

NEWSLABOUR

RSM

N_44
Mayo 2025

Newsletter del
Departamento Laboral de
RSM Spain

THE POWER OF BEING UNDERSTOOD
ASSURANCE | TAX | CONSULTING | LEGAL





EN ESTE NÚMERO

>Tribunales en corto

¿Qué hay de nuevo viejo?

> Derecho práctico

Las implicaciones laborales en las fiestas de primavera

> Asunto del mes

Despido objetivo por ineptitud sobrevenida por motivos médicos: requisitos formales y consideraciones prácticas. (Sentencia TSJ Extremadura 277/2025, 21/04/2025)

> Sentencia del mes

A vueltas con el permiso retribuido por hospitalización de familiares

>Consejo del mes

Consecuencias de la reforma del Art. 49.1.E) del estatuto de los trabajadores, ¿qué se entiende por ajustes razonables del puesto de trabajo?



Editorial

Ignacio Hidalgo, Miguel Capel y Eduardo Gómez de Enterría.

Las novedades laborales no paran de llegar, y como cada mes, os informamos de ellas a través de [#NewsLabour](#).

En esta edición vamos a tratar como siempre las últimas Sentencias en materia laboral, dedicando un artículo a una sentencia que ha dado mucho de qué hablar: la Sentencia del TSJ de Extremadura de 21 de abril de 2025, en la que se analiza los requisitos formales y consideraciones prácticas en el despido objetivo por ineptitud sobrevenida por motivos médicos.

Igualmente, no os perdáis nuestro [#consejodelmes](#), el cual trata sobre la reforma del artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la extinción del contrato de trabajo en caso de gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta.

Siempre informando y siempre actualizando a nuestros lectores. ■

¡Y siempre a vuestra disposición!





> Tribunales en corto

¿Qué hay de nuevo viejo?

Como siempre, cada mes nos encontramos con Sentencias y noticias jurídicas que, por su particularidad o relevancia, nos llaman especialmente la atención. A continuación, te exponemos un resumen de algunas de ellas:

María Domínguez

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Décima, Sentencia de 15 de mayo 2025, C-623/2023: ¿Es el complemento de brecha de género de las pensiones discriminatorio para los hombres?

El Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea ha analizado si la normativa nacional, en concreto el artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social por la cual se establece el complemento de brecha de género, es conforme a la Directiva 79/7/CEE relativa al principio progresivo de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Dicha institución concluye que dicha normativa se opone a la Directiva. En su fundamentación razona que dicho complemento no puede ni debe discriminar a los hombres que se encuentren en situaciones comparables exigiéndoles requisitos adicionales para causar dicho complemento, pues mientras a las mujeres se les concede dicha prestación independientemente de si se han ocupado efectivamente de la educación de sus hijos y de la cuantía de sus pensiones, los hombres deberán de cumplir con dicho requisito entre otros. Lo que hace quebrar el principio de igualdad de trato.

Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social de 13 de mayo 2025: Incompetencia de Iberdrola para modificar unilateralmente las cuotas de uso de apartamentos vacacionales, a pesar de existir un acuerdo con la Comisión Paritaria posterior

La Audiencia Nacional estimó la demanda de varios sindicatos contra Iberdrola por haber incrementado unilateralmente las cuotas de uso de apartamentos vacacionales, contraviniendo lo pactado en el convenio colectivo. El tribunal concluyó que la Subcomisión Mixta de Asuntos Sociales no tiene competencias para modificar esas condiciones, y que ni siquiera el respaldo posterior de la Comisión Paritaria puede validar dicha actuación.



La sentencia declara nulo el aumento de las cuotas por exceder las competencias de los órganos intervinientes, subrayando que cualquier cambio debía haberse negociado formalmente.

Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social de 9 de mayo de 2025: ¿La empresa debe de entregar a los asesores externos la información relativa al Plan de Igualdad o tal deber termina con la entrega a los representantes sindicales?

La Audiencia Nacional desestimó la demanda del sindicato CIG contra ABANCA, en la que se denunciaba una supuesta vulneración del derecho a la libertad sindical por no entregar directamente a su asesor la información relativa al Plan de Igualdad. El Tribunal entendió que no existe obligación legal de proporcionar esa información a los asesores externos, siendo suficiente que se entregue a los representantes sindicales en la Comisión de Seguimiento, quienes pueden trasladarla a sus asesores.

Además, la Audiencia rechazó las objeciones procesales de ABANCA y confirmó la legitimación del sindicato para ejercer acciones judiciales en defensa de la libertad sindical. No obstante, al no apreciarse indicios de discriminación o violación del derecho fundamental alegado, el Tribunal absolvió a la empresa.



N_44 | MAYO 2025

Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta con nosotros.

María Domínguez
mdominguez@rsm.es



Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social de 30 de abril de 2025: ¿el desalojo del local sindical vulnera el derecho a la libertad sindical?

La Audiencia Nacional ha estimado parcialmente la demanda del Sindicato Independiente de Trabajadores de Bridgestone (SITB) contra Bridgestone Hispania Manufacturing, al considerar que el desalojo de su local sindical en la planta de Basauri constituyó una vulneración del derecho a la libertad sindical, pues la empresa no justificó con razones objetivas ni ofreció un espacio alternativo en condiciones similares, lo que sin duda supone una actuación antisindical que obstaculiza la actividad del sindicato.

La Audiencia rechazó las objeciones procesales presentadas por la empresa y declaró nulo el desalojo, ordenando que se restituya al sindicato en el mismo local o en otro de condiciones equivalentes. Asimismo, condenó a Bridgestone a pagar 1.500 euros al SITB por daños morales. ■





> Derecho práctico



Las implicaciones laborales en las fiestas de primavera

Joaquín Rodríguez

“Ya llega la primavera”, así reza el título de una sevillana que describe a la perfección lo que sucede a partir del mes de abril no solo en la ciudad de Sevilla, sino a lo largo y ancho de nuestra geografía. España es un país culturalmente muy rico y queda debidamente constatado en la multitud de celebraciones festivas (algunas muy variopintas) que se suceden desde la entrada de la primavera hasta la finalización del periodo estival. Con ello, la celebración de multitud de ferias, verbenas, romerías, festivales o carnavales en los que se erigen verdaderas ciudades efímeras donde concurren una gran cantidad de público, en espacios relativamente reducidos, durante un lapso breve de tiempo, dispuestos a convivir los unos con los otros. Esto genera una fuerte presencia del sector servicios en estos recintos y, en consecuencia, la inevitable existencia de relaciones laborales que se extienden desde el puesto que vende las roscas de San Isidro, pasando por el catering que explota una caseta de feria cualquiera, hasta un establecimiento temporal que comercializa *merchandising* en un determinado festival.

España celebra numerosas fiestas primaverales y veraniegas que generan empleo temporal en el sector servicios. La contratación debe realizarse con contratos eventuales o fijos discontinuos para evitar fraudes laborales, considerando la estacionalidad y la duración limitada de estos eventos.

Esto da lugar a que surjan dudas razonables a caseteros, empresarios y trabajadores sobre determinados aspectos en cuanto a la organización de estas festividades tan propias y singulares de nuestro país. ¿Cómo casan las relaciones laborales en este tipo de eventos? A veces se convierte en una tarea difícil por la especial complejidad

organizativa que encierran estos eventos, donde en muchos casos tan siquiera cumplen las medidas mínimas de seguridad en relación con su aforo, distribución o localización, cuya justificación se encuentra en el arraigo histórico y tradicional, así como en el inmovilismo institucional.

A través del presente artículo intentaremos aclarar las principales dudas y cuestiones que nos asaltan año tras año con el objetivo de evitar posibles contingencias que comprometan la posición tanto del empleador como de los propios trabajadores que prestan servicios en estos eventos y que se convierten en piezas clave para que todo se desarrolle con la máxima normalidad posible.

¿A qué modalidad contractual debe acudir para contratar a un trabajador en un evento de estas características?

Con cierta frecuencia nos surge la duda sobre a qué modalidad contractual debemos acudir cuando es necesario contratar a trabajadores para cubrir el pronunciado pico productivo que se produce durante la celebración de eventos de estas características. La modalidad contractual utilizada se erige como una cuestión fundamental para eludir las extraordinarias contingencias que pudiera derivarse de una futura declaración del contrato en fraude de ley. En el caso de los contratos eventuales, la consecuencia jurídica sería la presunción de estar suscrito por tiempo indefinido.

En la práctica se suele acudir al contrato eventual por circunstancias de la producción, pues esta modalidad contractual permite formalizar contratos para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada con un máximo de noventa días en el año natural. Sabemos que los periodos festivos, salvo casos muy extraordinarios, no exceden de los 90 días.

Ahora bien, ¿no tendría más sentido suscribir contratos bajo la modalidad de fijos discontinuos dado que nos encontramos antes celebraciones de naturaleza estacionalmente cierta? es decir, salvo causa de fuerza





mayor sabemos que se va a celebrar el evento, pues así viene siendo desde tiempos inmemoriales. Si bien, hemos de tener en cuenta que la mayoría de las veces el titular del recinto no suele coincidir con su explotador cuya relación nace bien a través de una concesión administrativa (cuando el titular es una Administración Pública) o bien por mediante la suscripción de un contrato privado (cuando el titular es un ente privado), por lo que existe una enorme dependencia de un tercero en la adjudicación del servicio.

Pues bien, dejando todo a un lado, la opción más adecuada sería acudir a la contratación de trabajadores como fijos-discontinuos, por cuanto son trabajos sujetos a estacionalidad, pero con periodos ciertos e intermitentes durante cada ejercicio. Sin embargo, la tónica general pasa por suscribir contratos eventuales por circunstancias de la producción, habida cuenta que genera mayor flexibilidad al empleador.

¿Existen cotizaciones adicionales a la finalización de contratos eventuales de corta duración?

Sí, el art. 151 de la Ley General de la Seguridad Social establece una cotización adicional para los contratos eventuales de duración inferior a 30 días. Otra razón de peso para acudir a la contratación de fijos-discontinuos.



¿Se deben respetar los tiempos mínimos de descanso de los trabajadores?

La respuesta ha de ser siempre afirmativa. Los periodos mínimos de descansos establecidos tanto en la normativa laboral como en el Convenio colectivo de aplicación deben ser respetados en todo caso, pues son derechos indisponibles y, aunque se cuente con el beneplácito del trabajador no pueden suprimirse, ni tan siquiera reducirse.

En este tipo de eventos que se prolongan por apenas unos días, no en pocas ocasiones los empleadores cuentan con la conformidad del trabajador, para reducir estos tiempos a cambio de incrementar cuantiosamente su salario. Pero, como decimos, esta es una práctica totalmente censurada por nuestro ordenamiento jurídico.

¿Debo aplicar el Convenio colectivo si la relación laboral va a prolongarse por apenas unos días?

Sí, aunque sean trabajadores contratados únicamente para unos pocos días, obligatoriamente deben someterse a las disposiciones establecidas en el Convenio colectivo de aplicación. Este sometimiento pleno alcanza todas las materias: descansos, permisos, retribución, etc.

¿Hay presencia de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social en estos eventos? ¿Inspeccionan los establecimientos con frecuencia?

Pues todo depende de la magnitud de las fiestas que se estén celebrando. En el caso de grandes celebraciones como puede ser la Feria de Abril o las Fallas la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social pone en marcha campañas específicas en la que se desplazan inspectores y subinspectores desde otras partes de España con el objetivo de inspeccionar el máximo de establecimientos posibles para comprobar que cumplen con todas las obligaciones que la normativa laboral impone al empleador.

¿Cuáles pueden ser las consecuencias de incumplir con la normativa laboral?

En caso de incumplir con las obligaciones laborales, el empleador se enfrenta a las sanciones establecidas en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Estas sanciones oscilan entre los 751 a los 1.500 euros en su grado mínimo, los 1.501 a los 3.750 euros en su grado medio y los 3.751 a los 7.500 euros en su grado máximo.

Si tras la lectura del artículo te surgen algunas cuestiones, no dudes en ponerte en contacto con nosotros. ■

> Asunto del mes

Despido objetivo por ineptitud sobrevenida por motivos médicos: requisitos formales y consideraciones prácticas. (Sentencia TSJ Extremadura 277/2025, 21/04/2025)

Lara Conde

El artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores regula distintas causas de extinción objetiva del contrato de trabajo, entre ellas en su apartado a) regula la ineptitud sobrevenida, que puede tener causa en razones físicas, psíquicas, técnicas o legales.

Los dos elementos fundamentales de esta modalidad de despido son: **i)** que la ineptitud haya sobrevenido con posterioridad a la contratación o, en su defecto, que no haya podido ser conocida razonablemente por el empleador en el momento de la contratación y hasta la fecha del despido; y **ii)** que dicha ineptitud tenga un carácter permanente o al menos duradero, excluyéndose aquellos supuestos de ineficacia meramente circunstancial o transitoria.

A través de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura nº 277/2025, de 21 de abril de 2025, se explican en este artículo las claves a la hora de formalizar esta modalidad de despido en casos de ineptitud sobrevenida por motivos médicos para evitar que, pese a la realidad de la ineptitud de la persona trabajadora, el despido sea declarado improcedente o nulo por la comisión de errores formales.

El TSJ Extremadura confirma el despido por ineptitud sobrevenida médica, pese a errores en el informe del servicio de prevención, destacando la diligencia empresarial y pruebas detalladas que acreditan el agravamiento de la incapacidad y la imposibilidad de reubicación.

Hasta ahora, la jurisprudencia ha sido clara y ha venido sosteniendo que la certificación de no aptitud de la persona trabajadora por parte del médico especialista del servicio

de prevención ajeno ("SPA") no es suficiente para justificar el despido, siendo necesario que los informes del SPA estén fundamentados y especifiquen con detalle las limitaciones de la persona trabajadora en relación las funciones desempeñadas.

¿Qué sucedió en este caso?

El trabajador es contratado el 3 de enero de 2023 como técnico de mantenimiento, momento en el que se somete a un reconocimiento médico y obtiene como resultado "apto" para su puesto de trabajo.

En mayo de 2024, tras someterse a reconocimiento médico por el mismo servicio de prevención ajeno, se le declara "no apto" para su puesto por ser incompatibles las limitaciones físicas que presentaba con las exigencias y requerimientos del puesto de trabajo que desarrollaba.

Asimismo, debe tenerse en consideración que en enero de 2024 el trabajador pasa de tener un grado de discapacidad reconocida del 33% al 65% (28% de movilidad reducida).

La empresa intenta reubicarle en otros puestos compatibles con su perfil profesional, pero es declarado igualmente no apto para todos ellos, por lo que procede a despedir al trabajador por ineptitud sobrevenida ex artículo 52 a) del Estatuto de los Trabajadores.

¿Cuáles fueron los argumentos de defensa de las partes?

Por su lado, la parte actora alega que las patologías del trabajador ya existían en el momento de su contratación (mismas patologías referidas en informes del SPA e informes médicos públicos al inicio de la relación laboral) y que no ha habido un cambio significativo en su estado de salud, habiendo superado el periodo de prueba y desempeñado su actividad laboral sin ninguna incidencia y, por tanto, defiende la no existencia de ineptitud sobrevenida.





Asimismo, la parte actora alega que, de conformidad con la doctrina jurisprudencial, la empresa no puede extinguir mecánicamente el contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida del trabajador con base únicamente en las conclusiones del informe del SPA.

Por su parte, la empresa fundamenta su defensa en el informe emitido por el SPA, el cual realizó evaluaciones médicas al inicio y al término de la relación laboral, arrojando resultados diferentes. Esta circunstancia se ve reforzada por el incremento del grado de discapacidad del trabajador, que pasó del 33 % al 65 %.

Asimismo, la empresa alega haber actuado con la debida diligencia, cumpliendo con la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. En este sentido, afirma haber valorado todos los puestos de trabajo disponibles en la compañía compatibles con el perfil profesional del trabajador, concluyendo –según el criterio del médico especialista– que también en ellos persistía la ineptitud. En consecuencia, sostiene que, como garante de la seguridad y salud del empleado, no le quedó otra alternativa que proceder a la extinción del contrato.

Sombras en la defensa de la Empresa

Los certificados/informes médicos del SPA apuntaban las mismas patologías al inicio y final de la relación laboral y existían deficiencias y errores en el contenido del informe/certificado del SPA, expresiones tales como: “ningún síntoma o problema de salud en el momento actual”, pese a la declaración de no aptitud del trabajador.

Los informes médicos señalaban que sus patologías procedían de enfermedades/accidentes que sucedieron con carácter previo al inicio de la relación laboral.

El trabajador no había incurrido en baja médica/ausencia ni había sido apercibido por no haber desempeñado adecuadamente sus funciones en ningún momento de la relación laboral.

¿Cómo revuelve el TSJ de Extremadura?

El TSJ de Extremadura confirma la sentencia de instancia, que, valorando el certificado médico junto con las demás pruebas practicadas, estima que, aunque las patologías que presentaba el trabajador eran las mismas, existen datos que conducen a concluir que la situación del trabajador se agravó, sin que se haya acreditado por su parte una mejora en su estado de salud.

Por tanto, pese a los errores existentes en el certificado/informe médico del SPA, finalmente el despido se declara procedente.

¿Cuáles han sido las claves para esta resolución?

A pesar de que el certificado médico emitido por el SPA carecía de detalle y contenía errores significativos, la empresa actuó conforme a un asesoramiento laboral adecuado, lo que le permitió reforzar su posición y obtener un resultado favorable.

En particular, se adoptaron una serie de medidas clave que contribuyeron a suplir las deficiencias del informe médico inicial, tales como:

- Incluir en la comunicación extintiva una exposición detallada de las limitaciones médicas detectadas en el reconocimiento, así como su impacto concreto en las funciones desempeñadas por el trabajador.
- Aportar prueba documental consistente en, además de toda la documentación médica, en la evaluación de riesgos laborales, junto con evaluaciones específicas de los distintos puestos de trabajo, describiendo las funciones y riesgos inherentes a cada uno de ellos, y relacionándolos con las limitaciones físicas del trabajador.
- Incorporar prueba pericial que demostrara que, si bien el trabajador padecía patologías preexistentes, su estado de salud había experimentado un agravamiento que hacía inviable la continuidad en su puesto sin comprometer su seguridad y salud laboral.
- Presentar prueba testifical que acreditara la diligencia empresarial, incluyendo la solicitud de reconocimiento médico para el puesto habitual, el análisis del perfil profesional del trabajador y las valoraciones médicas respecto a otros puestos vacantes disponibles.

En definitiva, gracias a una estrategia probatoria sólida y una actuación diligente y asesorada previa, la empresa logró compensar las deficiencias del informe del SPA y acreditar la procedencia de la extinción contractual por ineptitud sobrevenida.

Si a raíz de la lectura de este artículo tienes alguna duda o cuestión sobre este tema en concreto, o cualquier situación que se asemeje a tu realidad laboral, no dudes en ponerte en contacto con el nuestro Departamento Laboral. ■



> Sentencia del mes

A vueltas con el permiso retribuido por hospitalización de familiares

Daniel Santamarina

El Tribunal Supremo, en su Sentencia de 12 de marzo de 2025, establece que el permiso retribuido por la hospitalización de familiares podrá continuar disfrutándose tras el alta hospitalaria, siempre que exista necesidad de reposo domiciliario acreditada mediante certificado médico.

Veamos el caso concreto

El sindicato ELA promovió un procedimiento en materia de conflicto colectivo en representación de, aproximadamente, 550 trabajadores del Departamento de Seguridad y de la Academia Vasca de Policía y Emergencias del Gobierno Vasco, solicitando que se reconociera el derecho de dicho personal a disfrutar del permiso retribuido por hospitalización de familiares en tanto el familiar en cuestión no hubiera obtenido el alta médica.

Concretamente, la discrepancia tuvo su origen en la interpretación que los sindicatos realizaban respecto del artículo 38 del Convenio Colectivo aplicable, entendiendo que el alta hospitalaria no excluía automáticamente *“la gravedad o necesidad de reposo domiciliario determinante del permiso”*.

¿Cómo resolvió el Alto Tribunal?

Frente a la argumentación sostenida por la representación sindical, conforme a la cual el alta hospitalaria no determinaría por sí sola la finalización del permiso retribuido por hospitalización de un familiar si no viniera acompañada del correspondiente alta médica, debiendo presumirse ante esta situación, en consecuencia, la persistencia de la necesidad de reposo domiciliario, así como la necesidad de acompañamiento y cuidados por parte de la persona trabajadora, sin que pudiera exigirse al titular del permiso la carga de acreditar dicha necesidad para continuar disfrutando del permiso, el Tribunal Supremo viene a firmar con claridad que la continuidad del disfrute del permiso no se despliega de forma automática una vez emitida el alta hospitalaria.

En este sentido, el Alto Tribunal recoge que para que pueda mantenerse el disfrute del permiso más allá de ese momento, se requiere que la persona trabajadora aporte un certificado médico expedido por el centro sanitario que

acredite de forma expresa que el familiar afectado requiere reposo domiciliario como parte del proceso de recuperación posterior a la hospitalización.

En este contexto, la Sala de lo Social del Alto Tribunal procede a desestimar el recurso de casación interpuesto por la Confederación Sindical ELA, confirmando la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, a quien, en virtud de las normas procesales que rigen la jurisdicción social, le corresponde, de forma preferente, la interpretación de los preceptos del Convenio Colectivo aplicable.

Este pronunciamiento del Alto Tribunal resuelve así una cuestión que ha sido objeto de controversia en el ámbito de las relaciones laborales y de la gestión de los permisos retribuidos, al poner de manifiesto que su concesión y eventual prolongación está sujeta a la verificación de determinados requisitos objetivos, conforme a lo previsto expresamente en el Convenio Colectivo, y no a presunciones automáticas.

En definitiva, se trata de un fallo que viene a consolidar un marco interpretativo respecto del permiso por hospitalización de familiares y la facultad legítima del empleador de verificar y controlar el uso adecuado de ese derecho, si bien, como recuerda en su Sentencia el Tribunal Supremo, habrá que estar a los hechos concretos de cada caso, así como a las disposiciones específicas en esta materia recogidas en el Convenio Colectivo aplicable en cada contexto.

Si a raíz de la lectura de este artículo tienes alguna duda o cuestión sobre este tema en concreto, o cualquier situación que se asemeje a tu realidad laboral, no dudes en ponerte en contacto con el nuestro Departamento Laboral, donde estaremos encantados de asesorarte y ayudarte. ■





> Consejo del mes

Consecuencias de la reforma del Art. 49.1.E) del estatuto de los trabajadores, ¿qué se entiende por ajustes razonables del puesto de trabajo?

Alejandro Alonso

De notorio alcance en la esfera laboralista ha sido la celebración del Consejo de Ministros del pasado 21 de mayo 2024, donde el Gobierno aprobó, a propuesta de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, la "famosa" reforma del artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, para adaptarlo a los efectos de la Sentencia del TJUE, de 18 de enero 2024, Asunto C 631/22, Ca Na Negreta.

Las modificaciones del precepto afectan a los supuestos de extinción contractual "por gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta" e incorporan un nuevo apartado, el artículo 49.1.n), que obliga a las empresas a prever ajustes razonables en los puestos de trabajo para facilitar que el empleado conserve su empleo.

Es decir, ya no cabe la extinción directa por tal declaración –o, mejor dicho, si cabe, pero con grandes riesgos de la que la misma se declare nula por discriminación– sin procurar una serie de ajustes o adaptaciones que mitiguen el efecto extintivo, permitiendo a la persona trabajadora continuar con su prestación de servicios, salvaguardando así el artículo 35 de nuestra carta magna.

No obstante, la teoría no es tan clara como parece, lo que nos conduce a una duda cuasi obligada:

¿Qué se entiende por ajustes razonables del puesto de trabajo?

Como veníamos exponiendo, los interrogantes que dimanar de una redacción tan genérica han hecho que haya que acudir –entre otros textos– a la Guía publicada por el citado Ministerio "para la comprensión y buena aplicación de los ajustes razonables como medida de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad".

Hay que partir de la base de que no todo ajuste es obligatorio. Para que un ajuste sea exigible, debe superar una suerte de test de razonabilidad y proporcionalidad, que exige analizar 3 factores, a saber:

Las modificaciones del precepto afectan a los supuestos de extinción contractual "por gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta"

• Carga excesiva para la empresa o coste económico directo:

Es decir, el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, o la situación de gasto que afecte de forma significativa al funcionamiento de la empresa. En definitiva, la carga que dicho ajuste pueda acarrear sobre la Compañía (i.g. instalar un ascensor en un edificio de dos plantas).

Huelga decir, que la casuística juega un papel fundamental: lo que puede ser excesivo para una pyme, puede no serlo para una multinacional.

• Impacto sobre los derechos de otras personas:

En este caso, se podría decir que el ajuste no sería razonable si limita o colisiona desproporcionadamente con otros derechos de personas trabajadoras de la plantilla (i.g. seguridad, salud o intimidad de terceros), afecta equilibrio general de la organización o al funcionamiento del servicio.

• Inexistencia de ayudas o medios alternativos:

Habría que tener en cuenta, que la carga no se consideraría excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas, por lo que las Administraciones juegan un papel muy importante en la contribución al éxito y prosperidad de tales medidas.

En lo que a las alternativas se refiere, analizar si habría formas sustitutivas de cumplir la finalidad del ajuste (i.g. usar un lector de pantalla en vez de cambiar todo el software), puede no ser razonable exigir el cambio más costoso.





No obstante, la denegación debe estar motivada. No sería válida la negativa per se, debe justificarse de forma objetiva, razonable y proporcionada. No olvidemos que la carga de la prueba recae en la empresa (ex. art. 30 Ley 15/2022).

Conclusión

La reforma del artículo 49 del ET constituye un avance en la adaptación de la normativa laboral española a los estándares europeos de igualdad y protección contra la discriminación de las personas con incapacidades. A pesar de ello, el éxito de esta reforma dependerá de un desarrollo reglamentario y de la evolución –e interpretación– de los Tribunales en esta materia. De lo que no cabe duda es de que, en supuestos incardinables en el ajuste, al que le toca mover ficha es al empleador.

¿Te ha sido útil la presente información? ¿Tienes alguna otra cuestión que no haya sido tratada en este artículo? Para

cualquier duda adicional sobre temas relacionados con los límites o la forma de ejecutar esos ajustes o adaptaciones razonables del puesto de trabajo en favor de trabajadores declarados de la pensión gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta, no dudes en ponerte en contacto conmigo, o con cualquier miembro del Departamento de Derecho del Trabajo de RSM, estaremos encantados de asesorarte. ■



RSM Spain
BARCELONA | MADRID | GRAN CANARIA | PALMA DE MALLORCA | TARRAGONA | VALENCIA | SEVILLA

RSM Spain Professional Corporation, S.L.P. y las compañías relacionadas son miembros de la red RSM y operan bajo la marca RSM.

RSM es una marca utilizada únicamente por los miembros de la red RSM. Cada miembro de la red RSM es una firma independiente de auditoría y/o consultoría que actúa en su propio nombre. La red RSM, como tal, no tiene personalidad jurídica propia en ninguna jurisdicción. La red RSM está administrada por RSM International Limited, compañía registrada en Inglaterra y Gales (Company number 4040598), cuyo domicilio social se encuentra en 50 Cannon Street, London, EC4N 6JJ. La marca y el nombre comercial RSM, así como otros derechos de propiedad intelectual utilizados por los miembros de la red, pertenecen a RSM International, una asociación regida por el artículo 60 y siguientes del Código Civil de Suiza, cuya sede se encuentra en Zug.

© RSM International Association, 2025

