-
Sección de lo Social del TI de Barcelona. Plaza nº 24
Avenida Gran Via de les Corts Catalanes , 111, edifici S, pl. 7 - Barcelona - C.P.: 08075

TEL.: 938874553
FAX: 938844928
E-MAIL: social24.barcelona@xij.gencat.cat

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:
Para ingresos en caja. Concepto: 0607000061115824
Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.
Beneficiario: Sección de lo Social del TI de Barcelona. Plaza nº 24
Concepto: 0607000061115824

N.I.G.: [redacted]

Despidos / Ceses en general [redacted]/2024-D

-

Materia: Despidos con acumulación de tutela de derechos fundamentales

Parte demandante/ejecutante: [redacted]
Abogado/a: Ester Puertas Macias
Graduado/a social:
Parte demandada/ejecutada: PANSFOOD S.A.U., Ministeri Fiscal
Abogado/a: [redacted]
Graduado/a social:

SENTENCIA Nº 327/2026

En Barcelona, a 2 de noviembre de 2026

Vistos por mí, Dª. Miriam Luque Ruiz, Magistrada de la Sección de lo Social del TI de Barcelona, plaza número 24, los presentes autos n.º [redacted]/2024, seguidos entre las partes que figuran identificadas en el encabezamiento de esta resolución, resultan los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 14 de noviembre de 2024, D. [redacted] presentó demanda en materia de despido con tutela de derechos fundamentales frente a PANSFOOD, S.A.U., interesando la declaración de nulidad y, subsidiariamente, de improcedencia de la extinción de su relación laboral con efectos de 25 de septiembre de 2024. La demanda fue repartida a este Juzgado, dando lugar al procedimiento [redacted]2024.

SEGUNDO.- El actor formuló una segunda demanda frente a la misma empresa, mediante escrito de fecha 23 de diciembre de 2024, impugnando la comunicación extintiva de 9 de diciembre de 2024. Dicha demanda fue repartida al Juzgado de lo Social nº 7 de Barcelona, donde se tramitó como procedimiento [redacted]2024-B.

Por auto de 29 de septiembre de 2025 dictado por este Juzgado se acordó la acumulación de ambos procedimientos.

TERCERO.- El acto de juicio se celebró el día señalado, compareciendo la parte actora y la empresa demandada, debidamente asistidas y representadas. El Ministerio Fiscal

Doc. electronic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html [redacted]
Data i hora 02/11/2026 14:11 [redacted]
Administració de justícia a Catalunya · Administración de Justicia en Cataluña

no compareció, pese a estar citado en legal forma. La parte actora se afirmó y ratificó en sus demandas y la demandada se opuso a las mismas, en los términos que constan en la grabación del acto. En dicho acto se propusieron las pruebas por las partes, siendo admitidas las que constan en acta, practicándose las que resultaron pertinentes, con el resultado que igualmente obra en autos.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- D. [redacted] ha venido prestando servicios por cuenta de PANSFOOD, S.A.U., con antigüedad de 24 de agosto de 2017, mediante contrato de trabajo indefinido a jornada completa, con categoría profesional de ayudante de camarero y salario bruto mensual d[redacted] euros, incluida la prorrata de pagas extraordinarias [redacted] euros diarios), en el centro de trabajo situado en [redacted]

(No controvertido)

SEGUNDO.- El actor no ostenta ni ha ostentado en el último año la condición de representante legal de los trabajadores.

(No controvertido)

TERCERO.- La empresa demandada desarrolla la actividad de restauración y explota diversos establecimientos en [redacted] mediante concesiones administrativas otorgadas por [redacted]

(No controvertido)

CUARTO.- Por resolución del INSS de 1 de octubre de 2024 se reconoció al actor en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual de camarero, con efectos económicos de 26 de septiembre de 2024, indicándose que se podría instar la revisión por agravación o mejoría a partir del 1 de mayo de 2026.

El cuadro residual recogido en la resolución era el siguiente: *"Tn. ansietat N.E. sense clínica impeditiva. A avaluar trets caracterials disfuncionals. Sense clínica impeditiva. Diabetes melitus tipus i. Sense clínica impeditiva. Capsulitis espatlla dreta. Sense clínica impeditiva. Síndrome d'isquèmia crònica d'extremitat inferior esquerra grau IV. Amputació 4 dits peu E. Limitació per activitats de bipedestació/deambulació".*

En comunicación del INSS dirigida a la empresa, de fecha 30 de septiembre de 2024, se informó del reconocimiento de la incapacidad permanente total y de sus efectos económicos, haciendo constar que no se preveía una revisión por mejoría que permitiera la reincorporación al puesto de trabajo antes de dos años.

(Documento 1 de la parte actora y doc. 1 de la demandada)

QUINTO.- Con efectos de 25 de septiembre de 2024, la empresa tramitó la baja del actor y confeccionó un documento de liquidación y finiquito, consignando como motivo de la baja "BAJA POR PASE A PENSIONISTA EL TRABAJADOR".

(Documento 2 de la parte actora)

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html [redacted]
Data i hora 02/11/2026 14:11 [redacted]
Administració de justícia a Catalunya · Administración de Justicia en Cataluña

SEXTO.- El 7 de noviembre de 2024, el actor remitió burofax a la empresa solicitando la realización urgente de un reconocimiento médico de vigilancia de la salud y la adopción de ajustes razonables que permitieran continuar prestando servicios en un puesto adaptado a sus limitaciones, manifestando expresamente su voluntad de mantener la relación laboral.

(Documento 4 de la parte actora y documento 2 de la demandada, cuyo contenido se da por reproducido)

SÉPTIMO.- El actor fue sometido a reconocimiento médico por los servicios de prevención de la empresa el 13 de noviembre de 2024, emitiéndose informe de fecha 27 de noviembre de 2024 que lo declaró "NO APTO PARA EL DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO" de personal de equipo/base y ayudante de camarero, con las siguientes observaciones:

"Con la resolución del INSS que le reconoce una incapacidad permanente total para la profesión de camarero presenta limitación para tareas de deambulación y bipedestación estática prolongada. Con los datos médicos e imposibilidad de adaptación del puesto de trabajo, las limitaciones organicofuncionales son incompatibles con los requerimientos del mismo".

(Documento 3 de la demandada)

OCTAVO.- Mediante carta de fecha 9 de diciembre de 2024, remitida por burofax, la empresa comunicó al actor la extinción de su contrato de trabajo al amparo del artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, por el reconocimiento de una incapacidad permanente total con efectos económicos de 26 de septiembre de 2024.

En la comunicación se hacía constar que, tras recibir su solicitud de adaptación, se había recabado la valoración de Valora Prevención, que emitió informe de fecha 27 de noviembre de 2024, tras el reconocimiento médico realizado el 13 de noviembre de 2024, declarándolo no apto para el puesto de personal de equipo/base y ayudante de camarero, por presentar limitaciones para tareas de deambulación y bipedestación estática prolongada.

La empresa manifestaba que no disponía de otros puestos de trabajo y que no era posible adoptar modificaciones o adaptaciones que no impusieran una carga desproporcionada, concluyendo que el actor no podía desarrollar las tareas esenciales de ninguno de los puestos existentes sin menoscabo para su salud o riesgo para terceros. El contenido íntegro de la comunicación se da por reproducido.

(Carta aportada como documento 1 de la demanda, doc. 6 de la parte actora y documento 4 de la demandada, cuyo contenido se da por reproducido en su integridad)

NOVENO.- La empresa explota establecimientos de restauración bajo distintas marcas comerciales, entre ellas Pans & Company, FrescCo, KFC y Pret A Manger.

La plantilla es de aproximadamente 2.000 trabajadores en España y unos 900 en Cataluña.

Doc. electronic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
[redacted]
Data i hora 02/11/2026 14:11
[redacted]
Administració de justícia a Catalunya · Administración de Justicia en Cataluña

El número de establecimientos explotados en el [redacted] de Barcelona es de entre doce y catorce, tras el cambio de concesiones producido en mayo de 2026.

(Interrogatorio de la parte demandada)

DÉCIMO.- Los establecimientos explotados por la empresa cuentan con zonas de sala, barra y cocina u office.

Las tareas del personal de restauración comprenden distintas funciones que requieren permanencia de pie y desplazamientos entre las zonas de trabajo.

En los establecimientos FrescCo existen funciones de caja que se realizan de pie.

El personal de bodega realiza tareas ante un ordenador, así como desplazamientos entre almacenes situados en distintas plantas y recuentos de mercancías, sin permanecer sentado durante toda la jornada.

(Informe técnico obrante a doc. 8 de la parte demandada, ratificado en el acto del juicio, cuyo contenido se da por reproducido)

DÉCIMO PRIMERO.- En fecha 23 de octubre de 2024, el actor presentó papeleta de conciliación frente a PANSFOOD, S.A.U., impugnando la extinción con efectos de 25 de septiembre de 2024. El acto de conciliación se celebró el 14 de noviembre de 2024, con la comparecencia de ambas partes, finalizando sin avenencia.

En fecha 23 de diciembre de 2024, el actor presentó una segunda papeleta de conciliación frente a la misma empresa, en reclamación por despido y cantidad. El acto se celebró el 21 de enero de 2025, finalizando intentado sin efecto por incomparecencia de la empresa demandada, que constaba citada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 97.2 de la LRJS., se hace constar que los hechos declarados probados son el resultado de la falta de controversia sobre los mismos por las partes así como de la conjunta valoración de la prueba practicada en el acto de juicio oral, tal y como se indica entre paréntesis en cada ordinal.

SEGUNDO.- La parte actora impugna la baja en la empresa con efectos de 25 de septiembre de 2024, producida tras el reconocimiento de una incapacidad permanente total para su profesión habitual, así como la posterior comunicación empresarial de 9 de diciembre de 2024, por la que se acordó la extinción definitiva de la relación laboral. Solicita que se declare la nulidad del despido por discriminación por razón de discapacidad y, subsidiariamente, su improcedencia, con las consecuencias legales correspondientes, reclamando asimismo una indemnización de 25.000 euros por daños morales.

Sostiene que la empresa extinguió la relación laboral sin comunicación escrita ni valoración de los ajustes razonables o de su reubicación en un puesto compatible con sus limitaciones, siendo insuficiente el posterior reconocimiento médico. Afirma que podía realizar tareas de caja u otras compatibles y que la comunicación de diciembre no subsana la anterior extinción, además de desconocer la reserva del puesto durante dos

Doc. electronic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html [redacted]
Data i hora 02/11/2026 14:11 [redacted]
Administració de justícia a Catalunya · Administración de Justicia en Cataluña

años que considera aplicable. Solicita asimismo la condena del artículo 66.3 de la LRJS por la incomparecencia empresarial a la segunda conciliación.

La empresa demandada se opone a ambas demandas. Sostiene que la baja de septiembre de 2024 no constituyó un despido, sino la actuación administrativa derivada del reconocimiento de la incapacidad permanente total y del pase del trabajador a la condición de pensionista, conforme a la redacción entonces vigente del artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores. Respecto de la posterior solicitud de adaptación, manifiesta que remitió al trabajador al servicio de vigilancia de la salud y valoró las posibilidades de mantener la relación laboral, resultando inviable la adaptación por las limitaciones para la deambulación y la bipedestación estática prolongada afirmando que los puestos existentes en la empresa corresponden a la actividad de restauración y requieren tales capacidades, sin que existan puestos autónomos a los que pudiera ser destinado. Por ello, considera justificada la extinción comunicada en diciembre, negando la existencia de discriminación y oponiéndose a las indemnizaciones reclamadas.

TERCERO.- La cuestión controvertida consiste en determinar si el reconocimiento al actor de una incapacidad permanente total para su profesión habitual permitía a la empresa extinguir la relación laboral en los términos en que lo hizo y, en particular, si ha acreditado suficientemente la imposibilidad de realizar ajustes razonables en su puesto de trabajo o de destinarlo a otro compatible con sus limitaciones.

El artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción vigente en la fecha de los hechos, contemplaba como causa de extinción del contrato la *"Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2";* no siendo aplicable al presente supuesto la regulación introducida por la Ley 2/2025, de 29 de abril, ni los plazos establecidos en el actual artículo 49.1.n) del mismo texto legal.

Ahora bien, aquella previsión debía interpretarse de conformidad con la normativa sobre igualdad de trato y no discriminación por razón de discapacidad y con la obligación empresarial de realizar ajustes razonables.

En este sentido, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de enero de 2024, asunto C-631/22, Ca Na Negreta, examina la compatibilidad con el Derecho de la Unión de la extinción del contrato por reconocimiento de una incapacidad permanente total sin valorar previamente la adopción o el mantenimiento de ajustes razonables. En sus apartados 43, 44, 45 y 52 señala:

"43 En lo que concierne a dichos ajustes, del tenor del artículo 5 de la Directiva 2000/78 , en relación con los considerandos 20 y 21 de esta, se desprende que el empresario está obligado a adoptar las medidas adecuadas, es decir, medidas eficaces y prácticas, teniendo en cuenta cada situación individual, para permitir a cualquier persona con discapacidad acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se le ofrezca formación, sin que suponga una carga excesiva para el empresario (sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail, C 485/20 , EU:C:2022:85 , apartado 37).

44 A este respecto, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que, cuando un trabajador deviene definitivamente no apto para ocupar su puesto debido a una discapacidad sobrevenida, un cambio de puesto puede ser una medida adecuada como ajuste razonable a efectos del artículo 5 de la Directiva 2000/78 , ya que permite a ese trabajador conservar su empleo, garantizando su participación plena y efectiva en la vida profesional con arreglo al principio de igualdad con los demás trabajadores (véase, en

Doc. electronic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
[redacted]
Data i hora 02/11/2026 14:11
[redacted]
Administració de justícia a Catalunya · Administración de Justicia en Cataluña

este sentido, la sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail, C 485/20 , EU:C:2022:85 , apartados 41 y 43).

45 En este contexto, 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. Además, debe precisarse que, en cualquier caso, solo existe la posibilidad de destinar a una persona con discapacidad a otro puesto de trabajo si hay por lo menos un puesto vacante que el trabajador en cuestión pueda ocupar (sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail, C 485/20 , EU:C:2022:85 , apartados 45 y 48)...

52 Así pues, una normativa nacional en materia de seguridad social no puede ir en contra, en particular, del artículo 5 de la Directiva 2000/78 , interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta, convirtiendo la discapacidad del trabajador en una causa de despido, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables para permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva, en el sentido de la jurisprudencia recordada en el apartado 45 de la presente sentencia".

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

La Sentencia del Tribunal Supremo nº 1284/2025, de 22 de diciembre, recurso 3965/2024, aunque referida a un despido objetivo por ineptitud sobrevenida, recoge esta doctrina y recuerda, respecto de los informes de los servicios de prevención, que:

"Será necesario, a estos efectos, que el informe identifique con precisión cuáles son las limitaciones concretas detectadas y su incidencia sobre las funciones desempeñadas por el trabajador, sin que baste la simple afirmación de que el trabajador ha perdido su aptitud para el desempeño del puesto, cuando dicha afirmación no esté justificada en los términos expuestos y no se soporte con otros medios de prueba útiles".

Asimismo, en el apartado quinto de su fundamento de derecho quinto, señala:

"Además la empresa que contando con una declaración de "no apta" decide hacer uso de la previsión legal del 52.a ET, corre con la carga de la prueba, artículo 217 LEC , art. 105.1 LRJS , art. 121.3 LRJS y sentencia 557/2024 , de que ha realizado con carácter previo a su decisión los ajustes razonables en el puesto de trabajo para permitir a dicha persona continuar en el mismo, o que le ha ofrecido otro puesto de trabajo acorde y adoptado a su situación, en ambos casos permitiéndole conservar su empleo y sin que a pesar de ello haya sido posible continuar con la prestación de la relación laboral; o que no ha hecho todo lo descrito, porque tales ajustes constituirían una carga excesiva para la empresa.

En tales supuestos, la función del órgano jurisdiccional será evaluar si la prueba aportada por la empresa que ha decidido extinguir la relación laboral, cumple o no con los requisitos de la carga probatoria que hemos expresado. Sin que sea relevante en este caso las consecuencias que para la persona trabajadora tenga la decisión correspondiente con respecto a su relación con las entidades gestoras de la Seguridad Social".

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
[redacted]
Data i hora 02/11/2026 14:11
[redacted]
Administració de Justícia a Catalunya · Administración de Justicia en Cataluña

En el presente caso, no se discute que el actor presenta limitaciones que impiden el desempeño ordinario de su profesión habitual, circunstancia que determinó el reconocimiento de la incapacidad permanente total. Lo que debe examinarse es si tales limitaciones impedían también la continuidad de la relación laboral mediante una adaptación del puesto o la asignación de otro compatible.

La empresa dio de baja al actor con efectos de 25 de septiembre de 2024 y confeccionó la correspondiente liquidación y finiquito, consignando como motivo el pase a pensionista, sin haber valorado previamente la posibilidad de adaptar su puesto de trabajo o de reubicarlo. El trabajador impugnó dicha decisión y, mediante burofax remitido el 7 de noviembre de 2024, solicitó un reconocimiento médico y la realización de ajustes razonables, manifestando expresamente su voluntad de continuar prestando servicios en un puesto compatible con sus limitaciones.

Tras esta solicitud, la empresa lo remitió al servicio de vigilancia de la salud, que lo declaró no apto para los puestos de personal de equipo/base y ayudante de camarero. Estas actuaciones fueron posteriores a la baja inicial y, en cualquier caso, no permiten concluir que no existiera posibilidad de mantener al actor en la empresa.

El informe médico de 27 de noviembre de 2024 identifica limitaciones para tareas de deambulación y bipedestación estática prolongada y concluye que son incompatibles con los requerimientos del puesto. Por su parte, el informe técnico, documento 8 de la demandada, describe las exigencias generales de los puestos de ayudante de camarero y personal de equipo/base y los riesgos que podría generar la colocación de una silla o taburete en zonas de barra o circulación. Dicho informe, junto con las explicaciones dadas por su autor, permite apreciar las dificultades de adaptación del puesto originario, pero no justifica por sí solo la afirmación contenida en la carta extintiva de que el trabajador no podía desarrollar las tareas esenciales de ninguno de los puestos existentes en la empresa. Así, el informe técnico no contiene un examen individualizado de los restantes puestos ni de las posibilidades de reubicación en los distintos establecimientos explotados por la demandada.

La empresa pudo aportar información concreta sobre los puestos existentes, sus funciones y exigencias físicas, así como sobre las vacantes disponibles o la inexistencia de estas, sin que haya presentado una relación de puestos, profesiogramas u otra documentación que permita comprobar qué alternativas se examinaron y por qué fueron descartadas. La declaración del técnico tampoco aporta esa concreción, pues sus explicaciones se refieren fundamentalmente a las exigencias comunes de la actividad de restauración y a los riesgos de colocar un asiento en las zonas de trabajo.

Es cierto que la dimensión de la empresa no demuestra por sí sola la existencia de una vacante compatible, pero exige valorar las posibilidades de reubicación atendiendo al conjunto de su organización, sin que resulte suficiente una referencia general a las exigencias de la actividad de restauración, carente de concreción sobre las alternativas examinadas y las razones de su descarte.

En definitiva, no cabe sino concluir que la demandada no ha acreditado suficientemente que la adaptación o reubicación fueran inviables o supusieran una carga excesiva.

Doc. electronic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html [redacted]
Data i hora 02/11/2026 14:11 [redacted]
Administració de justícia a Catalunya · Administración de Justicia en Cataluña

En cuanto a la reserva del puesto de trabajo durante dos años invocada por la parte actora, la mera fijación de una fecha a partir de la cual puede instarse la revisión por agravación o mejoría no equivale a la previsión de recuperación que contempla el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores. En la comunicación dirigida a la empresa el INSS hizo constar expresamente que no se preveía una revisión por mejoría que permitiera la reincorporación antes de dos años, por lo que la pretensión no puede prosperar por este concreto motivo. Ello no excluye, sin embargo, el incumplimiento de la obligación de ajustes razonables. La extinción se fundamentó en la incapacidad permanente del actor, sin que la empresa haya justificado suficientemente la imposibilidad de adaptación o reubicación invocada en su posterior comunicación. El reconocimiento de la IPT y su vinculación directa con la decisión extintiva, unidos a la solicitud expresa de conservación del empleo, proporcionan indicios suficientes de discriminación que la prueba empresarial no ha desvirtuado.

El artículo 6.1.a) de la Ley 15/2022 considera discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. En consecuencia, no estamos únicamente ante una insuficiencia formal de la comunicación o ante la falta de acreditación de una causa ordinaria de despido, sino ante la extinción de la relación laboral por razón de discapacidad sin justificación suficiente de la imposibilidad de adoptar las medidas exigibles para conservar el empleo, de modo que tal conducta determina la nulidad de la decisión extintiva, de conformidad con los artículos 55.5 del Estatuto de los Trabajadores y 108.2 de la LRJS.

Por todo ello, procede declarar la nulidad del despido impugnado por vulneración del derecho fundamental del actor a no sufrir discriminación por razón de discapacidad, condenando a la empresa a su inmediata readmisión, con los ajustes razonables o la reubicación que resulten procedentes conforme a sus limitaciones, y al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la efectiva readmisión, sin perjuicio de los descuentos legalmente procedentes.

CUARTO.- En cuanto a la fecha de la extinción, debe atenderse al 25 de septiembre de 2024, fecha de efectos de la baja inicialmente tramitada por la empresa, acompañada de la liquidación y finiquito en el que se consignó como motivo el pase del trabajador a la condición de pensionista, lo que revela la decisión empresarial de dar por finalizada la relación laboral por el reconocimiento de la incapacidad permanente total, decisión que fue impugnada mediante la primera de las demandas acumuladas.

La posterior tramitación de la solicitud de adaptación no dejó sin efecto aquella decisión ni comportó el restablecimiento de la relación laboral. La comunicación de 9 de diciembre de 2024 confirmó la voluntad extintiva empresarial, sin que las actuaciones realizadas en noviembre y diciembre puedan subsanar la falta de valoración de ajustes razonables previa a la extinción inicial.

QUINTO.- Procede a su vez la indemnización de daños y perjuicios conforme dispone el artículo 183 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social que dispone que:

"1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
[redacted]
Data i hora 02/11/2026 14:11
[redacted]
Administració de Justícia a Catalunya · Administración de Justicia en Cataluña

moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.

2. 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.".

Frente a la claridad del apartado primero del precepto transcrito, el apartado segundo resulta más ambiguo al no establecer una fórmula legal para el cálculo de la indemnización. De hecho, ha sido la jurisprudencia la que ha ido asentando el criterio a adoptar como más acertado y aceptado, acudiendo a los importes previstos como sanciones en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS), en cuyo artículo 40 se establecen las cuantías de las sanciones y, concretamente, en el apartado 1.c), las sanciones para infracciones muy graves, con el siguiente escalado: grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; grado medio, de 30.001 a 120.005 euros; y grado máximo, de 120.006 a 225.018 euros.

En el presente caso, la extinción de la relación laboral por el reconocimiento de una incapacidad permanente total, sin la previa valoración de ajustes razonables y sin que se haya justificado suficientemente la imposibilidad de adaptación o reubicación, determina un daño moral indemnizable. Para fijar su importe se ponderan la pérdida del empleo en una situación de discapacidad sobrevenida, la antigüedad del actor desde agosto de 2017 y la dimensión de la empresa demandada. Se tiene igualmente en cuenta que, tras la solicitud del trabajador, la empresa recabó un reconocimiento médico y una valoración técnica de las posibilidades de adaptación, actuaciones que, aunque no subsanan la extinción ni justifican suficientemente su decisión, deben valorarse al determinar la entidad de la conducta y la indemnización correspondiente.

Atendidas estas circunstancias, y sin que se hayan acreditado otros elementos que justifiquen la cuantía de 25.000 euros solicitada, procede fijar la indemnización por daño moral en 7.501 euros, importe que se considera proporcionado a la vulneración declarada y suficiente para cumplir las finalidades resarcitoria y preventiva previstas en el artículo 183 de la LRJS.

SEXTO.- La parte actora solicita la imposición de costas por la incomparecencia empresarial al acto de conciliación administrativa celebrado el 21 de enero de 2025.

Frente al margen de discrecionalidad que ofrece el art. 97.3 LRJS en relación con la imposición de una multa por mala fe o temeridad, el art. 66.3 LRJS es taxativo al disponer que el Juez o Tribunal "impondrá las costas del proceso" si no consta una justificación para la ausencia de la mercantil al acto de conciliación.

En el presente caso, consta acreditada la incomparecencia de la empresa pese a estar citada, sin que su asistencia a la anterior conciliación constituya causa que la justifique, pues el segundo acto respondía a la impugnación de la posterior comunicación extintiva de 9 de diciembre de 2024. La declaración de nulidad coincide esencialmente con la pretensión ejercitada, procede, por ello, imponer a la demandada las costas en los términos previstos en el citado precepto.

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
[redacted]
Data i hora 02/11/2026 14:11
[redacted]
Administració de justícia a Catalunya · Administración de Justicia en Cataluña

SÉPTIMO.- Contra la presente sentencia cabe interponer recurso de suplicación (art. 191 de la L.R.J.S.).

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

FALLO

Se ESTIMAN PARCIALMENTE las demandas acumuladas interpuestas por D. [redacted] contra PANSFOOD, S.A.U., y, en consecuencia:

1.- Declaro la NULIDAD del despido con efectos de 25 de septiembre de 2024 y condeno a la empresa demandada a readmitir al actor de forma inmediata, con los ajustes razonables o la reubicación que resulten procedentes conforme a sus limitaciones, abonándole los salarios de tramitación desde el día 26 de septiembre de 2024 hasta la efectiva readmisión, a razón de 79,70 euros brutos diarios, incluida la prorrata de pagas extraordinarias, sin perjuicio de los descuentos legalmente procedentes.

2.- CONDENO a la empresa demandada a abonar al actor, en concepto de indemnización por daño moral derivado de la vulneración de su derecho fundamental a no sufrir discriminación por razón de discapacidad, la cantidad de 7.501 euros.

3.- Condeno a la empresa demandada al pago de las costas procesales, incluyendo los honorarios de la parte actora que fijo en la cantidad de 400 euros.

Modo de impugnación: recurso de **SUPLICACION**, ante la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, que debe ser anunciado en esta Oficina judicial en el plazo de **CINCO** días hábiles, contados desde el siguiente a su notificación (artículo 194 LRJS).

En el momento del anuncio, es necesario acreditar el haber efectuado en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Órgano judicial, la constitución de un depósito por importe de 300 euros; y, si la sentencia impugnada ha condenado al pago de una cantidad, también se debe acreditar haber consignado dicha cantidad en la referida Cuenta, en el momento del anuncio. Esta consignación en metálico puede sustituirse por el aseguramiento mediante aval bancario solidario y pagadero a primer requerimiento emitido por una entidad de crédito. Y todo ello, sin perjuicio de las tasas legalmente aplicables (artículos 229 y 230 LRJS).

Están exentos de consignar el depósito y la cantidad referida aquél que ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, así como las personas físicas y jurídicas y demás organismos indicados en el art. 229.4 LRJS.

Lo acuerdo y firmo.
La Magistrada

Doc. electronic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html [redacted]
Data i hora 02/11/2026 14:11 [redacted]
Administració de justícia a Catalunya · Administración de Justicia en Cataluña

Puede consultar el estado de su expediente en el área privada de seujudicial.gencat.cat

Los interesados quedan informados de que sus datos personales han sido incorporados al fichero de asuntos de esta Oficina Judicial, donde se conservarán con carácter de confidencial, bajo la salvaguarda y responsabilidad de la misma, dónde serán tratados con la máxima diligencia.

Quedan informados de que los datos contenidos en estos documentos son reservados o confidenciales y que el tratamiento que pueda hacerse de los mismos, queda sometido a la legalidad vigente.

Los datos personales que las partes conozcan a través del proceso deberán ser tratados por éstas de conformidad con la normativa general de protección de datos. Esta obligación incumbe a los profesionales que representan y asisten a las partes, así como a cualquier otro que intervenga en el procedimiento.

El uso ilegítimo de los mismos, podrá dar lugar a las responsabilidades establecidas legalmente.

En relación con el tratamiento de datos con fines jurisdiccionales, los derechos de información, acceso, rectificación, supresión, oposición y limitación se tramitarán conforme a las normas que resulten de aplicación en el proceso en que los datos fueron recabados. Estos derechos deberán ejercitarse ante el órgano judicial u oficina judicial en el que se tramita el procedimiento, y las peticiones deberán resolverse por quien tenga la competencia atribuida en la normativa orgánica y procesal.

Todo ello conforme a lo previsto en el Reglamento EU 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, en la Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y en el Capítulo I Bis, del Título III del Libro III de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

Doc. electronic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html
[redacted]
Data i hora 02/11/2026 14:11
[redacted]
Administració de justícia a Catalunya · Administración de Justicia en Cataluña