Roj: **STSJ ICAN 965/2026** - **ECLI:ES:TSJICAN:2026:965**

Id Cendoj: **35016340012026100599**
Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**
Sede: **Palmas de Gran Canaria (Las)**
Sección: **1**
Fecha: **23/04/2026**
Nº de Recurso: **1172/2025**
Nº de Resolución: **563/2026**
Procedimiento: **Recurso de suplicación**
Ponente: **MARIA JESUS GARCIA HERNANDEZ**
Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Palmas de Gran Canaria (Las), núm. 4, 28-04-2025 (proc. 1083/2024),**
STSJ ICAN 965/2026

FONDO DOCUMENTAL

Sección: JPS

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA. SALA DE LO SOCIAL

Plaza de San Agustín Nº6

Las Palmas de Gran Canaria

Teléfono: 928 30 64 00

Fax.: 928 30 64 08

Email: socialtsj.lpa@justiciaencanarias.org

Rollo: Recursos de Suplicación

Nº Rollo: 0001172/2025

NIG: 3501644420240011974

Materia: Derechos fundamentales

Resolución:Sentencia 000563/2026

Proc. origen: Derechos fundamentales Nº proc. origen: 0001083/2024-00

Órgano origen: Juzgado de lo Social Nº 4 de Las Palmas de Gran Canaria

Recurrente: Vicenta ; Abogado: Jose Miguel Damaso Muñoz

Recurrente: PRIMARK TIENDAS SLU; Abogado: Alicia Roca Andreu

En Las Palmas de Gran Canaria, a 23 de abril de 2026

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de CANARIAS en Las Palmas de Gran Canaria formada por los Ilmos. Sres. Magistrados D.ª GLÒRIA POYATOS MATAS, D.ª MARÍA JESÚS GARCÍA HERNÁNDEZ y D. ÓSCAR GONZÁLEZ PRIETO, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 0001172/2025, interpuesto por D.ª Vicenta y PRIMARK TIENDAS SLU, frente a Sentencia 000155/2025 de la Plaza n.º 4 del Tribunal de Instancia (Sección Social) de Las Palmas de

Gran Canaria en los Autos Nº 0001083/2024-00 en reclamación de Derechos fundamentales siendo Ponente la ILMA. SRA. D.ª MARÍA JESÚS GARCÍA HERNÁNDEZ.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en Autos, se presentó demanda por D.ª Vicenta , en reclamación de Derechos fundamentales siendo demandada PRIMARK TIENDAS SLU y celebrado juicio y dictada Sentencia parcialmente estimatoria el 28 de abril de 2025 por el órgano judicial de referencia.

SEGUNDO.- En la citada Sentencia y como hechos probados, se declaran los siguientes:

"PRIMERO.- La actora inició la prestación de servicios para la mercantil demanda en fecha 20.11.2010 con categoría profesional de DEPENDIENTA, a jornada parcial y en el centro de trabajo de la empresa ubicado en Ctra. Del Rincón, S/N, Local B (Centro Comercial Las Arenas), C.P 35010 de Las Palmas

SEGUNDO.- A la relación laboral le es de aplicación el Convenio Colectivo Nacional del Sector de Grandes Almacenes (BOE núm. 137, de fecha 09.06.2023).

TERCERO.- El 05.09.2022 la actora inició proceso de situación de Incapacidad Temporal por Enfermedad Común con el diagnóstico de "meniscopatía de rodilla izquierda", permaneciendo en dicha situación hasta el pasado 25.07.2024, fecha en la que INSS dicta Resolución concediendo a la actora una INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL para su profesión habitual.

En la misma se prevé una revisión por mejoría o agravación a partir del 24.04.2026,

Y en la comunicación a la empresa por el INSS que no se prevé que la situación de incapacidad vaya a ser objeto de revisión por mejoría, que permita la reincorporación al puesto de trabajo antes de dos años.

CUARTO.- La empresa procedió a dar de baja en la SS por agotamiento del plazo máximo de IT de 545 días el 02.03.2024.

QUINTO.- La demandante solicitó vía correo electrónico el 13.08.2024 a la empresa demandada: "Buenos días, Quería preguntar ya que no han dicho nada acerca de la adaptación del puesto de trabajo y necesito saber mi situación laboral a día de hoy".

La empresa le responde el mismo día que "desde el 03/03/2024 eras baja en la compañía por baja de oficio por agotamiento de IT. Desde esa fecha el INSS abrió un expediente de incapacidad permanente que tuvo resolución el 23/07/2024, otorgándote la Incapacidad Permanente, donde no se prevé que la situación de incapacidad vaya a ser objeto de revisión por mejoría, que permita la reincorporación al puesto de trabajo antes de dos años. Es decir, que en la empresa no estás en activo desde el 03/03/2024, por baja de oficio por agotamiento de IT.

SEXTO.- La actora remitió burofax a la mercantil demandada en fecha 30.08.2024 donde solicitó expresamente la valoración de su aptitud laboral y la adaptación de su puesto de trabajo.

SÉPTIMO.- El 11.03.2025 la empresa demandada remite a la actora la siguiente comunicación:

Por medio de la presente, la dirección de Primark Tiendas SLU viene a comunicarle que le ha sido notificada, resolución emitida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, en la cual se refleja que Usted se encuentra afecta de una incapacidad permanente total desde el pasado día 24 de julio de 2024, la cual no prevé que vaya a ser objeto de revisión por mejoría.

En primer lugar, la dirección de esta empresa desea transmitirle sus mejores deseos para que tenga una pronta recuperación y se encuentre en perfectas condiciones.

En segundo lugar, por medio del presente venimos a comunicarle que necesitamos que Ud. se ponga en contacto con la empresa para poder concretar una fecha en la que Ud. pueda acudir a una cita con el servicio de vigilancia de la salud que tiene contratado esta empresa con Quirón Prevención, con el objeto de que dicho servicio de vigilancia de la salud emita el preceptivo informe respecto a sus limitaciones, con el ánimo de valorar si es posible que Ud. mientras que se encuentra afecta de la incapacidad permanente total para el puesto de Retail Assistant (Grupo Profesional 1), preste servicios en cualquier otro puesto de la empresa del mismo Grupo Profesional para el cual no tenga limitación alguna o si el mismo pueda ser adaptado.

En el caso de que Ud. no se ponga en contacto con la empresa y consecuentemente no acuda a la correspondiente cita con Quirón Prevención no se podrá valorar si Ud. pudiera prestar servicios en cualquier otro puesto de la empresa del mismo Grupo Profesional para el cual no tenga limitación alguna o si el mismo pueda ser adaptado".

OCTAVO.- El 14.03.2025 fue realizado dicho informe de examen de salud de la actora por el SPA."

TERCERO.- El Fallo de la Sentencia de instancia literalmente dice:

"Que estimando parcialmente la demanda formulada por DÑA. Vicenta frente a PRIMARK TIENDAS, S.L.U., Y MINISTERIO FISCAL, en materia de TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES, debo declarar y declaro que la decisión empresarial impugnada constituye una vulneración del Derecho Fundamental a la no discriminación de la parte actora, declarando la nulidad radical de la misma, y consecuencia debo condenar y condeno a la empresa demandada a que abone a la parte demandante una indemnización de 7.501 euros en concepto de indemnización de daños y perjuicios, así como a estar y pasar por tal declaración. Y debo absolver y absuelvo a la demandada del resto de pedimentos contenidos en la demanda en su contra".

CUARTO.- Que contra dicha Sentencia se interpuso Recurso de Suplicación por D.ª Vicenta y PRIMARK TIENDAS SLU, y recibidos los Autos por esta Sala, se formó el oportuno rollo y pase a la Ponente, señalándose para deliberación, votación y fallo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Dependienta de Primark Tiendas SLU, declarada afecta de incapacidad permanente total (IPT) - Resolución de 25.07.2024 - interpone "demanda sobre tutela de derechos fundamentales (adaptación de puesto de trabajo) y reclamación de indemnización por daños y perjuicios morales" - 15.000 € -.

El Instituto Nacional de la Seguridad Social advertía en su resolución "que no se prevé (.) vaya a ser objeto de revisión por mejoría, que permita la reincorporación al puesto de trabajo antes de dos años"- , y la empresa entendió que el supuesto respondía a la previsión del artículo 48.2 ET, manteniendo suspendida la relación.

Con fecha 13.08.2024 la trabajadora preguntó a la empresa sobre su situación laboral "ya que no han dicho nada acerca de la adaptación del puesto de trabajo" y necesito saber mi situación laboral a día de hoy", obteniendo por respuesta ese mismo día: "en la empresa no estás en activo desde el 03/03/2024, por baja de oficio por agotamiento de IT".

Y el 30.08.2024 solicitó expresamente la valoración de su aptitud laboral y la adaptación de su puesto de trabajo, que no fue contestada hasta el 11.03.2025, instándole la empresa a ponerse en contacto "para poder concretar una fecha en la que Ud. pueda acudir a una cita con el servicio de vigilancia de la salud que tiene contratado esta empresa con Quirón Prevención, con el objeto de que dicho servicio de vigilancia de la salud emita el preceptivo informe respecto a sus limitaciones, con el ánimo de valorar si es posible que Ud. mientras que se encuentra afecta de la incapacidad permanente total para el puesto de Retail Assistant (Grupo Profesional 1), preste servicios en cualquier otro puesto de la empresa del mismo Grupo Profesional para el cual no tenga limitación alguna o si el mismo pueda ser adaptado".

La trabajadora había reaccionado frente a la pasividad empresarial interponiendo en el mes de 25.10.2024 la demanda origen de autos.

La comunicación de 11.03.2025 se produce una semana antes de la fecha señalada para el acto de juicio.

La sentencia de instancia es de signo estimatorio parcial.

Parte de que se está ante una relación extinguida y no suspendida:

"se establece expresamente, a juicio del órgano de calificación, que la situación de incapacidad del trabajador NO va a ser objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, por lo que la relación laboral no está suspendida, en base al art. 48.2 del ET, sino extinguida en base al art. 49.1 e) del ET, sin que conste a quien suscribe la impugnación de tal cese.

Y en iguales términos de extinción de la relación laboral se lo comunica la empresa en 13.08.2024 por correo electrónico".

Recuerda que la legislación vigente en el momento de ser declarada la trabajadora afecta de IPT, artículo 49.1.e) ET era contraria al Derecho de la UE: "permite que la empresa termine automáticamente el contrato de trabajo de un empleado después de que se le haya reconocido una incapacidad permanente total para su profesión habitual, sin haber intentado antes adaptar el puesto de trabajo para que el trabajador pueda mantener su empleo" .

"El artículo 5 de la Directiva 78/2000/CE obliga a que ante la declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual de un trabajador, las empresas deban realizar los ajustes razonables para que el trabajador continúe prestando servicios salvo que estos ajustes supongan un coste excesivo para la empresa. Así, las empresas vienen obligadas a efectuar los ajustes y adaptaciones necesarias para que las personas

trabajadoras con discapacidad puedan seguir trabajando, siendo discriminatorio el incumplimiento de tal exigencia", STJUE de 18 de enero de 2024, asunto C-631/22.

"Y dado que en el presente no consta que la empresa llevara a cabo actividad alguna en relación a las adaptación del puesto de la actora, ni de manera directa tras la declaración de IPT en julio de 2024, ni tras la solicitud de la actora en agosto de 2024, hasta marzo de 2025 (cinco meses después de la interposición de la demanda en 25.10.2024), que es citada ante el Servicio de Prevención, emitiéndose informe de examen de salud el 14.03.2025, es por lo que quien suscribe entiende que la empresa ha incumplido su obligación de la realización de los ajustes razonables".

"Ajustes no solo previstos en la normativa europea e internacional, sino también en la normativa nacional, así en el mandato del art. 25 LPRL y la obligación de adaptación del trabajo a la persona en el contenido del art. 40.2 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobada mediante Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre (en adelante, LGDPDIS). Especialmente porque, en virtud de esta última norma, el empresario está obligado a proceder a una adaptación del puesto de trabajo de las personas con discapacidad, siempre que no suponga una carga excesiva. Precepto de especial relevancia en la medida que, a los efectos de la propia ley (art. 4.2), las personas pensionistas de la Seguridad Social con un grado reconocido de incapacidad permanente superior al 33% deben ser calificadas como «personas con discapacidad» e incardinables en el supuesto de hecho de la obligación descrita en el citado art. 40.2. Con el añadido que, en virtud del art. 63 de la misma disposición normativa, la ausencia de estos ajustes debe calificarse como una vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad".

Reduce la indemnización a 7.501 euros - cuantía inferior de la horquilla que establece el artículo 40. 1.c) para el grado mínimo de las sanciones por faltas muy graves- , por ser la que "ha venido manteniendo nuestro TSJ Canarias en situaciones similares", y "al no aportarse al presente cualquier otro elemento de modulación".

Ambas partes recurren en suplicación, y cada una impugna el recurso de la contraria.

SEGUNDO. La empresa inicia su escrito articulando un motivo revisorio, con amparo en el apartado b) artículo 193 LRJS.

Pide incorporar un segundo párrafo al HP cuarto, con el siguiente redactado:

"Suspendiendo la relación laboral, sin finalizar la misma, al haberse reconocido una incapacidad permanente en grado total sin previsión de mejoría que permita su revisión antes de 2 años."

Apoyo probatorio:

Documento nº 7, 8 y 9 de su ramo de prueba.

Justificación de la petición:

"(.) resulta trascendental para el fallo de la sentencia, ya que conlleva que no se ha incumplido la doctrina prevista en la Sentencia de Tribunal de Justicia la UE de enero de 2024, en la que se fundamenta la Sentencia aquí recurrida. Y que se ha aplicado al caso aquí enjuiciado de forma indebida, pues no estamos ante una resolución laboral con base al artículo 49 ET".

A continuación, por el cauce de censura jurídica- apartado c) artículo 193 LRJS - denuncia infracción del artículo 49.1e) ET y de la doctrina del TJUE en el asunto Ca Na Negreta, sentencia de 18 de enero de 2024, por no ser de aplicación al caso, al referirse a "la extinción de las relaciones laborales de quien es declarado en situación de incapacidad permanente total y, como ya hemos tenido ocasión de pronunciarnos NO SE HA PRODUCIDO".

Y sostiene que, "(D)ado que no existía tal intencionalidad de la Compañía de generar una discriminación, o afectación al derecho de igualdad de la actora, estamos ante un incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, que no ha tenido una transcendencia grave para la trabajadora".

Por su parte, la trabajadora, contrae su recurso a denunciar infracción de los artículos 48.2 y 49.1.n) ET, sosteniendo:

-Que lo sometido a enjuiciamiento es si vulnera derechos fundamentales la falta de respuesta empresarial en tiempo y forma a su solicitud de valoración de la aptitud laboral y adaptación del puesto de trabajo.

-Que en ningún momento se cuestionó la vigencia de la relación laboral tras la declaración de la IPT.

-Y que la conclusión judicial teniendo por extinguida su relación laboral le causa perjuicio:

" 1.- Por que haber sido una extinción de contrato, la trabajadora no hubiese puesto demanda en reclamación de derechos fundamentales sino demanda por despido.

2.- Porque la Resolución enviada por el INSS a la trabajadora es clara, esto es, sí se prevé una mejoría y, por tanto, la IPT es revisable en el plazo señalado, independientemente que a la empresa se le haya dicho lo contrario.

3.- Porque la actuación de la empresa a partir de dicha comunicación hubiese sido contraria a los propios actos en caso de entenderse que estamos ante una extinción del contrato, es decir, si la empresa hubiese tenido voluntad de extinguir no hubiese llamado a la trabajadora a reconocimiento médico para valorar su aptitud laboral.

4.- Porque ambas partes, empresa y trabajadora, manifestaron en sede judicial y en el acto de la vista que no se había producido extinción sino suspensión del contrato, es decir, no se trata de un hecho controvertido que la actora se encuentra con su contrato de trabajo suspendido".

Expresa la empresa en su escrito de impugnación:

"En caso de que no hubiera sido extinguida la relación laboral, no sería de aplicación la doctrina jurisprudencial derivada de la citada sentencia del TJUE, dado que esta incide exclusivamente sobre los efectos de la extinción del contrato por Incapacidad Permanente Total, y no sobre relaciones laborales vigentes o suspendidas.

Por tanto, si se parte de que la relación laboral se mantiene vigente como pretende la demandante, no cabe sostener que haya existido vulneración alguna del derecho fundamental a la no discriminación, por cuanto no se ha producido perjuicio efectivo alguno, siendo la trabajadora beneficiaria de la prestación por Incapacidad Permanente Total, sin haber sido privada de su vínculo laboral ni de sus derechos asociados.

La pretensión de la actora de mantener la suspensión del contrato, percibir la prestación por Incapacidad Permanente Total y, al mismo tiempo, obtener una indemnización por supuesta falta de adaptación del puesto de trabajo, carece de respaldo jurídico y resulta contraria a la doctrina establecida por el TJUE, que se refiere únicamente a los supuestos de extinción contractual sin realización de ajustes razonables".

Resolución conjunta de los tres motivos.

Se reclama en el presente litigio una indemnización vinculada a la lesión del derecho fundamental a no sufrir discriminación por razón de discapacidad.

Sobre el derecho a no ser discriminado por motivo de discapacidad y los "ajustes razonables" en el ámbito del empleo

En la STC 51/2021, de 15 de marzo se expresa:

"La discapacidad constituye una circunstancia personal que el artículo 14 CE protege contra cualquier forma de discriminación (tal y como recuerda la STC 3/2018, de 22 de enero , con cita, entre otras, de la STC 269/1994, de 3 de octubre)".

(...)

"La adopción de los "ajustes razonables" en el empleo desempeña un papel fundamental a la hora de combatir la discriminación por razón de discapacidad prohibida por el art. 14 CE . Dichos ajustes se integran en el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación de las personas con discapacidad allí donde sean necesarios para garantizar el ejercicio, en igualdad de condiciones, de sus derechos en el ámbito laboral [en este sentido se manifiesta la Observación general núm. 6 (2018) sobre la igualdad y la no discriminación del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD/C/GC/6)]. Son esenciales, asimismo, para dar cumplimiento a los mandatos que los arts. 9.2 y 49 CE imponen a todos los poderes públicos. El empleo es, de hecho, una de las esferas en las que la discriminación por motivos de discapacidad ha sido "tan preeminente como persistente" (Observación general núm. 5 sobre las personas con discapacidad del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, 1994, párrafo 20).

La relevancia de los ajustes razonables como herramienta para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones ha sido subrayada por la Convención de la ONU, que incluye en su art. 2 como forma de discriminación por motivos de discapacidad la "denegación de ajustes razonables"; por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos que se ha hecho eco de tal disposición en su sentencia de 30 de enero de 2018, asunto Enver Sahin c. Turquía, declarando expresamente, en el marco de la aplicación del art. 14 CEDH , que "la discriminación por razón de discapacidad comprende todas las formas de discriminación, incluyendo la denegación de acomodo razonable" (§ 60); y por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que interpreta el art. 2.2 b) de la Directiva 2000/78/CE en el sentido de que el despido por "causas objetivas" de un trabajador con discapacidad, debido a que este cumple los criterios de selección generales tomados en consideración para determinar a las personas que van a ser despedidas -como presentar una productividad inferior a un determinado nivel, una menor polivalencia en los puestos de trabajo de la empresa

y un elevado índice de absentismo-, constituye una discriminación indirecta por motivos de discapacidad, "a no ser que el empresario haya realizado previamente con respecto a ese trabajador ajustes razonables, en el sentido del artículo 5 de la misma Directiva, a fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades" (STJUE de 11 de septiembre de 2019, asunto DW, C-397/18 , § 75).

(.)

"El modelo de protección jurídica de los derechos de las personas con discapacidad, previsto en la Convención de la ONU, tiene reflejo en el 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."

En su artículo 2 define la "Discapacidad" (apartado a.) como "una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás", y los "Ajustes razonables" (apartado m.) como "las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos"

Su artículo 4 se centra en los "Titulares de derechos":

"1.Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

2.Además de lo establecido en el apartado anterior, y a todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez (...)".

Su artículo 40 discurre bajo el rótulo "Adopción de medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo":

"1. Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de o por razón de discapacidad.

2.Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

(.)".

Y el artículo 63 sostiene que se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad "cuando por motivo de o por razón de discapacidad, se produzcan discriminaciones directas o indirectas, discriminación por asociación, acosos, incumplimientos de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas".

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, define en su artículo 6.1 "Discriminación directa e indirecta":

"a) La discriminación directa es la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

2. (.)".

Retomando la STC 51/2021:

"Teniendo en cuenta el contexto expuesto, 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 (...).

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.

En esta línea, la observación general núm. 6 (2018) sobre la igualdad y la no discriminación del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Convención de la ONU puntualiza que "la obligación de proporcionar ajustes razonables no se limita a situaciones en que una persona con discapacidad haya pedido un ajuste o en que se pueda demostrar que el garante de los derechos en cuestión era consciente de que esa persona tenía una discapacidad. También se aplica cuando el posible garante de los derechos debería haberse dado cuenta de que la persona en cuestión tenía una discapacidad que tal vez obligara a realizar ajustes para que esta pudiera superar obstáculos al ejercicio de sus derechos" (CRPD/C/GC/6, párrafo 24 in fine; en la misma dirección, véanse las conclusiones de la abogada general Eleanor Sharpston, de 19 de octubre de 2017, en el asunto Carlos Enrique Ruiz Conejero, C-270/16 , puntos 39 y 41). En estos últimos casos, ciertamente, el cumplimiento de la obligación de proceder a ajustes razonables puede verse obstaculizado o impedido por la falta de datos relevantes facilitados por el empleado o empleada, en cuyo caso, y hasta que no tenga la información necesaria, tan solo estará en manos del empleador informarle de este derecho. Sin embargo, tan pronto como se constate la discapacidad, el empleador deberá cumplir con su obligación de garantizar la igualdad de trato y la no discriminación de las personas con discapacidad a través de los ajustes razonables que sean necesarios y factibles".

Constatación de que la demandante es persona con discapacidad o tiene la consideración de persona con discapacidad.-

Se trata de una trabajadora que con fecha 25.07.2024 es declarada afecta de IPT.

Conforme al artículo 193.1 LGSS "la incapacidad permanente contributiva es la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. No obstará a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del incapacitado, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo".

Cuestión distinta es el régimen suspensivo o extintivo de la relación laboral de quien accede a la condición de incapacitado permanente, que se establece en función de la doble y diferente previsión legislativa en materia de revisión de incapacidades, la contenida en el artículo 143.2 LGSS - que establece el principio general de que toda invalidez es susceptible de revisión en tanto el interesado no haya cumplido la edad de jubilación, tanto por mejoría como por empeoramiento de la situación, previendo la fijación de un plazo no vinculante a partir del cual se podrá solicitar la revisión por cualquiera de las partes -, y la contenida en el artículo 48.2 ET - que parte de una revisión por mejoría no ya posible sino probable, puesto que se considera previsible que se producirá, y por ello se fija un plazo de suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo de dos años que es vinculante para el empresario-

La sentencia STS 28 de diciembre de 2000, rec. 646/2000 subraya que "(E)l art. 48.2 ET constituye una disposición aparentemente contradictoria con la normativa de la Seguridad Social", y dice que en "términos laborales esa apreciación no faculta al empresario para declarar la ruptura de la relación laboral en espera de

esa posibilidad de reincorporación a su trabajo por parte del trabajador, por la misma razón hay que entender que aquella incapacidad declarada no es "irreversible"."

Pero lo que al caso interesa es la IP a efectos prestacionales y no a efectos laborales, que es la considerada por el Real Decreto Legislativo 1/2013 al diseñar su ámbito subjetivo:

"(.), y a todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas (.) que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez" (artículo 4.2)

Es más, el carácter "previsiblemente permanente" de las deficiencias, que exige el artículo 2 a) como elemento configurador de la discapacidad, y se reitera en el artículo 4.1 al determinar quienes son personas con discapacidad, está presente en la definición de IP del artículo 193.1 LGSS.

Y aunque es principio general del Derecho en materia de interpretación que donde la norma no distingue tampoco debe hacerlo el intérprete, máxime cuando se trata de restringir derechos que la misma establece (STS sentencia de 16 de diciembre de 2013, rec. 327/2013), entendemos que la conclusión se mantendría inclusive en el caso de considerar que se está ante una IP previsiblemente objeto de revisión por mejoría, acudiendo al alcance "distinto, ampliado y perfilado" dado por la doctrina comunitaria a la situación de discapacidad del trabajador - SSTJUE de 11 de julio de 2006, Chacón Novas, C-13/05 ; 18 de marzo de 2014, Z, C-363/12 ; 18 de diciembre de 2014, FOA, C-354/13 ; 1 de diciembre de 2016, Daouidi, C-395/15 ; y 18 de enero de 2017, Ruiz Conejero, C-270/16 - y aplicado por la STS 22 de febrero de 2018, rec. 160/2016, entre otras:

"La enfermedad -sea curable o incurable- puede equipararse a discapacidad si acarrea limitación, siempre que, además, tal limitación sea de larga duración "; "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 ".

La demandante, afecta de IPT, goza de la consideración de persona con discapacidad.

Constatación de situación de discapacidad

Para su análisis sí adquieren relevancia los efectos laborales de la IP.

La IPT es aquella que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión habitual, siempre que pueda dedicarse a otra distinta (DT 26.ª uno LGSS).

La limitación de la capacidad que resulta de dolencias físicas permanentes, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona que la sufra en la vida profesional, estando comprendida en el concepto de discapacidad del artículo 2.a Real Decreto Legislativo 1/2013.

Ajustes razonables.

El artículo 49.1.e) ET en su redacción vigente el 25.07.2024, configuraba la IPT como causa de extinción del contrato "sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 ET", precepto que establece que "cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su incorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente".

La Ley 2/2025, de 29 de abril, modificó el artículo 49 ET para permitir que el trabajador que desee continuar su prestación de servicios pese a su declaración de incapacidad permanente pueda requerir del empresario la introducción de "ajustes razonables" en su trabajo, de manera que si los mismos resultan posibles y exigibles el contrato no se extingue y por tanto, según la modificación que igualmente introduce la Ley en el artículo 174.5 de la Ley General de la Seguridad Social, la prestación de incapacidad permanente queda suspendida durante el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones u otro que resulte incompatible.

La Ley positivizó la doctrina que los tribunales venían aplicando a raíz de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 de enero 2024, en el asunto C-631/22, Ca Na Negreta, que dice que es contrario al artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE la extinción automática del contrato de trabajo por incapacidad permanente debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a introducir ajustes razonables que permitan el mantenimiento del empleo o a mantener las medidas adecuadas que ya haya adoptado.

Interesa resaltar que:

-La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 7 de noviembre de 2000, se refiere al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación

-El artículo 5 se titula "Ajustes razonables para las personas con discapacidad" y establece:

"A fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables. Esto 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"

-El demandante en el litigio principal tenía reconocida una IPT, y la legislación nacional que traspone el artículo 5 - artículos 4, 40 y 63 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad- le reconocía la condición de "persona con discapacidad"

-La situación del demandante en el litigio principal está comprendida en el concepto de "discapacidad" , al presentar limitación de la capacidad resultante de dolencias físicas permanentes, que puede impedir la participación plena y efectiva de este en la vida profesional

-La extinción del contrato por causa de IPT no deseada por el trabajador. El hecho de que el trabajador hubiera solicitado el reconocimiento de la IPT y de que tuviera conocimiento de que la normativa nacional confería a su empleador el derecho a resolver su contrato de trabajo a raíz de ese reconocimiento no significa que diera su consentimiento para la extinción del contrato.

Entendemos que tales consideraciones resultan extrapolables al supuesto en el que la persona trabajadora sea declarada afecta a IPT previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su incorporación al puesto de trabajo, situación que no puede provocar de modo automático la suspensión de la relación laboral durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente, como parece desprenderse del artículo 48.2 ET, al afectar de modo indiscutible a persona con discapacidad y en situación de discapacidad, y estar concernidos el artículo 14 CE y toda la normativa antidiscriminatoria en el empleo a nivel internacional y nacional que de modo sucinto hemos relacionado.

Cuando la voluntad de la persona en IPT sea la de continuar en activo, poniéndolo de manifiesto a su empresa, ésta queda obligada a iniciar las actuaciones necesarias dirigidas a determinar si está de su mano satisfacer ese interés a través de la adopción de "ajustes razonables" y solo en caso de suponer una carga excesiva para la empresa procederá la suspensión de la relación conforme a la previsión del 48.2 ET.

En suma, cualquier decisión o medida empresarial (despido/ suspensión de la relación laboral) que afecte a persona con discapacidad en situación de discapacidad impidiéndole una participación plena y efectiva en la vida profesional contraria a su voluntad, exige la activación con carácter previo de un procedimiento que determine si en función de su situación individual es posible adoptar medidas eficaces y prácticas que hagan posible eliminar de las barreras que experimenta y garantizar su desempeño en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

Resolución del motivo único de recurso de la trabajadora.

La Juzgadora ha considerado relevante determinar con carácter previo si la IPT declarada era "previsiblemente definitiva", y por ello extintiva de la relación laboral, o se trataba de una declaración de invalidez «previsiblemente objeto de revisión por mejoría", y por ello suspensiva de la relación laboral. Pero nadie lo pidió, es más, las partes no cuestionan que la relación se encuentra suspendida desde que la trabajadora agotó la duración máxima de la IT. Siguiéndose el litigio a raíz de la falta de respuesta empresarial a la solicitud de adaptación del puesto de trabajo tras la declaración de la IPT, consideramos que la Juzgadora se extralimitó en su pronunciamiento porque ni se solicitó ni, por las razones ya ofrecidas, era necesario a efectos de enjuiciar si con su pasividad la empresa discriminaba a la trabajadora por razón de discapacidad.

El pronunciamiento se tiene por no hecho.

Resolución del motivo revisorio articulado por la empresa.

El párrafo que pide incorporar no es un hecho que resulte directamente de los documentos citados en apoyo revisorio sino un juicio de valor, y ello al margen de que las partes no cuestionen que la relación laboral se encuentra suspendida.

Se desestima el motivo.

Resolución del primer motivo de censura articulado por la empresa.

La doctrina Ca Na Negreta es la base de las consideraciones que hemos vertido en justificación de la obligatoria activación por la empresa de procedimiento dirigido a discernir si en el caso procede la adopción de los ajustes razonables solicitados por la trabajadora, nos remitimos a lo expuesto.

Por tanto, no puede prosperar la denuncia por incorrecta aplicación.

Niega la recurrente que existiera "intencionalidad de la Compañía de generar una discriminación, o afectación al derecho de igualdad de la actora", y considera que se trata de un mero incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, sin transcendencia grave para la trabajadora.

Hemos dicho - citando la STC 51/2021- que "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", y que "(E)n caso contrario, la adopción de medidas (.) que estén relacionadas con dificultades en el desempeño de sus funciones que puedan ser solventadas mediante ajustes razonables, incurrirán en discriminación prohibida por el art. 14 CE aun cuando estén basadas en razones objetivas aparentemente neutras".

Como expresa la STS 22 de diciembre de 2025, rec. 4968/2024, corresponde a la empresa aportar una prueba completa y suficiente sobre la inviabilidad de los ajustes o sobre la naturaleza de la carga que los mismos le supondrían a efectos de su eventual calificación como excesiva

Añadiendo la STC 51/2021: "(.) cuando (la persona trabajadora) alega una discriminación prohibida por el art. 14 CE -en los términos que recoge, entre otras, la STC 31/2014, de 24 de febrero, FJ 3-, aportando indicios racionales de discriminación, corresponde a la empleadora la obligación de rebatirlos justificando que su actuación fue absolutamente ajena a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales (SSTC 17/2007, de 12 de febrero, FJ 4, y 173/2013, de 10 de octubre, FJ 6, entre otras). Pero, incluso si dicha intencionalidad discriminatoria no existe, corresponde también al empleador probar que la vulneración que se le atribuye no represente objetivamente actos contrarios a la prohibición de discriminación (en este sentido, STC 233/2007, de 5 de noviembre, FJ 4). Esta doctrina se aplica a la discriminación por razón de discapacidad, en tanto que el art. 14 CE proscribe todo acto que tenga tanto el propósito como el efecto de lesionar el derecho a la igualdad de trato de las personas que la padecen. De manera que corresponde al empleador (.) acreditar que sus decisiones o actos fueron legítimos y carentes del móvil o efecto discriminatorio que se les imputa".

El motivo no puede alcanzar éxito. No satisface la exigencia probatoria neutralizadora de los indicios de lesión del derecho sustantivo la alegación de falta de intencionalidad, y desde luego resulta rechazable tratar de reconducir una cuestión de capital importancia por afectar a derechos constitucionales a un incumplimiento de la legalidad ordinaria.

QUINTO.- La empresa articula, con carácter subsidiario, un segundo motivo de censura centrado en el importe indemnizatorio. Atribuye a la sentencia infracción del artículo 183.2 LRJS y de la doctrina contenida en STS 359/2022, de 20 de abril en relación a los criterios cuantificadores del daño moral.

Argumenta que la Juzgadora "cuantifica el supuesto daño moral causado de conformidad con la LISOS, de manera genérica y sin acreditación alguna de haber sufrido, en efecto, algún daño", sin tomar en consideración "la ausencia de intencionalidad discriminatoria por parte de la empresa" - la empresa sí contestó a la trabajadora y no había regulación legal- y "la ausencia de perjuicio económico y moral sobre la trabajadora, ya que, además de haber estado cobrando una prestación, la empresa mantuvo una actitud colaborativa en todo momento respecto a la situación de la trabajadora y no extinguió el contrato, por lo que actuó de buena fe y conforme a derecho".

Pide que "se revise la cuantía indemnizatoria, reduciéndola de manera proporcionada o eliminándola, por falta de motivación y falta de nexo causal con un daño efectivo probado", insistiendo en que no hay vulneración de un derecho fundamental, sino incumplimiento leve de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, sin trascendencia para la integridad física y moral de la trabajadora (artículo 11.4 LISOS), sancionable con multa de 45 a 2.450 euros (artículo 40.2.a) LISOS).

Impugnación:

"En el presente caso, la actitud omisiva de la empresa sí ha ocasionado un perjuicio a la trabajadora toda vez que la falta de información y pronunciamiento en relación con la solicitud de adaptación del puesto supuso a la trabajadora encontrarse en una situación de incertidumbre laboral, independientemente de la prestación que estaba percibiendo puesto que la comunicación recibida por el INSS contenía una supuesta revisión a partir del 24.04.2026.

Por tanto, la trabajadora tenía que conocer las opciones laborales a su alcance a partir de esa fecha, y ello parte de estar plenamente informada por la empresa de su situación laboral.

Encontrarse en un momento transitorio de la norma no es óbice para cumplir con los deberes empresariales de comunicarse con la trabajadora o, al menos, atender a su petición.

Sin embargo, la empresa tardó más de 6 meses en ponerse en contacto con la actora para llamarla a reconocimiento médico. Reconocimiento que se produjo 3 días antes de la fecha de señalamiento judicial, lo que evidencia que la empresa cumplió con su obligación a los solos efectos de poder argumentar en sede judicial que sí había cumplido con su obligación".

Resolución del motivo:

El artículo 183.2 LRJS establece que "el tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño".

La Sala IV del Tribunal Supremo reitera que en la materia relativa a la determinación de la indemnización compensatoria por la vulneración de derechos fundamentales, la cuantía fijada prudencialmente por el órgano judicial de instancia sólo ha de ser corregida para suprimida o moderarla cuando se presente desorbitada, injusta, desproporcionada o irrazonable (SSTS 440/2016, de 18 mayo -rec 150/2015-, 920/2016, de 2 noviembre -rec 262/2015, 583/2021, de 27 mayo -rec 151/2019- o 745/2025 de 18 de julio -rec. 182/2023).

Insiste en que ha de tenerse en cuenta que, ante la especial dificultad que supone la estimación detallada del importe de estos daños morales por la vulneración de derechos fundamentales, deben flexibilizarse las exigencias para la determinación de la cuantía de la indemnización, lo que conlleva un mayor margen de discrecionalidad en su valoración, como declararon, entre otras, las SSTS 356/2022, de 20 de abril (rcud 2391/2019), 214/2022, de 9 de marzo (rcud 2269/2019), 179/2022, de 23 de febrero (rcud 4322/2019) y, 768/2017, de 5 de octubre (rcud 2497/2015).

Y avala la utilización a título orientativo del importe de las sanciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS), para la determinación de la cuantía de la indemnización por la vulneración de derechos fundamentales, cuando sea difícil su fijación concreta, siempre que se acompañe de una valoración de las circunstancias concurrentes en el caso concreto (SSTS 962/2023, de 8 de noviembre -rec. 204/2021-, 267/2023, de 12 abril -rec. 4/2021-, 356/2022, de 20 abril -rec. 2391/2019- y 179/2022, de 23 febrero -rec. 4322/2019-); circunstancias que pueden «la antigüedad del trabajador en la empresa, la duración de la vulneración del derecho fundamental, la intensidad de la misma, las consecuencias que se deriven para el trabajador, la posible reincidencia en las conductas vulneradoras de los derechos fundamentales, el carácter pluriofensivo de la lesión y, el contexto en el que se haya realizado la conducta o la actitud tendente a impedir el ejercicio del derecho transgredido» (STS 745/2025 de 18 de julio de 2025 -rec. 182/2023-).

Recordemos que en la demanda se solicitaba una indemnización por importe de 15.000 euros en concepto de daños morales y que la Juzgadora la reduce a 7.501 euros por ser la que "ha venido manteniendo nuestro TSJ Canarias en situaciones similares"- siguiendo el criterio orientativo de la LISOS, artículos 8.12 y 40.1.a) - y "al no aportarse al presente cualquier otro elemento de modulación". Por consecuencia sí existe motivación. Se aprecia vulnerado un derecho fundamental y que esta lesión causa un daño moral, y se acude a la LISOS como criterio orientador, que contempla como infracción muy grave las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de discapacidad (artículo 8.12) sancionables con multa que en su grado mínimo discurre en la horquilla 7.501 a 30.000 euros (artículo 40.1.a), fijando la indemnización en el mínimo del grado mínimo a falta de elementos de modulación, que no consideramos desorbitada, injusta, desproporcionada o irrazonable.

Se desestima el motivo.

SEXTO. En aplicación de lo dispuesto en el artículo 204 de la LRJS procede acordar la pérdida para la recurrente Primark Tiendas S.L.U. la pérdida del depósito y la consignación efectuados para recurrir, cantidades a las que se dará el destino legal.

Asimismo y en cumplimiento de lo estipulado en el artículo 235 del mismo texto legal, cabe imponer a la recurrente Primark Tiendas S.L.U. las costas del recurso, las cuales se estiman, incluyendo los honorarios de la representación técnica de la trabajadora impugnante, en ochocientos euros (800 €).

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

FALLAMOS

Estimamos el recurso de suplicación interpuesto por D.ª Vicenta contra la sentencia de 28 de abril de 2025, recaída en los autos 1083/2024, seguidos en la Plaza n.º 4 del Tribunal de Instancia (Sección Social) de Las Palmas de Gran Canaria, y desestimamos el recurso de igual clase y contra la misma resolución interpuesto por PRIMARK TIENDAS SLU, y confirmamos la sentencia recurrida -aunque por las razones vertidas en el cuerpo de esta resolución-.

Se acuerda la pérdida para la recurrente Primark Tiendas S.L.U. del depósito y la consignación efectuados para recurrir, cantidades a las que se dará el destino legal.

Asimismo se acuerda imponer a la recurrente Primark Tiendas S.L.U. las costas del recurso, las cuales se estiman, incluyendo los honorarios de la representación técnica de la trabajadora impugnante, en ochocientos euros (800 €).

Devuélvanse los autos originales a la Plaza n.º 4 del Tribunal de Instancia (Sección Social) de Las Palmas de Gran Canaria, con testimonio de la presente una vez notificada y firme a las partes.

ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe Recurso de Casación para Unificación de doctrina, que se preparará por las partes o el Ministerio Fiscal por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 220 y 221 de la Ley 36/2011 de 11 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Para su admisión será indispensable que todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, y no goce del beneficio de justicia gratuita efectúe, dentro del plazo de preparación del recurso, el depósito de 600 € previsto en el artículo 229, con las excepciones previstas en el párrafo 4º, así como así como el importe de la condena, dentro del mismo plazo, según lo previsto en el artículo 230, presentando los correspondientes resguardos acreditativos de haberse ingresado en el BANCO DE SANTANDER c/c Las Palmas nº 3537/0000/66/1172/25 el nº de expediente compuesto por cuatro dígitos, y los dos últimos dígitos del año al que corresponde el expediente pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, y que habrá de aportarse en el mismo plazo. 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.

Para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al siguiente número de cuenta:

IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274

Consignándose en el campo Beneficiario la Cuenta de la Sala y en Observaciones o Concepto de la Transferencia los 16 dígitos que corresponden al procedimiento.

Notifíquese la Sentencia a la Fiscalía de este Tribunal y líbrese testimonio para su unión al rollo de su razón, incorporándose original al Libro de Sentencias.

Así por e

sta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ