



Roj: **STSJ GAL 5290/2025 - ECLI:ES:TSJGAL:2025:5290**

Id Cendoj: **15030340012025103521**

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

Sede: **Coruña (A)**

Sección: **1**

Fecha: **23/07/2025**

Nº de Recurso: **1462/2025**

Nº de Resolución: **3789/2025**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARTA MARIA LOPEZ-ARIAS TESTA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Lugo, núm. 1, 11-12-2024 (proc. 646/2024),
STSJ GAL 5290/2025**

T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL

A CORUÑA

SENTENCIA: 03789/2025

PLAZA DE GALICIA, S/N

15071 A CORUÑA

Tfno: 981-184845/184992

Correo electrónico: sala3.social.tsxg@xustiza.gal

NIG:27028 44 4 2024 0002624

Equipo/usuario: MB

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPPLICACIÓN DE ST

Secretaría Sra. IGLESIAS FUNGUEIRO

RSU RECURSO SUPLICACION 0001462 /2025-CON

Procedimiento origen: DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000646 /2024

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTE/S D/ña GRAFICAS INTEGRALES COGAMI SL

ABOGADO/A: JUAN FRANCISCO ACEVEDO VIDAL

RECURRIDO/S D/ña: Luis Pedro

ABOGADO/A: MIGUEL FERNANDEZ FREIRE

ILMO SR. D. FERNANDO LOUSADA AROCHENA

ILMO SR. D. JORGE HAY ALBA

ILMA SRª Dª MARTA LOPEZ-ARIAS TESTA

En A CORUÑA, a veintitrés de julio 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 0001462/2025, formalizado por el/la D/D^a Letrado D. Juan F. Acevedo Vidal, en nombre y representación de GRAFICAS INTEGRALES COGAMI SL, contra la sentencia número 531/2024 dictada por XDO. DO SOCIAL N. 1 de LUGO en el procedimiento DESPIDOS/CESES EN GENERAL 0000646/2024, seguidos a instancia de Luis Pedro frente a GRAFICAS INTEGRALES COGAMI SL, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo/a Sr/Sra D/D^a MARTA MARIA LOPEZ-ARIAS TESTA.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO:D/D^a Luis Pedro presentó demanda contra GRAFICAS INTEGRALES COGAMI SL, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 531/2024, de fecha once de diciembre de dos mil veinticuatro.

SEGUNDO:En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

1º.- a).-La parte demandante prestaba servicios para la empresa demandada en el centro de trabajo sito en la CL Rúa da Luz 4, Fingoi, Lugo, desde el 8/2/2022 mediante un contrato de trabajo indefinido a tiempo completo perteneciendo al grupo técnico, operario de imprenta taller, realizando una jornada de 7 h a 15 h de lunes a viernes y correspondiéndole un salario mensual de 1.503,14 euros con prorrateo de pagas extraordinarias (hechos admitidos, contrato de trabajo aportado y nóminas). **b).**-Se da por reproducido el estudio ergonómico del puesto de trabajo "operario de taller impresión" elaborado por la empresa contratada por la empleadora del actor como Servicio ajeno de prevención (Ibersys). Sus trabajos implicaban: Impresión en máquinas offset; manipulación de producto terminado; llenado de tinta y limpieza de rodillos. Uso de guillotina de papel. **c).**-La Guía de Valoración de profesiones del INSS recoge el puesto de trabajo del actor bajo el código Código CNO11:7622 TRABAJADORES DE PROCESOS DE IMPRESIÓN y que comprende las siguientes funciones: Los trabajadores de procesos de impresión ajustan y manejan prensas y máquinas de impresión digitales litográficas, flexográficas, de fotograbado, de periódicos y otras. Entre sus tareas se incluyen: - ajustar, regular y vigilar los mecanismos de alimentación de sustrato, los mecanismos de entrega, los sistemas de entintado y otras funciones de las máquinas de impresión; - mezclar la tinta y los disolventes y regular la alimentación de papel y de tinta durante la impresión; - vigilar, evaluar y determinar las prensas para comprobar que se cumplen los niveles de calidad fijados en las pruebas y detectar problemas de funcionamiento; - obtener diversos productos impresos utilizando máquinas de impresión en relieve, litográficas, flexográficas y de fotograbado; - preparar las planchas, mantillas y cilindros de impresión en pequeñas prensas de litografía en offset; - cargar papel en los mecanismos de alimentación; - controlar las operaciones de las máquinas y la calidad de la impresión; - mantener, ajustar, reparar y limpiar las máquinas; - obtener imágenes impresas digitales y transferir imágenes. Expresamente se prevé como una de las enfermedades profesionales de esta profesión la epicondilitis. El requerimiento biomecánico del codo se prevé de 3 sobre 4. **d).**-El actor sufrió un AT el 16-6-22 del que se derivó una situación de baja por IT por causa de "rotura de fibras en codo y epicondilitis derecha".

El actor fue alta médica en fecha de 9-1-23 -parte de alta médica, doc. 11 aportado por el actor) En fecha de 28-2-23 volvió a ser baja por IT por contingencia común por diagnóstico de "epicondilitis lateral codo derecho". El actor fue alta por la Inspección Médica del INSS en fecha de 10-5-24 por mejoría que le permite trabajar. La fecha de efectos del alta médica es del 14-5-24 (doc. 13 aportado por el actor).

El actor impugnó ese alta médica ante la jurisdicción social mediante demanda interpuesta el 28-6-24 dando lugar a la incoación del procedimiento SS. Nº 540/24 seguido ante el Juzgado Social nº 3 de Lugo. En fecha de 31-10-24 se dictó sentencia en la que se confirma el alta médica concedido por el INSS confirmando la capacidad laboral del actor para incorporarse a su puesto de trabajo el 10-5-24 -sentencia, documento 15 aportado por el actor, se da por reproducida la misma, especialmente los hechos probados de la misma y los razonamientos en virtud de los cuales considera la juzgadora que el trabajador estaba en condiciones de poder desarrollar su trabajo- En dicha sentencia se recoge que "en el informe del médico valorador (folio 9 del expediente del INSS) se indica que lo que existe es una epicondilitis que se califica como leve conforme a la RM de 20-2-24 que consta en las actuaciones y que en la exploración física no consta pérdida de fuerza valorable,

la flexo extensión es completa y la pronosupinación también". e).-Al actor no se le ha reconocido un grado de IP. f).-Con carácter previo a la reincorporación a su puesto de trabajo la empresa demandada propuso a la actora pasar un reconocimiento de salud por la entidad de prevención de riesgos contratada por esa empresa "Ibersys" Realizado el examen, dicha entidad emitió un certificado de Apto con limitaciones del trabajador demandante para el desempeño de su puesto de trabajo. -certificado de fecha de 8-7-24- La propia empresa empleadora del actor remitió al servicio de prevención un escrito en el que "rogaba se emita el correspondiente certificado de no aptitud para el puesto de trabajo indicando la razón de su no aptitud es decir, indicando que las limitaciones que la persona trabajadora posee son incompatibles con el desempeño de sus tareas en el puesto de trabajo" -escrito remitido por el propio gerente de la empresa a Ibersys- g).-A consecuencia de tal escrito, el Dr. Pelayo, médico especialista en medicina del trabajo de Ibersys emitió un certificado de no aptitud del actor en fecha de 15-7-24. Se da por reproducida. h).-A su vez, se da por reproducido el informe médico elaborado por la Dra. Luz a consecuencia de la realización por ella del reconocimiento médico del actor en fecha de 4-7-24. Esta doctora no recoge en sus conclusiones la imposibilidad, siquiera en parte, de realizar las tareas propias de su puesto de trabajo destacando como conclusión respecto del codo derecho del actor "dolor y adormecimiento en codo derecho". Expresamente se da aquí por reproducido el resultado que recoge en las conclusiones en cuanto a las recomendaciones efectuadas al trabajador sin referencia alguna a la patología del codo derecho. Ninguna prueba objetiva se realizó al trabajador respecto del posible manejo de cargas y fuerza de su brazo derecho. 2º.-En fecha de 22-7-24 la empresa entrega al trabajador carta de despido objetivo amparada en el art. 52.a y 53 ET por causa de ineptitud sobrevenida para su puesto de trabajo con fecha de efectos de esa fecha. Se da íntegramente por reproducida dicha carta de despido. Se le entregó la indemnización reconocida por importe de 4.695,64 euros -doc. 8 y 9 aportado por la empresa-. 3º.-La empresa demandada manifestó en la carta de despido que valoró la posibilidad de recolocación de la parte actora en otro puesto de taller (comunicación remitida por el gerente al Servicio de Prevención ajeno) pero que dadas las características de los demás puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional no fue posible atendiendo a que en todos esos puestos se ponía de manifiesto todas o algunas de las limitaciones relevantes que impedían al actor ser apto a criterio de la empresa (movimiento repetitivos, manejo de cargas y posturas forzadas) -valoración conjunta de la prueba desplegadas, testificales ofrecidas en juicio, carta de despido- 4º.-Se celebró acto conciliatorio previo sin efecto ante el SMAC.

TERCERO:En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

1º.- ESTIMO la demanda sobre DESPIDO formulada por D. Luis Pedro frente a la empresa Gráficas Integrales Cogami, S.L. y, en consecuencia, declaro la nulidad de su despido con condena de la segunda a que readmita inmediatamente al trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, con condena al abono al trabajador:

a).-de los salarios de trámite dejados de percibir hasta la fecha de la presente sentencia sobre la base del salario declarado probado en esta resolución.

b).-de la indemnización de 7.501 euros por daños morales derivados de la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación de la demandante.

2º.-D. Luis Pedro deberá de reintegrar a la empresa demandada (en su caso compensar) la indemnización percibida por el despido objetivo que aquí se califica como nulo una vez sea firme esta sentencia.

CUARTO:Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por GRAFICAS INTEGRALES COGAMI SL 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 31 de marzo de 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 sentencia de instancia, con estimación de la demanda, declaró la nulidad del despido del demandante y condenó a la empresa a la readmisión inmediata del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, así como a abonar al trabajador los salarios de trámite dejados de percibir hasta la fecha de la sentencia sobre la base del salario declarado probado y la indemnización de 7501 € por daños morales derivados de la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación del demandante. Asimismo, estableció que el demandante habría de reintegrar a la empresa, o, en su caso, compensar, la indemnización percibida por el despido objetivo, una vez firme la sentencia.

Frente a ella interpone recurso de suplicación la parte demandada, con solicitud de revisión de los hechos probados y denuncia de la infracción de las normas jurídicas sustantivas y de la jurisprudencia.

La parte demandante ha impugnado el recurso.

SEGUNDO.-Al amparo del art. 193 b) de la LRJS, la parte recurrente solicita la modificación del hecho probado primero, así como la adición de un nuevo hecho probado quinto de la sentencia.

En lo que se refiere a la nueva redacción del hecho probado primero, cuya redacción omitimos, dada su extensión, con remisión a la propuesta que consta en el escrito de recurso, lo que pretende la parte es que se supriman determinados párrafos del señalado hecho probado y se sustituyan por otros, así como que se incluya, como punto 3º (en realidad, parece referirse a la modificación del hecho probado tercero, dado que se propone tras el hecho probado segundo) el contenido como informe pericial del emitido por la técnica de prevención de riesgos laborales a petición de la empresa.

El señalado hecho probado, también muy extenso en su redacción actual, contiene en primer lugar las circunstancias propias de la relación laboral, el estudio de las tareas del puesto de trabajo que desempeñaba el demandante y de lo que, respecto a dicho puesto, se recoge en la guía de valoración de profesiones del INSS, también las circunstancias relacionadas con el proceso de incapacidad temporal sufrido por el demandante y de la tramitación del procedimiento de impugnación de alta médica, así como de la sentencia que le puso fin, el no reconocimiento al demandante de ningún grado de IP, y lo relacionado con el examen de salud realizado de forma previa a la reincorporación a su puesto de trabajo por la entidad de prevención de riesgos contratada por la empresa.

A la vista de su contenido, la Sala no acoge las modificaciones propuestas, pues lo estimamos preciso y detallado, sin que se aprecie error de hecho en la valoración de la prueba realizada por el magistrado de instancia. Hemos de recordar, a este respecto, que, dado el carácter de recurso extraordinario de la suplicación, distinto de la apelación (STC 18-10-93), no se puede pretender que se realice una nueva lectura, por parte de la Sala, de todo el material probatorio obrante en los autos, al no ser esa su función, que le viene normativamente atribuida al órgano judicial de instancia, por lo que las conclusiones emitidas por el magistrado de instancia en la sentencia al valorar el conjunto de la prueba practicada (que incluye todo el acervo probatorio, pues en la sentencia se ha valorado no sólo la prueba documental sino también prueba testifical y testifical-pericial) han de mantenerse frente a las propuestas por la parte recurrente, salvo que la valoración de la prueba sea contraria a las reglas de la sana crítica, lo que aquí no se advierte, pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo y, lógicamente, interesado de las partes.

En cuanto al nuevo hecho quinto, lo que solicita la parte recurrente es que recoja que la entidad demandada es un centro especial de empleo sin ánimo de lucro que se dedica a la integración laboral de las personas con discapacidad, y ello porque lo considera indicativo de que no puede existir un ánimo discriminatorio por enfermedad.

Tampoco se acoge esta petición, pues, de conformidad con una reiterada doctrina jurisprudencial (STS de 28-5-2003 [RJ 2004\1632]), la modificación fáctica pretendida debe tener una relevancia a efectos resolutorios, de tal modo que no puede ser admitida una propuesta de revisión de hechos probados que, aunque pudiera tener un apoyo suficiente en los términos del artículo 191, b) LPL, [-actual art. 193.b) de la LRJS-] y ser cierta, carezca totalmente de trascendencia o de incidencia en relación con la decisión que deba adoptarse al resolver el recurso formulado, por no aportar nada que sea de interés, lo que así ocurre en el presente caso, pues estimamos que resulta indiferente a estos efectos la naturaleza de la empresa demandada, toda vez que lo que se enjuicia es un concreto despido y sus circunstancias.

TERCERO.-En sede jurídica, la parte recurrente alega infracción por incorrecta aplicación del art. 55-5 del ET, en relación con el 108-2 de la LRJS y 2-1º de la Ley 15/2022, así como infracción por falta de aplicación del art. 22-4 y 31-3 f) de la Ley 31/1995 y del art. 19-1 del RD 39/1997, Reglamento de servicios de prevención y de la sentencia del TS 177/2022 de 23 de febrero, todo ello en relación a la declaración de nulidad del despido.

También se alega la infracción del art. 52 a) del ET, arts. 22-4 y 31-3 f) de la Ley 31/1995 y del art. 19-1 del RD 39/1997, Reglamento de servicios de prevención y de la sentencia del TS 177/2022 de 23 de febrero, en relación con la improcedencia del despido.

En lo que se refiere a la declaración de nulidad del despido se señala, en esencia, que éste no puede calificarse como nulo porque la extinción contractual obedeció única y exclusivamente a las limitaciones físicas que presentaba el trabajador y que le impedían llevar a cabo las tareas esenciales de su puesto como operario de taller de impresión y que, aunque la extinción de su contrato está relacionada con su enfermedad, venía exigida por las limitaciones objetivas que dicha enfermedad le impone para el ejercicio de la mayoría de las actividades de su puesto de trabajo, con lo que estaría incluido en el supuesto previsto en el artículo 2.3 de la



Ley 15/2022. Asimismo, se señala que no cabe apreciar discriminación por discapacidad al estar constatado que el actor se encuentra repuesto de las lesiones que determinaron su IT y luego haber apreciado el INSS y la sentencia del procedimiento de impugnación de alta médica que tenía aptitud laboral, por lo que el despido es una decisión a la que se llega teniendo en cuenta los informes de los que disponía la empresa pero no ha estado motivada por discriminación alguna hacia el trabajador sino por la discapacidad sobrevenida que padece y que defiende el propio trabajador en su demanda. Al tratarse de una empresa que se dedica a proporcionar el empleo a personas con discapacidad, entiende la recurrente que resulta absurdo afirmar que es dicha discapacidad el motivo de su cese cuando tanto él como el resto de la plantilla fueron contratados por el hecho de tener dicha discapacidad. Se reitera que el demandante presenta unas limitaciones físicas que son incompatibles con el desempeño de su concreto puesto de trabajo, lo que excluye el panorama indiciario apreciado por el magistrado de distancia para considerar que el despido responde meramente a la previa situación de incapacidad temporal del trabajador pues se ha acreditado por la empresa una justificación objetiva y razonable de la medida adoptada.

En lo que se refiere a la improcedencia del despido considera la parte recurrente que cuando el servicio de prevención informa al empresario sobre la ineptitud sobrevenida para el desempeño del puesto de trabajo, éste, en cumplimiento de su deber de seguridad para con sus trabajadores, debe ordenar al trabajador afectado que deje de prestar servicios en ese puesto de trabajo para evitar cualquier riesgo en su desempeño, y que acreditada la imposibilidad de reubicación en otro puesto de trabajo, la extinción amparada en el art. 52 a) del ET es ajustada a derecho. Entiende que el alta médica expedida por el INSS es irrelevante a estos efectos pues el concepto de incapacidad previsto en la LGSS y el de ineptitud laboral de la normativa de protección de riesgos laborales no son equivalentes, y que la inexistencia de declaración de invalidez no supone plena aptitud para el desempeño de las tareas que se realizaban antes de la baja, por lo que puede declararse la resolución del contrato por ineptitud cuando el trabajador, aunque no haya alcanzado ningún grado de invalidez permanente de los previstos en la Ley General de la Seguridad Social, resulta sin embargo incapaz para realizar su trabajo ordinario.

La censura jurídica no prospera y ello porque entendemos que la sentencia de instancia ha resuelto correctamente las cuestiones planteadas. Así, en lo que se refiere a la procedencia de la decisión empresarial de extinguir el contrato de trabajo del demandante por ineptitud sobrevenida, que defiende la demandada al considerarla adecuada a la situación del trabajador en cuanto a sus limitaciones para su puesto de trabajo, la sentencia hace un análisis de los requisitos para que pueda apreciarse la ineptitud sobrevenida como causa del despido objetivo y concluye que no existe una verdadera ineptitud sobrevenida permanente del trabajador en el momento del despido con valoración de la testifical pericial de la doctora empleada de la empresa del servicio de prevención ajena contratado por la demandada pues tras la emisión de su informe, y con fundamento en éste, fue otro doctor el que inicialmente emitió un certificado de aptitud con limitaciones y después, tras la solicitud de la empresa, el de no aptitud en el que se basa la empresa para extinguir el contrato. Se destaca que las conclusiones del informe no se corresponden con las limitaciones que posteriormente se recogen en los certificados de aptitud con limitaciones y de no aptitud en relación con el límite de 5 Kg y las referencias al manejo de cargas, tracciones y movimientos repetitivos al no recoger tales limitaciones la médico que exploró personalmente al trabajador, y en cuanto a la epicondilitis que padece sólo se aprecia dolor y adormecimiento en codo derecho, lo que, entiende el magistrado de instancia, no revela gravedad ni indica una ineptitud sobrevenida permanente para el desarrollo de la profesión por parte del demandante. Lo señalado en el informe lo contrapone el magistrado a la sentencia que confirmó la situación de alta médica por mejoría y el informe del EVI previo al alta médica. Se señala que consta una prueba objetiva (RM) que permite conocer que la epicondilitis padecida por el demandante es de carácter leve y que no existe ningún elemento indiciario del que se derive que el demandante tiene limitada su capacidad para realizar actividades básicas de la vida diaria con carácter permanente. Y finalmente, se pone de relieve que el doctor que emitió los certificados de aptitud con limitaciones y de no aptitud no llegó a examinar al demandante ni ha comparecido como testigo al acto del juicio para explicar los motivos de su cambio de criterio.

La Sala considera acertado el criterio del magistrado de instancia, pues no aparecen datos claros de los que pueda deducirse la ineptitud sobrevenida del demandante. No podemos obviar que, tras la situación de incapacidad temporal, fue dado de alta médica al considerarse que su situación había mejorado hasta el punto de ser compatible con su actividad laboral habitual y que ello fue avalado por sentencia posterior en la que se recoge que la epicondilitis se califica como leve y que en la exploración física no consta pérdida de fuerza valorable, la flexoextensión es completa y la pronosupinación también. La dolencia se mantiene, pero en términos tales que no podemos considerarla inhabilitante para las tareas propias de su puesto de trabajo.

La ineptitud del trabajador, cualquiera que sea su causa (física, psíquica o profesional), exige la concurrencia de varios requisitos para operar como causa de extinción, tal y como se infiere de la doctrina de los diferentes TSJ:

- 1) Ha de existir una falta de aptitud para el trabajo verdadera, no disimulada, permanente y no meramente circunstancial.
- 2) Ha de venir referida al conjunto del trabajo que se le encomienda al trabajador y no relativa sólo a algunos de sus aspectos, y ha de afectar a las tareas propias de la prestación laboral contratada y no a la realización de trabajos distintos.
- 3) Debe tener cierta entidad o grado, lo que supone una aptitud inferior a la media normal de cada momento, lugar y profesión, y estar referida al conjunto, o por lo menos, a la parte principal de las tareas encomendadas.
- 4) La falta de aptitud ha de derivarse de causas extrañas a la voluntad del trabajador, pues si el incumplimiento laboral se produce como consecuencia de una actitud voluntaria o en el caso de que fuese simulada, la vía adecuada de extinción sería, normalmente, la del despido disciplinario. Y debe ser imputable al trabajador y no achacable a defectuosos medios de trabajo.
- 5) Ha de haber sido conocida por la empresa o sobrevenida con posterioridad a la efectiva prestación de servicios, puesto que la conocida con anterioridad no constituye causa resolutoria a este respecto.
- 6) El despido objetivo no procede cuando el convenio colectivo aplicable prevé la reubicación del trabajador en un puesto de trabajo distinto cuando las circunstancias lo permitan.

La empresa viene obligada a acreditar que se reúnen los requisitos exigidos para que pueda considerarse ajustada a derecho la extinción contractual, no sólo los legales, sino también los que se pudieran haber establecido en el convenio colectivo aplicable, como la obligación de adoptar las medidas precisas para readaptar al trabajador a un nuevo puesto acorde con su situación actual o la de ubicar al afectado en una plaza vacante adaptada a sus características.

En el presente caso, a la vista de los hechos probados de la sentencia, la Sala no aprecia la existencia de una causa de ineptitud real para el puesto de trabajo, pues la entidad de la dolencia no resulta impeditiva de la prestación laboral, y no cabe alcanzar la conclusión pretendida cuando el certificado de no aptitud se emite a solicitud de la propia empresa e inmediatamente después del de aptitud con limitaciones que es el que reflejaría, en su caso, el parecer auténtico del facultativo. Si a ello se le une todo lo que se deriva del alta médica del proceso de IT y la sentencia que puso fin al procedimiento de impugnación de alta, la conclusión a la que se llega es la contraria, la de que la situación del trabajador era compatible con las tareas propias de su puesto de trabajo, y que no se constataba inhabilidad para su desempeño, y ello aunque el trabajador pretendiera la continuación en la situación de incapacidad temporal pues ello no se refiere a una situación permanente sino circunstancial al entender que aún no se encontraba recuperado.

En cuanto al argumento de que al tratarse de una empresa cuyo objeto social es, precisamente, la contratación de trabajadores discapacitados, para excluir el ánimo discriminatorio de la decisión, tampoco podemos aceptarla. Como ya señaló la Sala en la sentencia de 3 de abril de 2025 (rec. 74/2025) *"...nada de esto impide la eventualidad de una discriminación por discapacidad, en particular si consideramos que la discriminación de las personas con discapacidad, más que por la circunstancia genérica de que la persona sufre una discapacidad, puede, y suele, acaecer por una concreta discapacidad (física, sensorial, intelectual y/o mental, que se pueden acumular en una misma persona con multidiscapacidad).*

A partir de esta constatación, y ciñéndonos al ámbito de las relaciones laborales, una empleadora puede perfectamente contratar a personas con discapacidad, pero rechazar a personas con una determinada discapacidad, o despedirlas cuando ha sobrevenido esa determinada discapacidad, lo que puede constituir una discriminación por discapacidad cuando las capacidades exigidas para el acceso al puesto de trabajo no están justificadas en circunstancias objetivas referidas a su desempeño, causando sobre las personas con esa determinada discapacidad un trato desigual (discriminación directa: artículo 6.1.a de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación) o una desventaja particular (discriminación indirecta: artículo 6.1.b de la Ley 15/2022), o, en el caso de la ineptitud sobrevenida, cuando no se ofrece un ajuste razonable (artículo 4.1.II de la Ley 15/2022, en línea con la jurisprudencia emanada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea: STJUE de 15 de julio de 2021, Tartu Vangla, C-795/19; STJUE de 10 de febrero de 2022, HR Rail SA, C-485/20; STJUE de 18 de enero de 2024, Ca Na Negreta, C-631/22; también jurisprudencia constitucional: STC 51/2021, de 15 de marzo).

Aquí el indicio discriminatorio está presente, pues el despido pretende ampararse en un certificado de no aptitud emitido a solicitud de la propia empresa inmediatamente después del de aptitud con limitaciones, y consideramos que el indicio no se ha destruido por la actividad probatoria de la demandada, pues a ello no se ha dado explicación alguna. Estimamos por tanto, que el despido del demandante no se encuentra justificado y que obedece a los motivos discriminatorios alegados y que se recogen por el magistrado de instancia en la sentencia, a cuya completa argumentación nos remitimos, pues lo que existe en el presente



caso es una condición de salud del demandante que la empresa conoce y que puede dar lugar, en fases agudas o inflamatorias, a procesos de IT en el futuro que, si atendemos al que ya sufrió el demandante, cabe aventurar que podrían ser prolongados. Por consiguiente, la declaración de nulidad del despido es correcta y procede, en consecuencia, desestimar el recurso y confirmar la sentencia de instancia.

La desestimación del recurso de suplicación conlleva la imposición de las costas de éste a la entidad recurrente, con inclusión de los honorarios del letrado impugnante en cuantía de 750,00 € (IVA incluido).

FALLAMOS

Que, con desestimación del recurso de suplicación interpuesto por GRÁFICAS INTEGRALES COGAMI S.L. contra la sentencia de fecha 11 de diciembre de 2024, dictada en autos 646/2024 del Juzgado de lo Social 1 de Lugo, en procedimiento de despido con vulneración de derechos fundamentales seguido a instancia de D. Luis Pedro frente a la citada entidad, con intervención del Ministerio Fiscal, la Sala la confirme íntegramente e imponga las costas del recurso a la entidad recurrente, con inclusión de los honorarios del letrado impugnante en cuantía de 750,00 € (IVA incluido).

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.