concepto de la transferencia" los 16 dígitos que corresponden al procedimiento (**1552 0000 80 ó 37**** ++**).

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

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

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.