Observatorio de Relaciones Laborales UNAV

Ajustes razonables y extinción del contrato

Susana M. Molina Gutiérrez
Magistrada Especialista.
Sala de lo Social. TSJ Madrid.





ENFERMEDAD

≠

DISCAPACIDAD

≠

INCAPACIDAD

≠

DEPENDENCIA



ENFERMEDAD ≠ DISCAPACIDAD

STS 24 septiembre 2017 (rec. 782/2016) seguida por la de 15 marzo 2018 (rec. 2766/2016), en cuanto a la respuesta acerca de si cabe considerar la enfermedad como un motivo que se añada a los recogidos en la Directiva 2000/78, el TJUE responde [en el asunto Chacón Navas]:

"1º.- que ninguna disposición del Tratado de la CE prohíbe la discriminación por motivos de enfermedad "en cuanto tal" (54).

21.- que la enfermedad en "cuanto tal" no puede considerarse como un motivo que pueda añadirse a los ya recogidos (57).

A juicio de esta Sala, la dicción de "la enfermedad en cuanto tal" o sea considerada únicamente y de forma abstracta como enfermedad, no entra dentro de los motivos de discriminación, pero ello no obsta a que la enfermedad que comporte una discapacidad a largo plazo, esté ya incluida como discapacidad y por tanto protegida por la Directiva."

ENFERMEDAD ≠ DISCAPACIDAD



Asuntos 335 y c 337-2011, Ring al efectuar una interpretación de la Directiva, 2000/78 acorde con la Convención de la ONU ratificada por la UE mediante la decisión de 26-11-2009, se llega a varias conclusiones relacionadas con el contenido de la sentencia de 11-7-2006 (asunto Chacón Navas), para concretar que, manteniendo el concepto de discapacidad , ésta deberá mantenerse a largo plazo y que al igual que en aquella sentencia, la enfermedad "en cuanto tal" no constituye un motivo que venga a añadirse a otros respecto a los cuales la Directiva 200/78 prohíbe toda discriminación.

La citada Convención reconoce en su considerando e) que "la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás". Así, el artículo 1, párrafo segundo, de esta Convención dispone que son personas con discapacidad aquellas "que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".

ENFERMEDAD ≠ DISCAPACIDAD



STJUE de 1 diciembre 2016 (C 345/15, asunto Daouidi), se afirma que la Directiva debe interpretarse en el sentido de que:

- El hecho de que el interesado se halle en situación de incapacidad temporal , con arreglo al Derecho nacional, de duración incierta, a causa de un accidente laboral no significa, por sí solo, que la limitación de su capacidad pueda ser calificada de "duradera", con arreglo a la definición de " discapacidad " mencionada por esa Directiva, interpretada a la luz de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad , aprobada en nombre de la Comunidad Europea por la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009.

- Entre los indicios que permiten considerar que tal limitación es "duradera" figuran, en particular, el que, en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio, la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o el que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha persona.

- Al comprobar ese carácter "duradero", el juzgado remitente debe basarse en todos los elementos objetivos de que disponga, en particular, en documentos y certificados relativos al estado de dicha persona, redactados de los conocimientos y datos médicos y científicos actuales".



ENFERMEDAD ≠ DISCAPACIDAD

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

Marco normativo



1. Constitución Española
2. Convención Internacional de los Derechos de las personas con discapacidad, ONU (2006)
3. Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000
4. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre
5. Estatuto de los Trabajadores
6. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
7. Estrategia española sobre discapacidad 2022-2023

Constitución Española

Art. 14. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

Art. 9.1. Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.

2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Art. 49. Las personas con discapacidad ejercen los derechos previstos en este Título en condiciones de libertad e igualdad reales y efectivas. Se regulará por ley la protección especial que sea necesaria para dicho ejercicio.

2. Los poderes públicos impulsarán las políticas que garanticen la plena autonomía personal y la inclusión social de las personas con discapacidad, en entornos universalmente accesibles. Asimismo, fomentarán la participación de sus organizaciones, en los términos que la ley establezca. Se atenderán particularmente las necesidades específicas de las mujeres y los menores con discapacidad.

Convención Internacional de los Derechos de las personas con discapacidad, ONU (2006)

Ratificada por España mediante instrumento publicado en el BOE el 21 de abril de 2008

Art.1. El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Art.2 Por «ajustes razonables» se entenderán las **modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas** que **no** impongan una **carga desproporcionada** o **indebida**, cuando se requieran en un caso particular, **para garantizar** a las personas con discapacidad **el goce o ejercicio**, en **igualdad de condiciones** con las demás, de todos los **derechos humanos y libertades fundamentales**

Convención Internacional de los Derechos de las personas con discapacidad, ONU (2006)

Art. 4 Los Estados Partes se comprometen a: e) Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad

Art. 5.3 A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables

Convención Internacional de los Derechos de las personas con discapacidad, ONU (2006)

Art. 27.1 Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

Directiva 200/78/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.

Art.1 La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.

Art.5 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.

Directiva 200/78/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.

Considerando 17 La presente Directiva no obliga a contratar, ascender, mantener en un puesto de trabajo o facilitar formación a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate o para seguir una formación dada, sin perjuicio de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad.

Considerando 20 Es preciso establecer medidas adecuadas, es decir, medidas eficaces y prácticas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, por ejemplo adaptando las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre.

Considerando 21 Para determinar si las medidas en cuestión dan lugar a una carga desproporcionada, deberían tenerse en cuenta, particularmente, los costes financieros y de otro tipo que éstas 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.

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.

Art. 1 Finalidad de la norma: Garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España

Art.2.m Ajustes razonables: son 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

BOCG DE 24 DE JULIO DE 2025

Proyecto de Ley por la que se modifican el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, para la extensión y refuerzo de los derechos de las personas con discapacidad a la inclusión, la autonomía y la accesibilidad universal conforme al artículo 49 de la Constitución Española

TEXTO ACTUAL

Art.2.m: Ajustes razonables: son 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

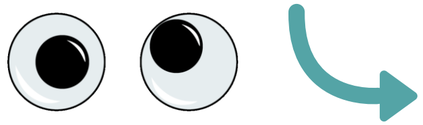
PROPUESTA DE REFORMA

Art.2. m) Ajustes razonables: son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del entorno físico, cognitivo, comunicativo, social y actitudinal a las realidades o situaciones concretas de una persona con discapacidad y que no impongan una carga desproporcionada o indebida para los derechos de las personas, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación, garantizando a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos sus derechos. La no realización de un ajuste razonable supone una discriminación por razón de discapacidad y la violación del derecho a la no discriminación. En este sentido, en la denegación de los ajustes entran en juego las disposiciones en materia de no discriminación y, también, las relativas a la protección de los derechos.»

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.

Art. 4 .2 Además de lo establecido en el apartado anterior, a los efectos de esta ley, 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.

Sin perjuicio de lo anterior, a los efectos de la sección 1.ª del capítulo V y del capítulo VIII del título I, así como del título II, se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.



SSTS (Pleno) 992, 993 y 994/2018 de 29 noviembre (rcud. 3382/2016, 1826/2017 y 239/2018)

El art. 4.2 del Real Decreto Legislativo 1/2013 ha incurrido en ultra vires por exceso en la delegación legislativa, porque no ha respetado el contenido del art.1 de la propia Ley 26/2011, de 1 de agosto , que, además de atribuirle esa delegación, ratifica el contenido de aquel art. 2.1 Ley 51/2003 en los términos que hemos expuesto, y que se han visto sustancialmente alterados en la redacción final del texto refundido, al sustituir la frase "a los efectos de esta ley" por la de "a todos los efectos", en una evidente alteración del mandato legislativo que modifica de manera esencial el texto que debía refundir, hasta el extremo de que su aplicación conduciría a una interpretación contraria a la mantenida hasta ahora por el Tribunal Supremo conforme al contenido de la norma que el legislador no ha querido variar.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre

Garantías de acceso al trabajo

35.1 Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4, a los efectos del presente capítulo VI y del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, tendrán la consideración de personas con discapacidad las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

35.5 Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de discapacidad, en los ámbitos del empleo, en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo

Estatuto de los Trabajadores

Art 4.1.c) Derechos de los trabajadores a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

Art.17.1 Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español

Art 20.4 ET El empresario podrá verificar el estado de salud del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Estatuto de los Trabajadores

Art.49.1.n El contrato de trabajo se extinguirá: Por declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.

Para determinar si la carga es excesiva se tendrá particularmente en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas.

Sin perjuicio de lo anterior, en las empresas que empleen a menos de 25 personas trabajadoras se considerará excesiva la carga cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes:

1.ª La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56.1.

2.ª Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación.

La persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente en alguno de los grados citados en el párrafo primero de esta letra n) para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.

La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo. Cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.

Los servicios de prevención determinarán, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

Reformado por la Ley 2/2025, de 29 de abril

art. 49.1.n Estatuto de los Trabajadores

1 Imposición de un **DEBER** de adoptar AR al **EMPRESARIO**

2 **NO** da **DEFINICION** de qué AR han de implementarse → servicio de prevención
→ CONSULTA con la RLT



Vacante disponible
Derecho de opción a favor de la persona trabajadora

3 **SÍ** DA DEFINICION DE CARGA EXCESIVA

\+ coste VS tamaño /recursos /situación/volumen
— ayudas o subvenciones PB
EMPRESAS DE < 25 TRABAJADORES

Coste del AR > INDEMNIZACIÓN ART.56 ET
6 M SALARIO

art. 49.1.n Estatuto de los Trabajadores

PROCEDIMIENTO

Mientras se adoptan los ajustes razonables….art.48.2 ET…suspensión del contrato con reserva del puesto

10 DIAS (naturales)

- Dies a quo: Desde la notificación de la IP
- Por escrito continuar con la relación laboral

3 MESES

- Dies a quo: Desde la notificación de la IP
- Implementar los AR o el CAMBIO DE PUESTO

SI AR es CARGA EXCESIVA

← **3 MESES**

EXTINGUIR EL CONTRATO

MOTIVADO Y POR ESCRITO

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

Art.2 Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

Art.4.1 El derecho protegido por la presente ley implica la ausencia de toda discriminación por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.

3. El derecho a la igualdad de trato y la no discriminación es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará con carácter transversal en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

Art.9.1 No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.

2. Se entenderán discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo, público o privado, o en las condiciones de trabajo que produzcan situaciones de discriminación indirecta por razón de las causas previstas en esta ley.

5. El empleador no podrá preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto.

Art. 26 Son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo 2 de esta ley

STJUE CA NA NEGRETA DE 18/01/2024

STSJ BALEARES, de 19/03/2024, RSU 75/2022

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL Y JUDICIAL

¿QUÉ PUEDEN SER AJUSTES RAZONABLES?

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

¿CÓMO INTERPRETAR LA EXPRESIÓN CARGAS EXCESIVAS PARA EL EMPRESARIO?

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).

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL

STS 194/2018, de 22 de febrero, rcud 160/2016

Despido de trabajadora de banca que había estado en IT tras un atraco por estrés postraumático

La nulidad del mismo por vulneración del derecho a la no discriminación (por razón de discapacidad) vendrá derivada de la concurrencia de dos requisitos:

a) la situación de discapacidad del trabajador, en los términos vistos; y

b) la inexistencia o insuficiencia de medidas de ajuste razonables.

Los ajustes a los que tienen derecho las personas con discapacidad deben ser razonables, en el sentido de que no deben constituir una carga excesiva para los empleadores.

DOCTRINA JUDICIAL

STSJ PAIS VASCO, 5/03/2024, RSU 110/2024

HECHOS: El 3/6/2021 a la actora se le diagnosticó adenocarcinoma de endometrio, iniciando un periodo de IT, en la que se concedió una demora en la calificación de incapacidad permanente el 30/11/2022.

El 18/05/2023 el EVI señaló que la trabajadora no estaba afecta a ningún grado de incapacidad permanente

El 1/06/2023 la trabajadora inició un nuevo periodo de IT por trastorno depresivo recurrente.

El 2/06/2023 la demandante recibió carta de despido) con el siguiente contenido: "Por medio de la presente, le comunicamos que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52 a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores CET"), la Dirección de QUIRÓN PREVENCIÓN, S.L.U. (en adelante, Quirón Prevención", "QP", la "Empresa" o la "Compañía") ha tomado la decisión de proceder a la extinción de su contrato de trabajo, con efectos del día de hoy, 2 de junio de 2023, con base en las razones objetivas que a continuación se exponen: INEPTITUD SOBREVENIDA CON CARÁCTER POSTERIOR A SU COLOCACIÓN EN LA EMPRESA:

La empresa recurrente no ha realizado ningún ajuste razonable, por lo que no puede extinguir el contrato de la actora. La decisión empresarial ha vulnerado la normativa comunitaria que protege a la demandante de cualquier discriminación por razón de discapacidad, de menara que el despido ha sido correctamente declarado nulo, pronunciamiento que confirmamos.

DESPIDO NULO

DOCTRINA JUDICIAL

STSJ CANARIAS, SEDE LAS PALMAS, 25/01/2024, RSU 1312/2023

HECHOS: La trabajadora desempeñaba sus tareas como **peón** en la planta de transferencia ubicada en el Barranco de Mal Nombre, Fuerteventura, con una jornada laboral de lunes a viernes de 5:30 a 12:30 y sábados de 5:30 a 10:30.

- La trabajadora **fue dada de baja por enfermedad común** el 14 de noviembre de 2019.
- El dictamen médico del EVI emitido el 29 de junio de 2020 describió su condición como neuritis intercostal izquierda, con dolor persistente en la zona costal izquierda.
- La Dirección Provincial del **INSS denegó** la solicitud de **incapacidad permanente** de la trabajadora el 1 de julio de 2020, argumentando que sus lesiones no constituían una disminución significativa de su capacidad laboral.
- La trabajadora era responsable del manejo y mantenimiento de la planta, control de entrada de vehículos y residuos, manejo de equipos, y cumplimiento de medidas de seguridad.
- Realizaba tareas que requerían esfuerzo físico limitado y era la única empleada encargada de la gestión de la planta de transferencia del Barranco de Mal Nombre.
- **Quirón Prevención S.L. calificó** a la trabajadora como **"apta con limitaciones"** el **1 de noviembre de 2020**, después de un examen de salud realizado el 2 de octubre.
- El 2 de noviembre de 2020, un técnico de prevención concluyó que las funciones en la planta de transferencia y en los puntos limpios no eran compatibles con sus limitaciones y que no era viable crear un puesto nuevo adaptado.

- La fecha de **efectos del despido** por ineptitud sobrevenida fue el **5 de noviembre de 2020**.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL Y JUDICIAL

STSJ CANARIAS, SEDE LAS PALMAS, 25/01/2024, RSU 1312/2023

La acreditación de la causa de ineptitud sobrevenida precisaría la de que el trabajador ha perdido las condiciones mínimamente exigibles para el adecuado desempeño de las principales tareas propias de su puesto de trabajo, situación no acreditada en el supuesto que nos ocupa.

A ello ha de añadirse que, de haber sido acreditada la ineptitud para el concreto puesto desempeñado actualmente -lo que, conviene insistir, no ha sido efectuado-, la empresa debiese haber probado la imposibilidad o excesiva gravosidad de la realización de los **ajustes razonables** para que la actora pudiese continuar desempeñando su labor. Al respecto, es de interés subrayar que la STC 51/2021, de 15 de marzo (recurso de amparo 2950/2018), concluye que **la ausencia de cumplimiento de la obligación de ajustes razonables** en el puesto de trabajo priva "de legitimidad la adopción de medidas como el despido o la adopción de medidas disciplinarias motivadas en posibles insuficiencias en el desempeño de sus funciones", con cita de las SSTEDH de 30 de enero de 2018 (asunto Enver Sahin contra Turquía), y de 11 de septiembre de 2019 (asunto DW, C-297/18), y del artículo 35 de la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad ("Garantías del derecho al trabajo").

DESPIDO NULO

DOCTRINA JUDICIAL

STSJ MADRID, SECCIÓN 5º, DE 7DE ABRIL DE 2025, RSU 158/2025

Despido de trabajador el 13/03/2024

La empresa, ante la **declaración de Incapacidad permanente total del actor, sin previsión de mejoría** (ex art. 48.2 ET), no podía extinguir el contrato de aquel, sin realizar los ajustes razonables para permitir que el trabajador mantuviera su puesto, máxime cuando en este caso, d**icho trabajador había manifestado expresamente su deseo de que se le adaptara el puesto**; y en todo caso, debió acreditar la empresa, con carácter previo a la extinción, que eran imposibles tales ajustes, o que ello constituiría una carga excesiva, y que no existía puesto vacante al que poder adscribirle, compatible con su nueva situación.

Ello determina que **para poder llevar a cabo el cese del actor debía** la empresa **realizar los ajustes razonables** para intentar adaptar el puesto de aquel, o adscribirle a otro puesto disponible, con el fin de mantener la ocupación pese a la situación de discapacidad.

Y lo cierto es que **no consta que la empresa intentase**, con carácter previo, **adoptar medida alguna** para la adaptación del puesto de trabajo del actor, o su adscripción a otro puesto pese a habérselo manifestado así a este, en mail de 22-02-24

DESPIDO NULO

DOCTRINA JUDICIAL

STSJ GALICIA DE 10 DE JUNIO DE 2025, RSU 1081/2025

HECHOS: EL 23 de abril de 2024 el INSS comunica a la empresa que la trabajadora (limpiadora) había sido declarada afecta de IPT. La empresa **realiza gestiones para comprobar** si existe algún puesto vacante.

CONCLUSIÓN: La empresa ha sido claramente proactiva, tendente a la conservación del contrato si ello era posible, lo que disipa cualquier atentado al derecho a la igualdad y a la no discriminación de la recurrente. En concreto, la empleadora encargó un informe al Servicio de Prevención, que fue emitido, y luego valorado por aquélla previamente a la extinción del contrato (...) la empresa ha agotado la diligencia que le era exigible para apartar cualquier sombra de discriminación sobre su trabajadora. La empleadora **solicitó informe** a quien tenía competencia en la materia, el **Servicio de Prevención**, y por parte del mismo no se planteó adaptación alguna del puesto de trabajo. De hecho, se examinaron por el Servicio de Prevención los protocolos de valoración médica del puesto de la actora.

La parte recurrente tampoco concreta cuáles son las adaptaciones del puesto de trabajo de la actora que la empleadora ha omitido

PROCEDENCIA DE LA DECISIÓN EMPRESARIAL



MUCHAS GRACIAS

Ajustes razonables y extinción del contrato

Susana M. Molina Gutiérrez
Magistrada Especialista.
Sala de lo Social. TSJ Madrid.