



Roj: **STSJ CANT 376/2026 - ECLI:ES:Tsjcant:2026:376**

Id Cendoj: **39075340012026100252**

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

Sede: **Santander**

Sección: **1**

Fecha: **19/03/2026**

Nº de Recurso: **27/2026**

Nº de Resolución: **254/2026**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **ELENA PEREZ PEREZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Santander, núm. 4, 25-11-2025 (proc. 614/2025),
STSJ CANT 376/2026**

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANTABRIA

Recursos de Suplicación 0000027/2026

NIG: 3907544420250003714

TX004

Calle Avda Pedro San Martin S/N Santander Tfno: 942357126 Fax: 942357004

Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Santander. Plaza nº 4 Modificación sustancial condiciones laborales

0000614/2025 - 0

Puede relacionarse telemáticamente con esta

Admón. a través de la sede electrónica.

(Acceso Vereda para personas jurídicas)

<https://sedejudicial.cantabria.es/>

SENTENCIA nº 000254/2026

En Santander, a 19 de marzo del 2026.

PRESIDENTA

Ilma. Sra. D.^a Mercedes Sancha Saiz

MAGISTRADOS/AS

Ilmo. Sr. D. Rubén López-Tamés Iglesias

Ilma. Sra. D.^a Elena Pérez Pérez (ponente)

EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY,la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria compuesta por los/las Ilmos./as. Sres./Sras. citados/as al margen ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación interpuesto por Operaciones Logísticas Hermanos Laredo, S.L. (OLHL) contra la sentencia dictada por la sección social del Tribunal de Instancia de Santander, plaza núm. 4 (antiguo Juzgado de lo Social nº. cuatro de Santander), ha sido Ponente la Ilma. Sra. D.^a Elena Pérez Pérez, quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos se presentó demanda por D.^a Paula , asistida por la letrada D.^a María Begoña Allende Vega, siendo demandada OPERACIONES LOGÍSTICAS HERMANOS LAREDO, S.L., asistida por el letrado D. José Manuel Ruiz López, sobre Modificación Sustancial Condiciones Laborales y, en su día, se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de referencia en fecha 25 de noviembre de 2025 (Proc. 614/2025), en los términos que se recogen en su parte dispositiva.

Ha intervenido el Ministerio Fiscal.

SEGUNDO.- Como hechos probados se declararon los siguientes:

1º.-D.^a Paula presta servicios para OPERACIONES LOGISTICAS HERMANOS LAREDO S.L. desde el 30 de marzo del 2015 con la categoría-grupo profesional de servicios jurídicos, percibiendo un salario mensual de 2.660,40 euros con la prorrata de pagas incluida, siendo de aplicación el Convenio colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de Cantabria.

(No controvertido).

2º.-La jornada de trabajo de la actora es de 8 horas diarias, de lunes a viernes con el horario de 8 de la mañana a las 16:00 horas de la tarde en periodo no lectivo y en horario de 7 de la mañana a las 15:00 horas de la tarde en periodo lectivo y adscrito al centro de trabajo sito en Sarón, en Avenida de Solares número 7-39620- Cantabria (no controvertido). No obstante, desde el 01 de agosto de 2025 se reubicó a los trabajadores a las oficinas sitas en el Parque Científico y Tecnológico de Cantabria (correos electrónicos -epígrafe 44 del índice electrónico-).

3º.-Tras una baja de larga duración iniciada el 5 de octubre del 2023, la actora se incorporó a la empresa por agotamiento de los 545 días de incapacidad temporal tras comunicación del INSS, en fecha 30 de abril del 2025.

(No controvertido).

4º.-El 14 de mayo de 2025, y tras sufrir la actora un ataque de ansiedad en su puesto de trabajo, acudió a los Servicios de Urgencias del Hospital de Mompía que, tras asistencia médica por los citados Servicios de Urgencias, fue al Servicio de Urgencia de su Centro de Salud, quien le prescribió la necesidad de mantenerse en reposo en su domicilio durante una semana.

(Documento nº 1 de la demanda -página 3 del epígrafe 9 del índice electrónico-).

5º.-Tras el incidente anterior, la actora disfrutó de sus vacaciones acumuladas (9 días pendientes del 2023) y 31 días pendientes del 2024.

(No controvertido).

6º.-Tras consulta médica de fecha 10 de junio de 2025 con el psiquiatra especialista del Servicio Cántabro de Salud, éste emitió informe en los siguientes términos:

"Mujer en seguimiento en nuestra USM desde febrero del 2023 con diagnóstico de trastorno de depresión mayor.

La paciente presenta un estado emocional alterado, con dificultades para gestionar el estrés.

Desde el punto de vista emocional creemos conveniente que se valore que el teletrabajo sea a distancia, para evitar cualquier foco de estrés, por lo que se recomienda una actividad laboral adaptada a dicha situación para un mejor rendimiento y estabilidad psicopatológica".

(Informe de psiquiatría referido -documento nº 2 de la demanda, página 8 del epígrafe 9 del índice electrónico-).

7º.-Con fecha 11 de junio de 2025 la actora solicitó a la empresa la adaptación de su puesto al teletrabajo (documento nº 2 de la demanda -página 7 del epígrafe 9 del índice electrónico-).

La empresa contestó con la propuesta de someterle a un reconocimiento médico antes de la toma de decisión a su petición y con propuesta de mantenerle de vacaciones hasta referida decisión (documento nº 3 de la demanda -página 9 del epígrafe 9 del índice electrónico-).

La actora fue sometida a reconocimiento médico en fecha 26 de junio de 2025, donde se determinó, por informe de fecha 15 de julio de 2025, la consideración de APTA CON RESTRICCIONES, siendo las restricciones las siguientes : "OBSERVACIONES; Debido a la situación actual de ansiedad y a la medicación se hace necesario, en el momento actual, evitar la conducción de vehículos y el estar en espacios confinados" (documento nº 4 de la demanda -páginas 10 y 11 del epígrafe 9 del índice electrónico-). Al día siguiente, el informe fue editado y solo constaban restricciones consistentes en evitar la conducción de vehículos (epígrafe 39 del índice electrónico).



Ello obedeció a que la primera edición del informe aplicó un protocolo a un riesgo (espacios confinados) que no estaba en la evaluación de riesgos (testifical de Covadonga).

Mediante correo electrónico de fecha 17 de julio de 2025 la empresa denegó la solicitud de teletrabajo (documento nº 5 de la demanda -página 12 del epígrafe 9 del índice electrónico-) en los siguientes términos:

En relación con el resultado del examen de salud al que fue sometida el pasado 26 de junio de 2025, le informamos que el Servicio de Vigilancia de la Salud VITALY ha determinado que usted es APTA con restricciones para el puesto de PERSONAL DE OFICINA, con la observación de "evitar la conducción de vehículos."

Por lo que no presenta ninguna restricción laboral para desempeñar el puesto que actualmente desempeña y las condiciones del mismo en las oficinas de la empresa, por lo que no podemos atender su solicitud de trabajar desde su domicilio por motivos de salud, conforme usted había solicitado.

No obstante, sí se ha determinado que usted debe evitar la conducción de vehículos, por lo que no deberá realizar ninguna tarea que implique el desplazamiento en vehículo particular, dado que solo podrá desplazarse en transporte público.

En su consecuencia, no encontramos ningún impedimento para que usted se incorpore a su puesto de trabajo en las oficinas de la empresa, donde además hay transporte público para trasladarse al mismo, pudiendo ajustar su horario de entrada y salida a la frecuencia del autobús que la traslade a la localidad de ubicación del centro de trabajo, SARON.

Por lo tanto, el día 18 de julio de 2025 deberá incorporarse a su puesto de trabajo.

Sin otro particular, atentamente.

8º.-En fecha 18 de julio de 2025 la actora causó baja por incapacidad temporal con el diagnóstico de "otros trastornos visuales".

(Parte de baja -página 5 del epígrafe 13 del índice electrónico-).

9º.-Por resolución del INSS de 15 de abril de 2025 se denegó a la actora la incapacidad permanente.

(Resolución del INSS -página 12 del epígrafe 13 del índice electrónico-).

10º.-La demandante está en seguimiento en el Centro de Información y Atención Integral para víctimas de violencia de género del Gobierno de Cantabria.

(Certificado de asistencia -página 17 del epígrafe 13 del índice electrónico-).

TERCERO.- En dicha sentencia se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"En atención a lo expuesto, se estima parcialmente la demanda interpuesta por D.^a Paula contra OPERACIONES LOGISTICAS HERMANOS LAREDO S.L. y, en consecuencia:

1. Se reconoce el derecho de la actora a adaptar la prestación de sus servicios en la modalidad de teletrabajo.
2. Se condena a la demandada a estar y pasar por esta declaración con todos los efectos inherentes a las mismas.
3. Se desestima el resto de pedimentos de la demanda."

CUARTO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandada, siendo impugnado por la parte contraria e interesando su desestimación por el Ministerio Fiscal, pasándose los autos a la Ponente para su examen y resolución por la Sala.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-1.- La sentencia de instancia estima la demanda de la actora y reconoce su derecho a adaptar la prestación de sus servicios en la modalidad de teletrabajo.

2.-Frente a esta resolución se alza la parte demandada en tres motivos. En el primero de ellos, con adecuado amparo en el apartado b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social -en adelante, LRJS-, insta la revisión del relato fáctico.

En los motivos segundo y tercero, con base en el apartado c) del mismo artículo 193 LRJS, denuncia la infracción de los artículos 2.a) y m), 4 y 40, 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 -en adelante,



TRLPD- y su inclusión social, en relación con el artículo 14 de la Constitución Española -en adelante, CE-; artículos 15.1.d) y 25.1 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales -en adelante, LPRL-, en relación con el artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención y con el artículo 14 CE; artículo 6.a) de la Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación; artículo 34.8 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores -en adelante, ET-, en relación con el artículo 14 CE.

3.-El recurso ha sido impugnado de contrario.

SEGUNDO.- Revisión fáctica.

En el motivo de revisión fáctica interesa la modificación del hecho probado séptimo para el que solicita adicionar un nuevo párrafo, con el siguiente tenor literal: *"El certificado de aptitud médico-laboral de 16/07/2025 de la médico especialista en Medicina del Trabajo, d^a Covadonga que determinaba que la actora era Apta con la única restricción de evitar la conducción de vehículos, expresaba que a la misma se le efectuó el examen de salud por reincorporación tras baja prolongada, para el puesto de trabajo de personal de oficina, tras aplicar los protocolos sanitarios específicos de Vigilancia Psicosocial, Usuarios de pantallas de visualización de datos (PVD?s), Conducción de vehículos y/o maquinaria."*

La base de esta pretensión se encuentra en el certificado de aptitud médico-laboral (documento n.º 7 de la parte demandada; epígrafe núm. 52 del expediente electrónico). Como se razonará a lo largo de los motivos de infracción jurídica, dadas las especiales condiciones biológicas de la actora, la adición propuesta resulta intrascendente de cara a una eventual rectificación del signo del fallo, lo que determina que sea desestimada.

TERCERO.- Revisión jurídica.

1.-En el primer motivo de recurso se sostiene que la actora no es una persona con discapacidad, dado que la resolución del INSS de 15/04/2025 le denegó la incapacidad permanente y no consta ningún dato que permita considerar que se trata de una persona con discapacidad, por lo que no serían aplicables los artículos 2.a) y m), 4 y 40 TRLPD.

2.-Por otro lado, alega que la normativa vigente en materia de prevención de riesgos no establece un derecho de las personas trabajadoras al teletrabajo, ni tampoco impone al empresario la obligación de facilitar el mismo. Únicamente regula un principio general de adaptar el trabajo a la persona, pero en atención a las evaluaciones de riesgos laborales y a las recomendaciones del servicio de prevención y vigilancia de la salud en el trabajo, mediante la aplicación de los protocolos correspondientes. De este modo, en el presente caso no sería exigible la adaptación del puesto de trabajo, ya que, como consecuencia de la aplicación del protocolo sanitario específico de vigilancia psicosocial, la única restricción para el desempeño de su trabajo era la de evitar la conducción de vehículos.

3.-Por último, sostiene que no es posible considerar una posible discriminación directa por denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad, ya que no hay alegación de contrario de que la actora sea una persona con discapacidad.

CUARTO.- Consideración de la actora como persona con discapacidad.

1.-Doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y Tribunal Supremo.

Respecto a la primera cuestión que se plantea, esto es, la posible consideración de la actora como persona con discapacidad, hemos de indicar que la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y la del Tribunal Supremo diferencian los conceptos enfermedad y discapacidad. Destacan, a nivel europeo las SSTJUE de 11 de julio de 2006 [Asunto C-13/2005, Chacón Navas, (TJCE 2006, 192)] y de 11 de abril de 2013 [Asuntos C-335/2011 y 337/2011 (TJCE 2013, 122)].

Inicialmente, la STJUE de 11 de julio de 2006 indicaba, en su apartado 44, que el concepto de "discapacidad" que emplea el artículo 1 de la Directiva, el legislador escogió deliberadamente un término que difiere del de "enfermedad". Esta circunstancia permite sostener que no es posible efectuar una equiparación automática de ambos conceptos.

Esta doctrina debe matizarse en función de pronunciamientos posteriores, como la sentencia de STJUE de 11 de abril de 2013 (C-335/2011 y 337/2011), que establece que "no se aprecia que la Directiva 2000/78 sólo pretenda comprender las discapacidades de nacimiento o debidas a accidentes, excluyendo las causadas por una enfermedad" -apartado 40-; 2ª) "procede estimar que, si una enfermedad curable o incurable acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas 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 y si esta limitación es de larga duración, tal enfermedad



puede estar incluida en el concepto de "discapacidad" en el sentido de la Directiva 2000/78" -apartado 41-; y c) "En cambio, una enfermedad que no suponga una limitación de esta índole no estará comprendida en el concepto de "discapacidad" en el sentido de la Directiva 2000/78" -apartado 42-.

En el mismo sentido se pronuncia la posterior la STJUE de 18 de diciembre de 2014 [asunto C-354/2013 (TJCE 2014, 479)], interpretando la directiva 2000/78 (LCEur 2000, 3383). Esta sentencia establece que la enfermedad puede llegar a ser considerada un factor de discriminación si llega a constituir una discapacidad, pues implica una limitación de carácter físico o psíquico que impide la participación plena y efectiva de la persona en la vida profesional en igualdad de condiciones con el resto de trabajadores. En esta sentencia se afirma que "el concepto de "discapacidad" debe entenderse como referido a una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas, a largo plazo, 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" -apartado 53-. "Dicho concepto de "discapacidad" debe entenderse en el sentido de que no sólo abarca la imposibilidad de ejercer una actividad profesional, sino también una dificultad para el ejercicio de ésta. Una interpretación distinta sería incompatible con el objetivo de esa Directiva, que pretende, en particular, que una persona con discapacidades pueda acceder a un empleo o ejercerlo" -apartado 54-.

En la evolución de la jurisprudencia sobre la Directiva 2000/78/CEE, destaca también la posterior STJUE de 1 de diciembre de 2016 (C-395/15, asunto Daouidi), que ha modificado en parte dicho criterio doctrinal en base a que la Unión Europea ha suscrito la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. Ello ha comportado la revisión de la doctrina sentada anteriormente, afirmando que: "procede estimar que, si una enfermedad curable o incurable acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas 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 y si esta limitación es de larga duración, tal enfermedad puede estar incluida en el concepto de «discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78". Dicha sentencia apunta que para que una limitación de la capacidad pueda ser calificada como duradera, de acuerdo a la definición de discapacidad de la Directiva 2000/78, interpretada a la luz de la Convención de Naciones Unidas sobre personas con discapacidad, deben valorarse todos los elementos objetivos de que se disponga, en particular, en documentos y certificados relativos al estado de dicha persona, redactados de acuerdo con los conocimientos y datos médicos y científicos actuales, de modo que la discapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o el que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha persona.

Por tanto, respecto al concepto de discapacidad, tras una inicial interpretación más restrictiva, coincidente con el momento previo a la ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad por la UE, se ha impuesto una línea interpretativa más flexible.

Con posterioridad, en esta línea flexibilizadora, desataca también la STJUE de 18 de enero de 2024 (C-631/2022), que, aludiendo al precedente de la STJUE de 10 de febrero de 2022 (C-485/20), reitera el concepto de discapacidad en el sentido de la directiva 2000/78, indicando que se identifica con limitaciones para la capacidad que pueden impedir la participación plena y efectiva de la persona en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, cuando interactúa con diversas barreras. En concreto, la citada STJUE de 10 de febrero de 2022, respecto al concepto de persona con discapacidad, establecía: "(...)el concepto de «discapacidad», en el sentido de la Directiva 2000/78, debe entenderse referido a una limitación de la capacidad derivada, en particular, de dolencias físicas, mentales o psíquicas a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden 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 (véanse, en este sentido, las sentencias de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C335/11 y C337/11, EU:C:2013:222, apartado 38, y de 11 de septiembre de 2019, Nobel Plastiques Ibérica, C397/18, EU:C:2019:703, apartado 41)." (F. 34).

La doctrina derivada del TJUE ha sido asumida por el TS en diversas sentencias, destacando, por todas, la STS de 31 de mayo de 2022 (rec. 209/2022), en la que, reiterando los pronunciamientos de la previa STS de 22 de mayo de 2020 (rec. 2684/2017), señalaba que: "El art. 1 de la Convención dispone lo siguiente: "las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás". Por consiguiente, la Directiva 2000/78, que carece de una definición de discapacidad, debe interpretarse en la medida de lo posible de conformidad con dicha Convención. Era ésta una precisión respecto de la delimitación conceptual que había examinado el Tribunal de Justicia en la STJUE de 11 julio 2006, Chacón Navas, C-13/05, anterior a la incorporación de la Convención al ordenamiento jurídico de la UE.



Ello supone que la enfermedad -sea curable o incurable- puede equipararse a discapacidad si acarrea limitación, siempre que, además, tal limitación sea de larga duración. En concreto, el Tribunal de la Unión señala que el concepto de discapacidad "comprende una condición causada por una enfermedad diagnosticada médicamente como curable o incurable, cuando esta enfermedad acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas 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, y si esta limitación es de larga duración".

A partir de esta sentencia, el TJUE utilizará ya siempre el concepto de discapacidad que surge de la Convención. Así lo ha hecho en las STJUE de 18 marzo 2014, Z, C-363/12; 18 diciembre 2014, FOA, C-354/13; 1 diciembre 2016, Daouidi, C- 395/15; 9 marzo 2017, Milkova, C-406/15; 18 enero 2018, Ruiz Conejero, C-270/16; y 11 septiembre 2019, DW, C-397/18.

3. Esta Sala IV del Tribunal Supremo asumió la doctrina de la STJUE "Ring" en la STS/4ª de 3 mayo 2016 (rcud. 3348/2014) y ha acudido a la que se desarrolla en la STJUE Daouidi en ocasiones posteriores (STS/4ª de 22 febrero 2018 -rcud. 160/2016-, 15 marzo 2018 -rcud. 2766/2016- y 29 marzo 2019 -rcud. 1784/2017-).

3.-Aplicación al caso.

En el caso que nos ocupa debemos considerar las siguientes circunstancias. La actora estuvo de baja desde el 5-10-2023 por causa de una dolencia de naturaleza psíquica. Esta patología le imposibilitó el desempeño de su profesión durante 545 días. Una vez reincorporada, consta que sufrió un ataque de ansiedad en su puesto de trabajo, el día 14-5-2025, por el que recibió asistencia médica en el servicio de urgencias del Hospital Marqués de Valdecilla, acudiendo luego a su centro de salud, en donde se le prescribió reposo durante una semana (hecho probado cuarto), disfrutando luego de las vacaciones acumuladas.

Además, consta emitido un informe del servicio de prevención de riesgos laborales, de fecha 15-7-2025, que declara a la actora apta con restricciones (hecho probado séptimo), detallando las limitaciones concretas detectadas y su incidencia sobre las funciones desempeñadas por la trabajadora [contenido necesario; SSTS 22-12-2025 (rec. 4968/2024) y 23-2-2022 (rec. 3259/20)]. El contenido de este informe permite inferir que resulta desaconsejable para la trabajadora la prestación de servicios presencialmente.

Por tanto, nos entramos ante un supuesto en el que consta la imposibilidad de desarrollar la profesión de forma transitoria, pero prolongada en el tiempo, que impide a la actora participar en la vida profesional en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores. Los informes médicos recogidos en el relato fáctico permiten considerar que existe una base médica que evidencia la concurrencia de estos efectos condicionantes de la plena y efectiva participación en la vida profesional, más allá del tiempo durante el que se manifestaron las repercusiones limitativas en ese ámbito. Esto es, en atención a los datos que constan probados, la incapacidad de la trabajadora no presenta una perspectiva bien delimitada respecto a su finalización a corto plazo, siendo posible que esa incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del completo restablecimiento de la situación psíquica que padece. Por tanto, a juicio de la Sala, nos encontramos ante un supuesto en el que es posible asimilar los términos "discapacidad" y "enfermedad" en el sentido expuesto en la doctrina antes citada, ya que es asimilable al concepto de discapacidad la enfermedad que suponga una limitación en la vida profesional plena y efectiva, que es lo que aquí se justifica y lo que, en definitiva, permite desestimar el primer motivo de infracción jurídica.

En cualquier caso, debemos añadir que, al margen de la concreta cuestión relativa a la posible discriminación de la trabajadora por razón de discapacidad, la protección de la misma, en el concreto ámbito de la prevención de riesgos laborales, deriva de su condición de trabajadora especialmente sensible, dado el contenido del informe del servicio de prevención de riesgos de 15-7-2025, que la considera "apta con restricciones" (evitar la conducción de vehículos; antes de la edición del referido informe se aludía además a la necesidad de evitar estar en espacios confinados -hecho probado séptimo-).

Hay que tener en cuenta que la protección que el artículo 25.1 LPRL dispensa comprende no solo a las personas trabajadoras con un grado de discapacidad reconocido para el desarrollo de su trabajo o de algunas de las funciones que son propias y habituales de aquel, sino que también comprende a aquellas otras personas trabajadoras que presentan algún tipo de limitación que las hace más vulnerables a los riesgos del trabajo, aun cuando tal vulnerabilidad no esté reconocida como tal en la vía administrativa o judicial.

QUINTO.- Normativa de prevención de riesgos laborales.

1.-En segundo lugar, se alega que la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales no establece un derecho de las personas trabajadoras al teletrabajo, ni tampoco impone al empresario la obligación de facilitar el mismo.



2.-Normativa aplicable.

Sobre esta cuestión hemos de recordar que la vigente LPRL (ley 31/1995, de 8 de noviembre) establece, en su artículo 14, lo siguiente: "1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta Ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores".

Por su parte, el artículo 25 del mismo texto legal, dispone: "Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias".

3.-Aplicación al caso.



De las referidas normas es posible concluir que el principio de adaptación del puesto de trabajo a la persona impone al empresario la obligación de tener en cuenta la especial sensibilidad que ciertas personas trabajadoras tienen. De este modo, a la hora de fijar o establecer medidas de prevención, estas habrán de ser especialmente intensas en tales casos. Es decir, cuando nos encontremos ante una persona especialmente sensible el deber de prevención no se agota en la adopción de medidas previstas en las normas generales o especiales de prevención, como pretende hacer valer la parte recurrente, sino que puede extenderse más allá, siempre dentro del principio de proporcionalidad.

En el presente caso, tal como se apuntó en el anterior fundamento de derecho, la posibilidad de adaptación del puesto puede derivar de la condición de trabajadora especialmente sensible, debido al estado biológico conocido y reflejado en el informe de 15-7-2025 del servicio de prevención (apta con restricciones).

De este modo, hemos de tener en cuenta también que, dentro de los principios generales que regulan la acción preventiva, se encuentra el de "d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud" (art. 15.1.d LPRL).

En definitiva, atendiendo a la normativa general que regula el deber de prevención de riesgos de la parte empleadora, entendemos que la "modalidad de organización o prestación de la actividad laboral", que constituye el teletrabajo (definición contenida en la exposición de motivos de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia) y que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación (art. 2 de la Ley 10/21), puede ser una medida de adaptación del puesto de trabajo, entendida como método de trabajo y producción, en los términos del artículo 15.1.d) LPRL. Por tanto, en los supuestos en los que la concreta situación de la persona especialmente sensible aconseje su adopción, no existe inconveniente u obstáculo legal para proceder a tal adaptación del puesto, dado que, como decimos, la especial sensibilidad a determinados riesgos, puede determinar la necesidad de adoptar medidas preventivas de adaptación más intensas que las derivadas de la aplicación las normas generales, el plan general de prevención en la empresa o los protocolos sanitarios específicos.

En este caso, además, es claro que la adopción de la medida propuesta no resulta desproporcionada, dado que, tal como se especifica en la sentencia recurrida, consta probado que el trabajo de la actora puede desempeñarse íntegramente en la modalidad de teletrabajo, al no tener trato con clientes ni proveedores, siendo así que en otras ocasiones, otras personas trabajadoras han trabajado de este modo encontrándose en situaciones similares y contando la empresa con una aplicación informática interna (punto cuarto del fundamento de derecho segundo, con indudable valor fáctico).

Al margen de lo anterior, hemos de añadir que, en este concreto caso, como quiera que nos encontramos ante una persona, cuyo estado de salud la hace equiparable a una persona con discapacidad, hay que atender también a la necesidad de realizar "ajustes razonables", en el sentido del artículo 5 de la Directiva 2000/78.

Desde esta perspectiva, hay que tener en cuenta que, entre otras muchas, la STJUE 10 de febrero de 2022, antes citada, respecto al deber empresarial de adoptar ajustes razonables, recuerda que: "39 Del artículo 5 de la Directiva 2000/78 resulta que, a fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se deben realizar ajustes razonables. En este sentido, los empresarios han de tomar las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

40 Por lo que se refiere específicamente al considerando 20 de dicha Directiva, que menciona, entre las medidas adecuadas, «medidas eficaces y prácticas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, por ejemplo, adaptando las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre», el Tribunal de Justicia ya ha declarado que este realiza una enumeración no exhaustiva de las medidas adecuadas, que pueden ser de orden físico, organizativo o educativo, dado que el artículo 5 de la misma Directiva en relación con el artículo 2, párrafo cuarto, de la Convención de la ONU preconiza una definición amplia del concepto de «ajuste razonable» (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C335/11 y C337/11, EU:C:2013:222, apartados 49 y 53)".

Esta sentencia matiza luego que este deber tiene, a su vez, una excepción, que es la posible carga desproporcionada para la parte empleadora: "45. Dicho esto, procede señalar que el artículo 5 de la Directiva 2000/78 no puede obligar al empresario a adoptar medidas que supongan una «carga excesiva» para él. A este respecto, del considerando 21 de esta Directiva se desprende que, para determinar si las medidas en cuestión dan lugar a una carga desproporcionada, deben tenerse en cuenta, particularmente, los costes financieros



que estas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda".

En este mismo sentido se pronuncia, por todas, la posterior STJUE, de 12 de marzo de 2026 (Asunto C-597/24), que recuerda que: "47 Conforme al tenor de esa disposición, a fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables, lo que significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades".

La sentencia reitera luego la idea de la necesaria proporcionalidad y enfatiza que el "concepto "ajustes razonables" a efectos del artículo 5 de la Directiva mencionada, debe entenderse de forma amplia en el sentido de que se refiere a la eliminación de las barreras que dificultan la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores (sentencia de 21 de octubre de 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C824/19, EU:C:2021:862, apartado 57 y jurisprudencia citada)" (F 54).

De ese modo, la falta de adaptación de puesto de trabajo, en las concretas condiciones declaradas probadas en el presente caso, constituiría una negativa injustificada a adoptar los ajustes razonables necesarios, lo que supondría, en suma, una discriminación directa por causa de discapacidad [en este sentido, por todas, STJUE 15-7-2021 (C-795/19) y 10-2-2022 (C-485/20) y STC 51/2021, de 15 de marzo], ya que la prestación de servicios en régimen de teletrabajo resulta adecuada a la concreta situación psíquica de la actora y, además, como antes se argumentó, no resulta desproporcionada, en atención a las concretas circunstancias que constan probadas.

De este modo, la referida medida es perfectamente compatible con lo dispuesto en el artículo 66.2 TRLPD, que, al regular los ajustes razonables, establece que: "2. A efectos de determinar si un ajuste es razonable, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.m), se tendrán en cuenta los costes de la medida, los efectos discriminatorios que suponga para las personas con discapacidad su no adopción, la estructura y características de la persona, entidad u organización que ha de ponerla en práctica y la posibilidad que tenga de obtener financiación oficial o cualquier otra ayuda".

Finalmente, respecto a la posibilidad de acordar el teletrabajo como ajuste razonable o como medida de adaptación del puesto de trabajo, se pronuncia, en sentido afirmativo, la STJS de Galicia de 15 de enero de 2025 (rec. 155/2025).

SEXO.- Discriminación directa.

En lo que respecta a la imposibilidad de considerar una posible discriminación directa por denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad, esta alegación debe decaer, dados los razonamientos expuestos en los precedentes fundamentos de derecho cuarto y quinto de la presente resolución.

SÉPTIMO.- Revisión jurídica.

1.-En el segundo motivo de infracción jurídica [con amparo en el apartado b) del artículo 193 LRJS y no en el apartado a), que es el que posibilitaría la declaración de nulidad de actuaciones que solicita] se alega que la sentencia aplica erróneamente el artículo 34.8 ET, puesto que se ha tramitado el procedimiento como si se estuviera ante alguno de los supuestos que permiten su incoación y desarrollo, cuando no es así. Con base en ello, sostiene que se ha causado indefensión a la parte demandada al haberse seguido una modalidad procesal que limita enormemente las posibilidades y medios de prueba, lo que, a su juicio, sería una vulneración de las normas procesales causante de indefensión, que debería determinar la nulidad de actuaciones y su reposición al momento previo al señalamiento de juicio, para que se tramite por otra modalidad procesal distinta menos limitativa de derechos de defensa a esta parte.

2.-Para el supuesto de no apreciarse la nulidad denunciada, considera que procede la desestimación íntegra de la demanda, al no haberse solicitado la adaptación del trabajo a la modalidad del teletrabajo con base en ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 34.8 ET.

3.-Ninguna de las alegaciones del presente motivo de recurso puede ser acogida, dado que, al margen de la incorrección en la cita del precepto procesal de base, hay que tener en cuenta que tal como se expresa a lo largo del fundamento de derecho segundo de la resolución recurrida: "El título jurídico en que se basa la actora es la obligación de la empresa de adaptar el puesto de trabajo por razón de su enfermedad. Por tanto, no estamos antes una solicitud de adaptación por conciliación ni del acceso al teletrabajo ex Ley 10/2021,



de 9 de julio, de trabajo a distancia, que, como indicó el letrado de la demandada, se basa en el principio de voluntariedad de las partes (art. 5)".

Por tanto, la solicitud de adaptación del puesto de trabajo deriva de las condiciones de salud de la trabajadora, por lo que la estimación de su derecho no exigía acreditar que se encontraba en alguna de las situaciones a las que alude el artículo 34.8 ET respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar, sino solo la necesidad de la adaptación de puesto de trabajo a la modalidad propuesta, que es lo que en el presente caso consta justificado, a tenor del inmodificado relato fáctico.

Por otro lado, no se advierte tampoco indefensión alguna de la parte en cuanto a la tramitación del procedimiento en el que ha podido alegar y probar todo lo que consideró pertinente, habiéndose dado entrada al Ministerio Público, dada la alegación de discriminación.

De este modo, debe desestimarse tanto la pretensión principal como la subsidiaria, al no advertirse ningún tipo de indefensión a la parte recurrente, teniendo en cuenta que la concreta pretensión articulada es claramente dispar a la que se pretende hacer valer en el recurso.

En definitiva, el recurso debe ser desestimado con la íntegra confirmación de la sentencia de instancia e imposición de costas procesales a la parte recurrente en la cuantía de 850 euros -IVA incluido-, en concepto de honorarios de la letrada impugnante del recurso.

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

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por Operaciones Logísticas Hermanos Laredo, S.L. (OLHL) contra la sentencia dictada por la Sección Social del Tribunal de Instancia, plaza núm. 4 (antiguo Juzgado de lo Social nº. cuatro de Santander), de fecha 25 de noviembre del 2025, en el proc. núm. 614/2025, tramitado a instancia de D.ª Paula frente a OPERACIONES LOGÍSTICAS HERMANOS LAREDO, S.L. y, en consecuencia, confirmamos la sentencia de instancia en su integridad.

Se imponen costas procesales a la parte recurrente en la cuantía 850 euros -IVA incluido-, en concepto de honorarios del letrado impugnante del recurso.

Pásense las actuaciones a la Sra. Letrada de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la sentencia.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía de la Comunidad Autónoma.

Medios de impugnación

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina**, que habrá de prepararse mediante escrito, suscrito por Letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social de Cantabria, dentro del improrrogable plazo de los **diez días** hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, con tantas copias como partes recurridas, y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.

Advertencias legales

Si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia y no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena. Pudiendo sustituir dicha **consignación** en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, deberá acreditar, mediante resguardo entregado en la secretaria de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros**.

Los ingresos a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar del siguiente modo:

a) Si se efectúa en una oficina del BANCO DE SANTANDER se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala tiene abierta con el nº 3874 0000 66 0027 26.



b) Si se efectúa a través de transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta bancaria (ES55) 0049 3569 92 0005001274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 3874 0000 66 0027 26.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sala.

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

PUBLICACIÓN.-Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de su fecha, por el Ilmo/a. Sr/a. Magistrado Ponente que la suscribe, en la sala de audiencia de este Tribunal. Doy fe.

DILIGENCIA.-La pongo yo el/la Letrado/a de la Admón. de Justicia, para hacer constar que en la misma fecha se envía copia de la anterior sentencia, a efectos de notificación a la Fiscalía del Tribunal Superior. Doy fe.

OTRA.-Para hacer constar que en el mismo día de su fecha se incluye el original de la precedente resolución, una vez publicado, en el libro de sentencias de esta Sala de lo Social, poniendo en la pieza del recurso y en los autos certificación literal de la misma. Seguidamente se notifica a los letrados D. José Manuel Ruiz López y D^a Begoña Allende Vega, conteniendo el sobre enviado copia de la sentencia dictada, de conformidad con lo establecido en los artículos 56 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Doy fe.

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, las partes e intervinientes en el presente procedimiento judicial quedan informadas de la incorporación de sus datos personales a los ficheros jurisdiccionales de este órgano judicial, responsable de su tratamiento, con la exclusiva finalidad de llevar a cabo la tramitación del mismo y su posterior ejecución. El Consejo General del Poder Judicial es la autoridad de control en materia de protección de datos de naturaleza personal contenidos en ficheros jurisdiccionales.