

Juzgado de lo Social N°. 2 de Vigo, Sentencia 38/2024 de 19 Ene. 2024, Proc. 708/2023

Ponente: [Serrano Espinosa, Germán María](#)

Ponente: Serrano Espinosa, Germán María.

LA LEY 2501/2024

Casuismo relevante

NULIDAD DESPIDO. Discriminación por discapacidad. La empresa procede a tramitar la baja en la S.S. del trabajador en cuanto conoce que ha sido declarado incapaz permanente total. Tras la sentencia del TJUE de 18 Enero 2024 (rec. C-631), si el empleado desea seguir trabajando, el empresario ha de intentar realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo o demostrar en su defecto que dichos ajustes suponen una carga excesiva. La readmisión ha de ser en un puesto compatible con sus limitaciones y también con la prestación contributiva de Seguridad Social que percibe.

El Juzgado de lo Social núm. 2 de Vigo declara nulo el despido del trabajador por discriminación.

A Favor: TRABAJADOR.

En Contra: EMPRESA.

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 2 DE VIGO.- G.3 AUTOS: DSP 708/2023.-

SENTENCIA NÚMERO: 38/24

SENTENCIA

En la Ciudad de Vigo, a diecinueve de enero de 2024.-

Vistos por mí, Don Germán María Serrano Espinosa, Magistrado Titular del Juzgado de lo Social número 2 de Vigo, los presentes autos sobre **despido**, en los que figura como parte demandante (...), asistido por el Letrado Sr. De Cominges Cáceres, y como parte demandada la empresa (...), representada por el Letrado Sr. Ferreras Valladares; fue citado el Ministerio Fiscal, que no compareció; y atendiendo a los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por (...) se presentó con fecha 4 de septiembre de 2023 demanda que por turno correspondió a este Juzgado de lo Social número 2 de Vigo, en la que, tras exponer los hechos y alegar los fundamentos de derecho que estimó pertinentes, terminaba suplicando que se dictase sentencia estimando la demanda.

SEGUNDO.- Admitida a trámite dicha demanda, se señaló para la celebración del acto de juicio el día 13 de diciembre de 2023, el cual se celebró en la fecha señalada en todas sus fases con el resultado que consta en el acta redactada al efecto. Una vez concluido el acto del juicio, quedaron los autos vistos para dictar sentencia.

TERCERO.- En la tramitación de los presentes autos se han observado las normas legales de procedimiento, salvo el plazo para dictar sentencia, a la espera de la inminente Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el asunto C 631- 2022, planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Baleares, en un asunto idéntico.

HECHOS DECLARADOS PROBADOS

PRIMERO.- El demandante (...) prestaba servicios para la empresa (...) desde el 28 de septiembre de 2000, con la categoría profesional de encargado de mantenimiento, con un salario de 2.773'76 €, incluido el prorrateo de pagas extraordinarias y los diferentes pluses.

SEGUNDO.- Tras caer de baja por incapacidad temporal el 1 de febrero de 2022 por dolor torácico atípico, con fecha de efectos de 13 de julio de 2023 fue declarado afecto a incapacidad permanente total derivada de contingencia común por resolución administrativa del Instituto Nacional de la Seguridad Social, que además le reconoce una pensión consistente en el 55% de la base reguladora de 2.214'57 €. El cuadro residual de secuelas es: disección aórtica, parálisis del recurrente y trastorno adaptativo; persistencia de disección de aorta distal hasta arterias renales, deficiente control tensional; anticoagulación oral; disfonía secundaria a parálisis recurrencial, habla disfónica, inteligible; clínica anímica sin datos de severidad.

En la resolución administrativa del Instituto Nacional de la Seguridad Social no se especifica la prevención de reserva de puesto de trabajo del [artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores](#).

TERCERO.- Por medio de correo electrónico de 18 de julio de 2023 se notificó por la empresa al demandante que con fecha 12 de julio de 2023 fue dado de baja en la Seguridad Social, tras tomar conocimiento de la declaración de incapacidad permanente total con efectos del día siguiente.

CUARTO.- Se interpuso papeleta ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Vigo.

QUINTO.- El demandante no es representante legal de los trabajadores.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Hechos declarados probados.-

Los hechos que han sido declarados probados se han inferido apreciando en conciencia la prueba practicada en el acto del Juicio Oral, según las reglas de la sana crítica, conforme a los principios de inmediación y oralidad ([artículo 97 de la Ley de la Jurisdicción Social](#)); en concreto se ha tomado en consideración la documental consistente en contratos de trabajo, nóminas, vida laboral del trabajador, partes de baja por incapacidad temporal y diversas resoluciones administrativas del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

SEGUNDO.- Planteamiento de la cuestión y doctrina de la [sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de enero de 2024 \(asunto C 631-2022\)](#).-

1.- El demandante plantea en su demanda, como primera pretensión, la nulidad del despido, por haberse llevado a cabo por razón de discapacidad en una vertiente discriminatoria, porque no ha cumplido la empresa el mandato previo de promover ajustes razonables en su puesto de trabajo, incumplimiento que se constata en el caso de autos. Para conseguir su propósito alude en la demanda a la cuestión prejudicial planteada en un supuesto idéntico por el Tribunal Superior de Justicia de Baleares por Auto de 30 de septiembre de 2022, interesando su reproducción ante la inexistencia en nuestro derecho positivo vigente de un mecanismo legal de suspensión del procedimiento ante el planteamiento de una cuestión sustancialmente igual por otro Tribunal; pero no ha sido necesario el planteamiento ante el anuncio de la fecha inminente del dictado de sentencia por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

2.- La [sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de enero de 2024](#) resuelve las cuestiones planteadas con la siguiente decisión: 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. Vaya por delante que en el caso de autos la empresa demandada ni procedió a desarrollar ajustes razonables, ni ha demostrado que tales ajustes supondrían una carga excesiva. Sin obviar que el convenio colectivo provincial del sector del metal, en su artículo 43, establece como derecho que "todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo, enfermedad profesional o común de larga duración, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufren una capacidad reducida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más adecuados que existan en la Empresa en relación con sus condiciones, siempre y cuando tengan aptitud o idoneidad para el nuevo cargo".

3.- Por una parte, tampoco es discutible que el trabajador demandante tiene la condición de discapacidad, puesto que, como indica el parágrafo 34 de la sentencia, por lo que respecta a la aplicabilidad de la [Directiva 2000/78](#), procede recordar, por un lado, que el concepto de «discapacidad», en el sentido de esta Directiva, debe entenderse referido a una limitación de la capacidad derivada, en particular, de dolencias físicas, mentales o psíquicas permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores (sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail, C-485/20, apartado 34 y jurisprudencia citada). Y añade el parágrafo 37 que no es discutible -como en el caso de autos- que la incapacidad del demandante en el litigio principal resulta de dolencias físicas permanentes vinculadas a un accidente de trabajo. Según las indicaciones del órgano jurisdiccional remitente y del Gobierno español, si bien dicha incapacidad no impide que el trabajador de que se trata desempeñe otras funciones para su empleador u otra empresa, no es menos cierto que a dicho trabajador se le ha reconocido la condición de «persona con discapacidad», en el sentido de la legislación nacional que transpone el [artículo 5 de la Directiva 2000/78](#), a saber, los artículos 4, 40 y 63 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad. Parece que la limitación de la capacidad del demandante en el litigio principal, que resulta de dolencias físicas permanentes, puede impedir la participación plena y efectiva de este en la vida profesional, de modo que su situación está comprendida en el concepto de «discapacidad», en el sentido de la [Directiva 2000/78](#) y de la jurisprudencia recordada en el apartado 34 de la presente sentencia.

4.- No está de más indicar que conforme al [artículo 35.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social](#), tras la modificación operada por la [Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo](#), "las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4, a los efectos del presente capítulo VI y del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, tendrán la consideración de personas con discapacidad las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de

incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad". Esto es, el demandante, desde el mismo instante en que se dictó la resolución administrativa del Instituto Nacional de la Seguridad Social tenía la condición legal de persona con discapacidad -si no antes, ante una situación de incapacidad temporal prolongada con difícil pronóstico de recuperación- y esto activaba la aplicación de la [Directiva 2000/78](#) en toda su extensión para la empresa.

5.- Esta forma de actuar exigible a la empresa para no crear un escenario de discriminación ya se había constatado por nuestra doctrina constitucional desde las Sentencias 3/2008, 10/2014 y 77/2014. Pero con más claridad en la Sentencia 51/2021 de 15 de marzo, en la que se concluye que actualmente puede llegar a concluirse que el derecho a no ser discriminado por razón de discapacidad que consagra el [art. 14 CE](#) comprende el derecho a los ajustes razonables, que no impongan una carga desproporcionada o indebida, que son necesarios para garantizar el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás. El incumplimiento de la obligación por parte del empleador de adoptar los ajustes razonables priva de legitimidad la adopción de medidas como el despido o la adopción de medidas disciplinarias motivadas en posibles insuficiencias en el desempeño de sus funciones por incurrir en discriminación. Aunque tales medidas puedan estar fundadas, en principio, en razones objetivas y aparentemente neutras relacionadas con dicho desempeño, incurren en discriminación si no se ha garantizado antes la observancia del principio de igualdad de trato de las personas discapacitadas mediante los debidos ajustes. Cuando una persona solicita en su empleo ajustes razonables por razón de su discapacidad su petición debe ser objeto de consideración desde el momento en que se solicite y se acredite -conforme a la normativa aplicable- el alcance de la discapacidad. La respuesta del empleador debe ser expresa y estar debidamente motivada; en particular cuando deniegue los ajustes solicitados por considerarlos desproporcionados o indebidos, ya que de lo contrario incurrirá en una denegación tácita carente de la debida justificación que vulnera dicho derecho. La constatación de que una persona tiene una «discapacidad» en el sentido asumido por el legislador en el 4 de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad, y la determinación de su alcance, precede lógicamente a la consideración y adopción de las medidas necesarias para cumplir con la obligación de proceder a los ajustes razonables. Sin embargo, hay que precisar que la obligación de realizar dichos ajustes no se limita únicamente a aquellos casos en que se soliciten expresa y formalmente por el afectado; alcanza también a los supuestos en que, aun cuando no se haya procedido a su petición formal por la persona que sufre discapacidad, quien deba garantizar su derecho a no ser discriminado tenga conocimiento de dicha discapacidad. Quiere esto decir que la empresa estaba obligada a gestionar los ajustes razonables en caso de que el trabajador manifestara su deseo de mantenerse en activo en el mercado laboral, antes de proceder a la baja en la Seguridad Social directamente, aunque, bien es cierto, la legislación española se lo permitía en un precepto ahora puesto en entredicho por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

6.- La [sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de enero de 2024](#) da un paso más, removiendo los cimientos de la configuración que la incapacidad permanente tiene en nuestro derecho de Seguridad Social, como esencialmente profesional y en cierta medida voluntaria, porque el trabajador puede instarla de forma voluntaria y, sobre todo, puede dejar de trabajar sin exigir nada a la empresa si así lo considera oportuno; pero el riesgo de pérdida del empleo lo soporta el trabajador, sin coste para la empresa, y esto socava el efecto útil de la sentencia. En este sentido, matiza la doctrina de esta sentencia -en los párrafos 49 y 50- que el hecho de que, en virtud de la normativa nacional controvertida en el litigio principal, se reconozca la incapacidad permanente total a petición del trabajador y de que esta le dé derecho a una prestación de seguridad social, a saber, una pensión mensual, conservando al mismo tiempo la posibilidad de dedicarse al ejercicio de otras funciones, carece de relevancia a este respecto. En efecto, tal normativa nacional, en virtud de la cual

un trabajador con discapacidad está obligado a soportar el riesgo de perder su empleo para poder disfrutar de una prestación de seguridad social, menoscaba el efecto útil del [artículo 5 de la Directiva 2000/78](#), interpretado a la luz del artículo 27, apartado 1, de la Convención de la ONU, según el cual se debe salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, y el mantenimiento en el empleo. Al asimilar una «incapacidad permanente total», que solo afecta a las funciones habituales, al fallecimiento de un trabajador o a una «incapacidad permanente absoluta» que, según las observaciones escritas del Gobierno español, designa una incapacidad para todo trabajo, dicha normativa nacional es contraria al objetivo de integración profesional de las personas con discapacidad a que se refiere el artículo 26 de la Carta. La normativa española, por tanto, debe recoger la posibilidad como derecho de optar a seguir trabajando con ajustes razonables o bien en otro puesto, aunque esto exigirá matizar la legislación de Seguridad Social en cuanto a la compatibilidad de la pensión contributiva con puestos pertenecientes al mismo grupo profesional. Como explica el párrafo 43 y 44 de la sentencia el empresario está obligado a adoptar las medidas adecuadas, es decir, medidas eficaces y prácticas, teniendo en cuenta cada situación individual, para permitir a cualquier persona con discapacidad acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se le ofrezca formación, sin que suponga una carga excesiva para el empresario (sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail, C-485/20, [EU:C:2022:85](#), apartado 37); y que el Tribunal de Justicia ya ha declarado que, cuando un trabajador deviene definitivamente no apto para ocupar su puesto debido a una discapacidad sobrevenida, un cambio de puesto puede ser una medida adecuada como ajuste razonable a efectos del [artículo 5 de la Directiva 2000/78](#), ya que permite a ese trabajador conservar su empleo, garantizando su participación plena y efectiva en la vida profesional con arreglo al principio de igualdad con los demás trabajadores (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail, C-485/20, [EU:C:2022:85](#), apartados 41 y 43).

7.- Por último, no cabe duda, conforme a nuestra clásica doctrina unificada que asume un concepto amplio de despido -cfr. la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de diciembre de 1989- de que la baja en la Seguridad Social por parte del empresario constituye un despido, en cuanto a decisión unilateral que pone fin al negocio jurídico laboral. A este respecto aclara el párrafo 38 de la sentencia que la normativa nacional controvertida en el litigio principal confiere al empresario la facultad de resolver el contrato de trabajo debido a la incapacidad permanente total del trabajador para ejercer su profesión habitual en la empresa. El hecho de que el trabajador de que se trata hubiera solicitado que se le reconociera esa incapacidad permanente total y de que tuviera conocimiento de que dicha normativa confería a su empleador el derecho a resolver su contrato de trabajo a raíz de ese reconocimiento no significa, a este respecto, que ese trabajador hubiera dado su consentimiento a la extinción de dicho contrato. Por consiguiente, una resolución en virtud de dicha normativa está comprendida entre las «condiciones de despido», en el sentido del [artículo 3, apartado 1, letra c\), de la Directiva 2000/78](#), puesto que constituye una extinción del contrato de trabajo no deseada por el trabajador. En el caso de autos es evidente, entre otras cosas por el hecho en sí de la impugnación de la decisión a través del cauce procesal del despido.

8.- Lo que no resuelve la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, por ser una cuestión de legalidad ordinaria interna, es la suerte que debe correr la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo en caso de incapacidad permanente sin indemnización alguna, como permite el [artículo 49.1 e\) del Estatuto de los Trabajadores](#), que introduce en el mismo saco a la muerte y a la gran invalidez con la incapacidad permanente como válidas causas de extinción del contrato. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea lo califica como una extinción no consentida, y como tal, puede constituir un despido, salvo que se hayan cumplido los resortes de adaptación que la propia sentencia especifica. Ampliar el abanico de libertad en los supuestos de enfermedad en el ocaso de la carrera profesional debería permitir también poner fin a la vida laboral si así se desea o lo imponen las condiciones de salud, con la protección de la prestación contributiva de Seguridad Social correspondiente; pero el

derecho a una indemnización en estos casos es una decisión de política legislativa todavía a resolver, a la luz, precisamente, de esta decisión del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

TERCERO.- Nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales.-

1.- La pretensión de nulidad del despido se asienta en la vulneración de la garantía prevista en la [Ley 15/2022 de 12 de julio](#), Integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se dispone en su artículo 26 que "serán nulos todos los actos de discriminación de alguna de las causas recogidas en el artículo 2 de la citada ley"; y dicho artículo 2 establece que: "Nadie podrá ser discriminado por razón de (...) discapacidad, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

2.- Para analizar la clave de ponderación del derecho constitucional que se denuncia infringido, hay que partir del principio de inversión de la carga de la prueba, tantas veces definido por la jurisprudencia constitucional, y que ha sido convertido en norma en el [artículo 96 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social](#), al establecer que 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 decisión de extinción del contrato de trabajo se toma por razón de discapacidad, y esta circunstancia era conocida por la empresa, no solo por marcarlo la reforma del [artículo 35 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social](#), sino por la larga baja previa por incapacidad temporal por dolencia coronaria grave. Y la responsabilidad de la empresa se amplía al no haber dado cumplimiento a los parámetros de la Directiva y a la doctrina constitucional que analizaba todo el acervo internacional en materia de protección de las personas con discapacidad. Sea como fuere, la decisión de extinción no es causal -no lo puede ser una mecánica baja ante la Seguridad Social- y en aplicación del [artículo 96 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social](#), no se ofrece una justificación objetiva y razonable de la medida adoptada, o en palabras del [artículo 4 de la Ley 15/2022](#) que no puede justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla. También el convenio colectivo imponía la prospección de ajustes razonables o cambios en el puesto para mantener el empleo.

4.- En cualquier caso, la doctrina que proclama la [sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de enero de 2024](#) supone un cambio de paradigma en la actuación empresarial, que igualmente era exigible conforme a nuestra normativa, aunque ahora con la facilidad de haber declarado la discriminación en la norma española que permite la extinción sin causa en casos como el presente. Esto es, la empresa no podía extinguir el contrato sin causa, sin ofrecer una justificación objetiva y razonable de las medidas en torno a los ajustes razonables o el cambio de puesto adoptadas, o a la imposibilidad de adoptarlas por causas financieras relevantes; y todo, en el caso de que el trabajador manifestara su deseo de seguir trabajando, algo que se infería con claridad desde, al menos, la papeleta presentada ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

5.- En consecuencia, procede declarar la nulidad de la decisión extintiva, con los efectos previstos en el [artículo 113 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social](#), esto es, con la condena a la inmediata readmisión con abono de los salarios de tramitación, para dar pleno cumplimiento al derecho vulnerado y por considerar que la readmisión se debe concretar en un puesto compatible con su situación de incapacidad permanente total, y por tanto, con la prestación contributiva de Seguridad Social que percibe.

Salvo que la empresa demuestre, tras la actividad pertinente tendente a facilitar el derecho, que supone una carga excesiva tal ajuste o adaptación de puesto.

6.- En la demanda no se interesa indemnización adicional por vulneración de derechos fundamentales, ya que únicamente se impetra la nulidad del despido o subsidiariamente la improcedencia. Como explica la Sentencia del Tribunal Supremo de 8-3-22 "no [se] puede aplicar de oficio indemnización alguna por la constatada vulneración de derechos fundamentales ya que la parte actora no lo pidió ni en la instancia, ni en el trámite de impugnación al recurso de suplicación, ni siquiera lo ha solicitado en su impugnación al presente recurso de casación para la unificación de la doctrina". Conforme al [art. 176.3 LRJS](#), la demanda "deberá expresar con claridad...- entre otros elementos esenciales- ..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 consecuencia del daño, o las bases de cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador". De manera que no procede pronunciamiento al respecto, ni si quiera por daños morales, pues no se alega circunstancia relevante alguna para su determinación.

CUARTO.- Recurso.-

Según lo dispuesto por el [artículo 191.2 g\) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social](#), contra esta resolución puede interponerse recurso de suplicación, y del que conocerá la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

Por todo lo expuesto, vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación, de conformidad con lo establecido por el [artículo 117 de la Constitución](#), en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el Pueblo Español,

FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por (...) **debo declarar y declaro nulo** el despido del trabajador de fecha 12 de julio de 2023 por parte de la empresa (...), a la que condeno a que de forma inmediata readmita a la parte actora en un puesto adaptado a sus circunstancias de salud tras los ajustes razonables pertinentes, salvo demostración de que tales ajustes suponen una carga excesiva; con abono de salarios de tramitación.

Se hace saber a las partes que contra esta sentencia pueden interponer recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, el cual podrán anunciar en este Juzgado por mera manifestación de la parte, de su Letrado o representante, de su propósito de entablarlo al hacerles la notificación de aquélla o mediante comparecencia o escrito en el plazo de cinco días a contar desde la notificación de la presente resolución. De recurrir la empresa demandada no se le admitirá sin la previa consignación del importe de la condena, como prescribe el [artículo 230 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social](#), que deberá ingresar en la cuenta corriente (...) del Juzgado de lo Social número dos de Vigo, abierta en el Grupo Banesto, más 300 € del depósito especial indicado en el artículo 229.1.a) de la citada Ley. Ambos ingresos deberán efectuarse por separado en la misma cuenta corriente antes indicada, pudiendo la empresa sustituir la consignación del importe de la condena por la constitución a disposición de este Juzgado de aval bancario por tiempo indefinido y con responsabilidad solidaria del avalista.

Dedúzcase testimonio literal de esta sentencia que quedará en estas actuaciones, con inclusión de la original en el Libro de sentencias.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

