

PRL y su incidencia en la relación laboral

Ineptitud sobrevenida, incapacidades Ley 2/2025



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO



Miércoles 30 de abril de 2025

Sec. I. Pág. 58002

I. DISPOSICIONES GENERALES

JEFATURA DEL ESTADO

8567 Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.



Andreu Sánchez
ABOGADO ESPECIALIZADO EN PRL

www.andreusanchezprl.com

Declaración bienintencionada de principios

- 1.- La PRL debe **preservar la salud del trabajador** (obvio).
- 2.- Pero también debe procurar **preservar el empleo**, fomentando la **adaptación del puesto de trabajo** a la subjetividad/singularidad del trabajador y **ahora incluso la reubicación**.
- 3.- Debe **evitar** un exceso de celo que lleve a una **selección de personal por motivos de salud**.

La actuación preventiva puede tener un **gran impacto en aspectos laborales** de interés del empresario y de los trabajadores: despido por causas objetivas, sanción disciplinaria, adaptación de tareas, reconocimiento de incapacidades...

Glosario tipos de extinción del contrato de trabajo que trataremos

Despido por causas objetivas (ineptitud sobrevenida)

Indemnizable 20
días/año trabajado con
tope de 1 año + paro

Despido disciplinario

No indemnizable + paro

Extinción a instancias de la persona por incumplimiento empresarial

Indemnizable 33/45 días/año
trabajado con tope de 2 años
+ paro o readmisión con
salarios de tramitación

Baja voluntaria

No indemnizable
ni paro

Extinción por declaración IPT/IPA/GI

si no es posible
adaptar/reubicar

Pase a
pensionista

Procedente

Se mantiene
acorde

Improcedente

Indemnizable 33/45 días/año
trabajado con tope de 2 años
+ paro o readmisión con
salarios de tramitación

Nulo (vulneración de derechos fundamentales)

Readmisión con salarios de
tramitación + indemnización
daños y perjuicios

Índice

1.- Nuevo contexto tras aprobación Ley 2/2025

- 1) Calificaciones de aptitud y sus consecuencias laborales.
- 2) Relación entre despido por ineptitud sobrevenida y reconocimiento de incapacidades.
- 3) Reconocimiento de incapacidad permanente y extinción del contrato.
- 4) Protección por razones subjetivas.

2.- Acción disciplinaria y extinción a instancia del trabajador.

- 1) Potestad disciplinaria vs. tolerancia empresarial.
- 2) Obligaciones de los trabajadores. Carácter voluntario vs. obligatorio del examen de salud. Reflexión sobre el consumo de drogas y alcohol.
- 3) Extinción del contrato a instancias de la persona trabajadora.
- 4) Trabajo a distancia y servicio del hogar familiar.
- 5) Garantías laborales de técnicos y sanitarios en PRL.

Nuevo contexto tras la Ley 2/2025

Vigilancia de la Salud

APTO

APTO CON
RESTRICCIONES

NO
APTO

Continuidad

Adaptación de puesto de trabajo

Despido por ineptitud sobrevenida

Art. 52.a ET

Reconocimiento de incapacidades por parte del INSS y Mutua

Sin secuelas / secuelas no valorables

Lesiones permanentes no invalidantes

Incapacidad Permanente Parcial

IP Total

IP Absoluta

Gran Incapacidad

~~Gran Invalidez~~

Si se prevé mejoría: suspensión de la relación laboral con reserva de puesto (máx. 2 años)

Extinción del contrato de trabajo **solo si no es posible adaptar el puesto o reubicar**

Ineptitud sobrevenida

Normativa: (Artículo 52.a del Estatuto de los Trabajadores)

*... **ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida** con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.*

Jurisprudencia:

*Inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tiene su origen en la persona del trabajador, bien por falta de preparación o de actualización de sus conocimientos, bien **por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo**, percepción, destreza, falta de capacidad de concentración, rapidez, etc,*

Indemnizable como despido objetivo (20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades). Da derecho a la prestación por desempleo.

Ineptitud sobrevenida

Art. 52.a ET

... *ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.*

Requisitos:

- 1) Ha de ser **verdadera y no simulada**. No disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado (despido disciplinario o fraudulento).
- 2) **General**, es decir, **referida al conjunto del trabajo** que se le encomienda al trabajador y no relativa a alguno de sus aspectos.
- 3) **De cierto grado**, esto es, ha de determinar una aptitud **inferior a la media** normal de cada momento, lugar y profesión.
- 4) **Referida al trabajador** y no debida a los medios materiales/medio de trabajo.
- 5) **Permanente** y no meramente circunstancial.
- 6) Y afectante a las **tareas propias de la prestación laboral contratada** y no a la realización de trabajos distintos.

Ineptitud sobrevenida

TSJ Asturias, Sala Social, S 1ª, núm. 492/2016

Resumen: reponedor manual de mercancías en supermercado.



...no es exigible a la empresa la reubicación de la actora en un puesto de trabajo distinto dentro su grupo profesional o de otro grupo ya que no existe norma alguna que establezca dicha obligación y tampoco consta que exista vacante de dichos puestos en el centro de trabajo en que presta servicios el actor.



Salvo art. 26.2 LPRL, protección de la maternidad:

...deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Referencia a la función pública:

Para los funcionarios públicos **no se contempla la figura del despido por causas objetivas**.

Por ello, se estará a lo establecido en la regulación de la función pública respecto de la adopción de **medidas alternativas** por motivos de salud:

- Adaptación.
- Cambio de puesto de trabajo.
- Adscripción a puestos reservados para personas con necesidades especiales.
- Pase a segunda actividad (policías, bomberos...)
- Teletrabajo.
- Decisión sobre la prolongación del servicio activo.

Ineptitud sobrevenida

**Vigilancia de
la Salud**

APTO

**APTO CON
RESTRICCIONES**

**NO
APTO**

Despido por
ineptitud
sobrevenida
Art. 52.a ET

Procedencia

Improcedencia

Nulidad

La calificación del SP no es infalible: la procedencia o improcedencia del despido no dependerá¹ tanto de la calificación de **NO APTITUD** o **APTITUD CON RESTRICCIONES**.

El elemento decisivo será que la empresa justifique su **esfuerzo por adaptar el puesto de trabajo** y que así pueda demostrarlo.

La aplicación de la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación** puede dar lugar a declaraciones de **nulidad e indemnización por daño moral, si se considera probada la discriminación** por razón de salud (TSJ de Galicia).

Calificación NO APTITUD

Despido improcedente:



TSJ de Castilla y León, Burgos, Sala de lo Social, Sección 1ª, núm. 118/2012.

Resumen: limpiadora declarada “no apta”

El TSJ razona que **el informe del servicio de prevención no sirve por sí mismo y sin ninguna otra prueba** como es el caso para justificar el despido, sino que **al empresario le incumbe la carga de probar** que concurre tal ineptitud en los términos expuestos.

TS Sala Social, núm. 177/2022, de 23 de marzo

Resumen: encargado de obra no puede conducir

... pero **no permite concluir sin más que, un informe, expedido por el servicio de prevención ajeno, a solicitud unilateral del empresario, aunque la Entidad Gestora haya descartado que el trabajador esté incapacitado para el desempeño de su profesión y, sin que el trabajador se haya incorporado, siquiera, a su puesto de trabajo, constituya por sí solo un medio de prueba imbatible para acreditar la ineptitud sobrevenida para el trabajo del trabajador afectado**, que justifique, sin más pruebas, la extinción del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida...

Calificación NO APTITUD

Despido improcedente:

<http://bit.ly/1pW8Ry0>



TSJ Asturias, Sala Social, núm. 986/2014

Resumen: dependienta de pescadería con 13 años en empresa declarada “no apta”

- La trabajadora **impugnó el alta médica del INSS**. Paralelamente, se reincorporó a su puesto de trabajo e inició un periodo de **vacaciones hasta el día 13 de septiembre de 2013**.
- **Manifestó a la empresa que no estaba en condiciones** para trabajar, **acudiendo a trabajar con un bastón, con el que se movía en todo momento por el trabajo, y en ocasiones la actora se sentaba o se tumbaba**.
- Durante el periodo vacacional, a solicitud suya, se sometió a un **examen de salud el 20 de agosto de 2013, obteniendo la calificación de NO APTO** por parte del SP Ajeno contratado por la empresa. **El 8 de octubre fue despedida en base a dicha calificación...**

*...En otras palabras, no se aprecia la existencia de una ineptitud física sobrevenida de la trabajadora, ya que la misma **debe suponer la pérdida de la capacidad profesional que se traduzca en la imposibilidad para desarrollar los cometidos básicos del puesto de trabajo, y tiene que tratarse, en cualquier caso, de una circunstancia de entidad suficiente e independiente de la voluntad del trabajador**, lo que al presente tampoco se acredita, habida cuenta del manifiesto componente funcional apreciado por los servicio médicos del INSS en la actitud de la trabajadora.*

Calificación NO APTITUD

Despido improcedente:

<https://bit.ly/3aaf4ZO>

Juzgado de lo Social 3 Ciudad Real, núm. 332/2021.

Resumen: tras revisión IPT se le ubica como Operario y se le valora VS. Aporta 2 testigos demostrando que sus funciones eran de Encargado



*...lo relevante en el presente caso es que nos encontramos con un trabajador que se reincorpora tras la baja de la Incapacidad Permanente Total, siendo que por la empleadora se la adjudican funciones de Operario (distinto del normal que se venía desempeñando) y no las funciones de Encargado que venía realizando, alterándose por tanto las condiciones de trabajo, pues, sin perjuicio de que el actor fuera Operario, **está suficientemente acreditado que se le venía desempeñando funciones de Encargado el 100% de su jornada**, puesto que no ha sido valorado ni por el SPA ni por el CSS, a lo que hay que añadir que difícilmente se puede valorar la ineptitud del trabajador en el escaso el tiempo transcurrido entre la comunicación a la empleadora por la Dirección Provincial del INSS el 06/04/2021 de la baja de la Incapacidad Permanente Total y el examen realizado por el SPA el 19/04/2021.*

Calificación NO APTITUD



Despido procedente:

TSJ de Aragón, Sala Social, Sec 1ª, núm. 221/2023.

Resumen: mecánico declarado NO APTO; al presentar proceso médico que puede conllevar agravamiento y riesgo de accidente al desempeñar las tareas **descritas en profesigramas**, que exige bipedestación prolongada, posturas forzadas, manipulación pesos, trabajos en alturas y espacios confinados

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/907dac76087c6f37a0a8778d75e36f0d/20230524>

... a diferencia de aquella sentencia citada del TS, en el informe del servicio de prevención que nos ocupa sí se hace mención a las limitaciones que presenta el trabajador en relación a su puesto de trabajo y los riesgos del mismo a la vista de las lesiones que presenta. ...

Creemos que se dan los requisitos establecidos por la doctrina judicial para la aplicación de la causa extintiva prevista en el art. 52 a), toda vez que **se ha acreditado por la empresa, a quien incumbía, que el grado de ineptitud que tales limitaciones supondrían en el puesto de trabajo desempeñado le impedía asimismo desempeñar otro puesto de trabajo de su misma categoría profesional.**

El solo diagnóstico de no apto realizado por el Servicio de Prevención es insuficiente para tener por acreditada una ineptitud sobrevenida del actor para el desempeño de las fundamentales tareas de su puesto de trabajo, capaz de justificar el despido por causa objetiva. Pero en este caso **el no apto de dicho informe se ve justificado por el detalle en la descripción de sus secuelas actuales en relación con su puesto de trabajo.**

Calificación APTITUD CON RESTRICCIONES

Despido procedente:

TSJ de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, Sección 1ª, núm. 42/2012.

Resumen: operario eléctrico, calificado de apto con restricciones a realizar trabajos en altura y manipular cargas superiores a 10 kg.

La empresa realiza actividades de mantenimiento de líneas eléctricas aéreas y subterráneas de media y alta tensión, trabajos en altura para el tendido de líneas, apertura de canalizaciones para tendidos subterráneos y manejo de materiales pesados. El TSJ considera probado que *no presenta aptitud para el desempeño de su cometido habitual y que **la empresa no puede asignarle tareas que no incidan en sus limitaciones.***

- Sentencia 1093/2012, TSJ de Andalucía, Sevilla, Sala de lo Social Sección 1ª.

Resumen: oficial 3ª, montador eléctrico, con IPP reconocida, calificado de apto con restricciones para realizar tareas con movimientos repetitivos de la mano derecha.

*Una vez incorporado y debido a las secuelas que padecía en su mano derecha, **le fueron asignadas al actor por la empresa** labores de verificación e inspección de material electrónico, que no pudo realizar al exigir el uso de ambas manos, por lo que a partir del 19/02/10 venía realizando tareas de ensamblador de pequeños componentes electrónicos, con una merma en el rendimiento ordinario.*



Calificación APTITUD CON RESTRICCIONES

Despido improcedente :

TSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 6ª, núm. 202/2012

Resumen: limpiadora calificada de apta con restricciones a manejar cargas superiores a 5 kg y deberá evitar la flexión, rotación e inclinación del cuello.

Considera que la empresa **no ha acreditado qué porcentaje de tareas en su puesto** de trabajo implican tales exigencias y **tampoco ha alegado ni justificado la imposibilidad de efectuar adaptaciones en los equipos o útiles de trabajo o en los métodos y organización.**

TSJ de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, Sección 2ª, núm. 1445/2014.

Resumen: operario mantenimiento de instalaciones fotovoltaicas calificado de apto con limitaciones por SPA: no puede levantar pesos superiores 10 kg ni frecuentes/prolongados encorvamientos.

Por otra parte, el **informe pericial médico realizado a instancias del trabajador** pone de manifiesto que el trabajador padece una hernia discal en L5-S1, pero puede hacer cuclillas, manteniéndose en tal postura y realiza flexión activa no dolorosa de más de 90°; dictaminando que **de las 44 tareas que se describen en el profesigramas del trabajador, puede realizar 29.**

...cabe concluir el trabajador... **puede desempeñar la mayor parte de las funciones** propias de su categoría profesional, por lo que la calificación de improcedente del despido por causas objetivas...



Calificación APTITUD CON RESTRICCIONES

Despido improcedente:

TSJ País Vasco, Sala Social, de 30 de mayo de 2017, num. 1238/2017

Resumen: gestor telefónico. Apto con limitaciones por **alergia de contacto** a mezcla de Thiuram e IPPD de las gomas de los cascos que le provoca dermatitis



<http://bit.ly/2xjncOd>

*...la Sala comparte la valoración del Juzgado: no concurre la situación de ineptitud sobrevenida tipificada en el art. 52.a) ET como causa objetiva de extinción del contrato de trabajo, dado que la alergia que presenta el demandante a esas sustancias, aún sobrevenida al inicio de su relación laboral y de carácter permanente, **no le impide llevar a cabo los servicios propios de su contrato de trabajo, como gestor telefónico, dado que existen auriculares que carecen de esas sustancias, que incluso puede suministrarle uno de sus proveedores habituales**, como es Jabra. En consecuencia, no concurre el cuarto de los requisitos anteriormente mencionados.*

Larga enfermedad y discapacidad

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



*1. 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*

El despido de una persona trabajadora estando de baja (IT) o en función de sus limitaciones físicas, puede ser considerado **nulo** si se asimila a una **discriminación por motivos de salud** (vulneración de derechos fundamentales).

En tal caso, si se acredita la discriminación, **se presumirá la existencia de daño moral**, que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso (art. 27.1).

Calificación NO APTITUD

Despido nulo:

<https://bit.ly/3gRForl>



TSJ Galicia Sala Social, sec. 1ª, núm. 1433/2020.

Resumen: conductora ambulancias con hernias. Despido como nulo por discriminatorio por discapacidad con indemnización por daños morales

*Hay que insistir de nuevo en estos casos en que **el despido es siempre la última ratio**, y que para ello el empresario **ha de demostrar no solamente la concurrencia de la ineptitud sino también la imposibilidad de adecuar el puesto de trabajo a las limitaciones del trabajador,***

*...en el momento del despido la demandante presentaba una situación de enfermedad determinante de unas limitaciones físicas con incidencia negativa en el normal desempeño de su trabajo, y tales **limitaciones físicas eran previsiblemente de larga duración**, por no haber una perspectiva razonable de completa recuperación funcional a corto plazo. Con lo cual, **puede considerarse que la demandante, al momento de su despido, estaba afectada de una discapacidad.***

Calificación NO APTITUD

Despido nulo:

TSJ Galicia Sala Social, sec. 1ª, núm. 1491/2024, de 27 de marzo de 2024.

Resumen: Despido nulo e indemnización 7.501 euros

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/349a386be9067b0aa0a8778d75e36f0d/20240510>



*...si bien la causa invocada por la empresa en la carta de despido es la ineptitud sobrevenida del trabajador, y aun cuando pudiera parecer tal causa como real, lo cierto es que el informe de aptitud del trabajador elaborado por el Servicio de prevención de riesgos laborales, en adelante SPRL de la empresa, es un informe deficiente, pues el mismo no contiene ningún tipo de razonamiento de las razones por las que se concluye la ineptitud del trabajador para el desarrollo de su puesto de trabajo, por cuanto que no se recoge en el informe ni siquiera ningún tipo de patología que pudiera ser impeditiva para su trabajo, ni se relaciona patología alguna con las funciones de su puesto y las dificultades que la supuesta patología le ocasionan para las mismas; Por lo que parece que en realidad el informe del SPRL, **se trata, de un mero instrumento que se utilizó por la empresa para dar cobertura al despido del actor por ineptitud sobrevenida, cuando no consta acreditada la causa real del despido.***

...

*con el nuevo marco normativo establecido con la ley 15/2022, que introdujo una **nueva causa de discriminación, a saber "la enfermedad o condición de salud"**, el despido ha de ser declarado **nulo** con las consecuencias inherentes a tal declaración...*

Calificación NO APTITUD

Despido nulo:

TSJ Galicia, Sala Social, sec. 1ª, núm. 1758/2024, de 11 de abril de 2024.

Resumen: Despido como nulo por discriminatorio por asimilación a discapacidad

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b8e28adddc6f28cea0a8778d75e36f0d/20240604>



Nada impide, además, que una persona trabajadora especialmente sensible a determinados riesgos en los términos del artículo 25.1 del Estatuto de los Trabajadores, sea a la vez una persona con discapacidad según la definición de personas con discapacidad contenida en el artículo 1 de la Convención de Naciones Unidas de los derechos de las 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". Y siendo este el caso de autos, la ausencia de acreditación de la ineptitud total y la posibilidad de adaptación del puesto de trabajo, nos sitúan ante un despido discriminatorio por razón de discapacidad, y en consecuencia un despido nulo.

Calificación NO APTITUD

Despido improcedente:

TSJ País Vasco, S.Social, sec. 1, nº 688/2024, 19 de marzo

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c3781ee1c628a742a0a8778d75e36f0d/20240607>



Por ello, la alusión que realiza el recurrente al alegato genérico a su situación de enfermedad e incapacidad temporal no puede ser una fuente de discriminación, a pesar de que la Ley 15/22 del 22 de julio ha introducido una reforma en el punto de conexión discriminatorio para con el tratamiento de la enfermedad, discapacidad, condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, añadiendo que la enfermedad no podrá deparar diferencias de trato distintas de las que vienen en el propio proceso de tratamiento de la misma, puesto que el criterio de esta Sala pretende distinguir los actos empresariales que conlleven y consideren una circunstancia discriminatoria y deban ser declarados nulos de aquellos que sin acreditación del móvil discriminatorio no pueden ser objetiva genérica o puntualmente considerados supuestos de nulidad, ya que debemos analizar en el supuesto concreto si existen indicios fundados suficientes que tras la alegación de discriminación aporten una justificación necesaria objetiva y razonable y también proporcional de las medidas o respuestas empresariales. Por ello, en el supuesto de autos no encontramos evidentemente un comportamiento, más allá de la carta de despido objetivo que deviene improcedente, respecto de unos indicios o actividades probatorias por vulneración de tal derecho fundamental a la salud.

Calificación NO APTITUD



Despido improcedente:

TSJ Cast-La Mancha, S.Soc, sec. 2, nº449/2024, 15 de marzo

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0b05859322cd217fa0a8778d75e36f0d/20240510>

*...la actora presenta un grado de discapacidad relevante, que viene corroborado por la Resolución del órgano competente... por Resolución de 09/06/2022 reconocía a la actora, con efectos de 26/08/2021, un **grado de discapacidad del 48%**, con carácter definitivo.*

*Sin embargo, el informe del servicio de prevención ajeno... de 22/7/2022, en el que se basa la decisión empresarial de extinción del contrato de trabajo, concluye que la actora **no era apta** para su trabajo, pero no identifica en absoluto las limitaciones funcionales de la demandante, ni se precisa de qué modo le impiden el desempeño de las funciones propias de su concreto puesto de trabajo, ni indica que otras alternativas pudiera implementar la empresa para adaptar el puesto de trabajo a tales limitaciones funcionales, o para destinarla a otro sin que ello supusiera una carga excesiva para la empleadora.*

...

*Por lo tanto, si bien **cabe descartar que la decisión de extinguir el contrato de la demandante empresarial fuera discriminatoria por razón de su discapacidad**, al concurrir ciertamente una ineptitud para su puesto de trabajo debido a las limitaciones funcionales que presenta, tal decisión ha de calificarse de **improcedente**, como se califica en la sentencia de instancia cuando se concluye en la misma que "la empresa no ha acreditado que no pudiera destinar a la actora a otras funciones o que no pudiera adaptarse el puesto de trabajo"*

Calificación NO APTITUD



Despido procedente: se estimó improcedente y se solicitó que fuera procedente o nulo

TSJ Galicia, S.Soc, sec. 1, nº260/2025, 21 de enero

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/519652876e1030a0a0a8778d75e36f0d/20250227>

...en modo alguno se puede hablar de discriminación por razón de discapacidad, ya que se ha acreditado que no son posibles los "ajustes razonables" necesarios para evitar situaciones de discriminación.

...

Pese a ello, la juzgadora ha entendido que "la empresa no ha agotado las posibilidades para reorganizar el servicio, utilizando en su caso las grúas de las que disponen, combinando con los usuarios de primer grado o, con las distintas opciones para las tareas dentro de ayuda a domicilio antes de proceder al despido por ineptitud sobrevenida de la actora". De este modo lo que se propone es que la trabajadora solo atienda a usuarios de primer grado, que en el caso de movilización de usuarios, se le ponga a disposición la grúa (sólo disponen de 13 grúas para 200 usuarios) y, que realice aquellas tareas para las cuáles no esté impedida, lo que provoca una carga excesiva a la empresa, ya que requeriría en la mayoría de los casos que, para cada usuario, la actora acudiera acompañada de otra compañera, esto es, dos personas en lugar de una.

Conclusiones

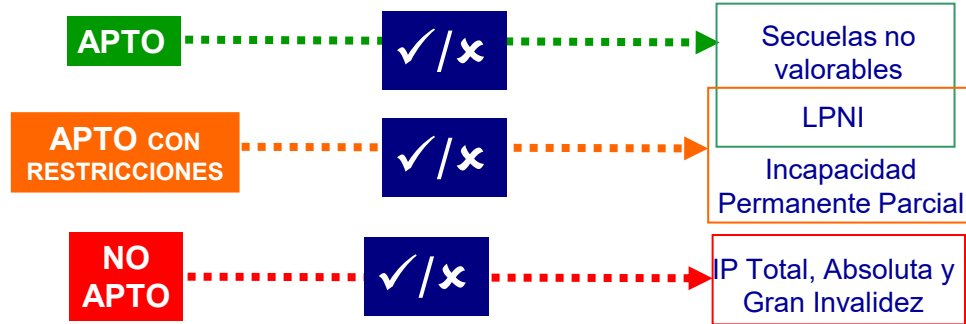
- 1- La jurisprudencia estima **procedente o improcedente** el despido por causas objetivas, **tanto en calificaciones de NO APTO, como de APTO CON RESTRICCIONES**.
- 2- El elemento decisivo será que el empresario haya realizado un **esfuerzo por adaptar el puesto de trabajo** y que así pueda demostrarlo.
- 3.- Dicho esfuerzo no se colma con la obtención de un **NO APTO sanitario** (en ocasiones el médico no habrá visitado el puesto de trabajo), sino que pasa por demostrar que se han agotado las posibilidades de adaptación, también desde el **punto de vista técnico y organizativo**.
- 4.- La aplicación de la Ley 15/2022 puede dar lugar a declaraciones no solo de improcedencia, sino también de **nulidad e indemnización por daño moral**, si se considera probada la discriminación por razón de salud, **aunque para ello debe acreditarse el móvil discriminatorio**, que no se produciría si la empresa ha intentado los ajustes razonables.

Reconocimiento de incapacidades y Vigilancia de la salud

Vigilancia de la Salud e ineptitud sobrevenida valoran el **puesto de trabajo actual** y **concreto en su empresa**

#

INSS y Mutuas en el reconocimiento de incapacidades valoran la **profesión habitual** (en cualquier empresa)



No existe vinculación entre calificaciones de aptitud de Vigilancia de la salud, ineptitud sobrevenida y reconocimiento de Incapacidades por parte del INSS/Mutua.

Reconocimiento de incapacidades y VS

Despido procedente con IPP (IPT denegada)

TSJ de Murcia, Sala de lo Social, Sección 1ª, núm. 75/2012

Resumen: montador “no apto”, despido ineptitud sobrevenida; INSS deniega IP Total.

El TSJ declara que **el hecho de que el trabajador no haya sido declarado afecto de incapacidad permanente total (solo se le reconoció la parcial) no constituye impedimento para que la empresa pueda extinguir el contrato por la causa que contempla el artículo 52.2ª del ET.**



Despido procedente sin secuelas

- Sentencia, TSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5ª, núm. 315/2012

Resumen: teleoperador faringitis y disfonía, NO APTO TEMPORAL duración incierta.

...Durante el periodo en que desde el alta médica el demandante estuvo incorporado en la empresa y al margen de los 10 días de vacaciones, los restantes 20 días no hacía nada, pues **el mismo dijo a la Responsable que no podía atender las llamadas después de llevar una hora en su puesto de trabajo.**

...de forma que **puede declararse la resolución del contrato por aquella causa cuando el trabajador no ha alcanzando ningún grado de invalidez permanente de los previstos en el artículo 137 de la Ley General de Seguridad Social, pero sin embargo resulta incapaz en la realización de su trabajo ordinario siempre que la enfermedad sea posterior a la fecha de iniciación del contrato de trabajo, cual acontece en el presente supuesto.**



Reconocimiento de incapacidades y VS

Despido procedente sin IPT

<http://bit.ly/2meqRJw>

TSJ de Murcia, Sala Social, Sec 1ª de 15 de febrero de 2017, núm. 155/2017

Resumen: conductor camiones despedido por ineptitud sobrevenida se deniega IPT



Se argumenta que la relación laboral se extinguió, por causa objetiva, al haber sido declarado no apto por el servicio de prevención de riesgos laborales de la empresa, pero tal dato, por sí solo, no permite alcanzar conclusión contraria, pues la declaración de falta de aptitud se produce en función de limitaciones funcionales diferentes a las que han sido valoradas en el presente expediente, entre ellas algunas dependientes de las propias manifestaciones del trabajador (pérdida de audición y de visión, dolor intenso generalizado en músculos y articulaciones, miembro superior izquierdo paralizado), que no se constatan objetivamente.

Ello no obstante, dado que la profesión del actor es la de conductor de furgonetas o camiones, la cual es de carácter sedentario, sin que se necesaria la realización de esfuerzo, pues la carga del vehículo no es una de las obligaciones profesionales del conductor, no cabe apreciar la existencia de impedimento para llevar a cabo toda o las más relevantes tareas que son características de la misma, por lo que no concurren los requisitos que establece el artículo 137.4 de la LGS para que proceda la declaración de incapacidad permanente total.

Reconocimiento de incapacidades y VS

Confirma IPT recurrida por la Mutua

TSJ de Murcia, Sala Social, Sec 1ª de 3 de junio, núm. 624/2025

Resumen: peón agrícola con alergia a abejorros despedida por ineptitud sobrevenida

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/92a7a8ce96d17ae3a0a8778d75e36f0d/20250625>



*...estamos en presencia de un peón agrícola que trabaja en los invernaderos para el cultivo donde hay colonias de abejorros de necesaria presencia para la polinización de las plantas. Como consecuencia de esa realidad laboral sufrió la trabajadora la picadura de un abejorro y ello le provocó un shock anafiláctico y una anafilaxia con aborto, estando presente una **hipersensibilidad a la picadura de los abejorros**. La empresa, en el presente caso, tampoco ha procedido a la recolocación de la trabajadora, sino que ha optado por la extinción del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida ante la imposibilidad de cambio de puesto de trabajo pues todos los existentes están sometidos al riesgo de picadura.*

...

*No hay capacidad para desarrollar ese trabajo **ni en invernaderos ni en la actividad agrícola en general pues incluso en tareas que no se desarrollen en sitios como los invernaderos el riesgo de picadura es alto**, de hecho, en la sentencia que hemos citado ya dijimos que el trabajo en el campo exige el contacto con el medio natural en el que también hay abejorros que son los causantes del shock anafiláctico y que están presentes en muchas zonas, además de los invernaderos.*

Reconocimiento de incapacidades y VS

Despido improcedente revisión IPT

<http://bit.ly/2gKJYZ9>

TSJ Murcia, Sala Social, Secc. 1, de 15 de junio de 2017, num. 610/2017

Resumen: carretillero despedido - alta por revisión IP Total.



- 21-3-2011: AT, afectación 1er dedo mano rectora en carretillero. **Inicio baja.**
- 29-1-2013: reconocimiento de IPT. **Suspensión contrato** y percibo pensión.
- 1-4-2014: revocación IPT por mejoría en revisión de oficio. **Alta laboral.**
- 16-4-2014: **reincorporación** al puesto de trabajo.
- 28-4-2014: examen de salud del SP: “**no apto**” para el puesto de carretillero.
- 12-5-2014: **despido** por ineptitud sobrevenida basado en calificación SP.
- 10-3-2015: sentencia desfavorable que **confirma la revisión de la IPT**. Mutua y empresa se opusieron a la pretensión del trabajador.
- 31-10-2016: sentencia **despido como improcedente** y obligando a la empresa a **readmitir o indemnizar** al trabajador.
- 7-6-2017: el TSJ confirma la sentencia y declara **improcedente el despido**.

Alcance de la sentencia europea

**Reconocimiento
de incapacidades
por parte del
INSS y Mutua**

Sin secuelas / secuelas no valorables

Lesiones permanentes no invalidantes

Incapacidad Permanente Parcial

IP Total

No es posible extinguir si la
persona tiene el puesto adaptado

IP Absoluta

Gran Invalidez

Alcance de la sentencia europea

TJUE de 18 de enero de 2024

Declara contrario al Derecho Comunitario el artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, en la parte que habilita a las empresas para extinguir el contrato de trabajo de un empleado declarado en situación de incapacidad permanente para el trabajo, salvo que dicha situación tenga una previsión de mejoría en el plazo de dos años (en cuyo caso, operaba la suspensión).



Resumen: a un trabajador contratado como conductor de camión le fue denegada una IPT tras accidente de trabajo en tobillo y pie derecho (se le reconocen LPNI), tras lo cual la empresa procedió a adaptarle el puesto, siendo menos exigente físicamente y requiriendo menor tiempo de conducción (40 min al día).

El trabajador pleiteó para conseguir la IPT respecto de su puesto de trabajo originario, que le fue concedida, procediendo la empresa a extinguir la relación laboral.

Posteriormente, el trabajador pleiteó para que la empresa lo mantuviera en el puesto adaptado (percibía el sueldo íntegro y no el 55% correspondiente a la IPT).

Alcance de la sentencia europea



TSJ Baleares, Sala Social, Secc 1, núm. 147/2024, de **19 de marzo de 2024**

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/5178f368f1a8f852a0a8778d75e36f0d/20240412>

*Confunde la demandada la cuestión: La razón de reclamar del demandante, como se precisó en el acto del juicio (sin que la demandada objetara en aquel momento indefensión), no ha sido que la demandada procediera a la extinción de su relación laboral sin haber intentado previamente los ajustes razonables, sino que, **habiendo cumplido efectivamente tal mandato a petición suya** desde el 6.8.18 (hecho probado sexto) ,procedió -ello no obstante- a su cese el amparo del art. 49.1.e) ET , incumpliendo con ello y en aquel momento, el mandato de ajustes razonables, cuando -como precisa la parte dispositiva de la STJUE de 18.1.24- **el mismo obliga no solamente a "prever" dichos ajustes, sino a mantenerlos** ("el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables").*

Alcance expansivo de la Ley 2/2025

Reconocimiento de incapacidades por parte del INSS y Mutua

Sin secuelas / secuelas no valorables

Lesiones permanentes no invalidantes

Incapacidad Permanente Parcial

IP Total

IP Absoluta

Gran incapacidad

Gran Invalidez

Si se prevé mejoría: suspensión de la relación laboral con reserva de puesto (máx. 2 años)

Extinción del contrato de trabajo solo **si no es posible adaptar el puesto o reubicar**

Complemento de asistencia de tercera persona (proyecto de Ley)

Discapacidad e inclusión social

Real Decreto Legislativo 1/2013, trLGral derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social

Art. 4: ... 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...**

Art. 40.2: Los empresarios están obligados a **adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa**, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad **acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación**, salvo que esas medidas supongan una **carga excesiva** para el empresario.

Guía para la comprensión y buena aplicación de los ajustes razonables como medida de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad (mayo 2024)

https://www.rpdiscapacidad.gob.es/documentos/Noticias/RESOLUCION_AjustesRazonables_CND.pdf

Modificación del art. 49.1 ET:

El contrato de trabajo se extinguirá:

...

e) *Por muerte de la persona trabajadora.*

...

n) *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.***

Adaptación / reubicación

Adaptación **Ajustes razonables** que no supongan una **carga excesiva**

Reubicación **Vacante** y disponible

Acorde con el **perfil profesional**

Compatible con nueva situación de la persona

Puede implicar modificaciones de grupo profesional, movilidad geográfica, reducción de tiempo de trabajo, sueldo, ¿teletrabajo? (perdería su carácter reversible)...

- No se establece una prelación.

- Sujeto a aceptación de la persona.

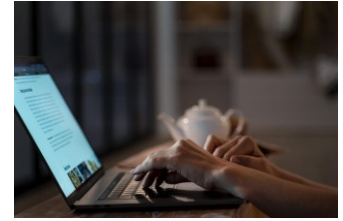
Extinción No se ha podido/aceptado adaptar/reubicar

No solo causas económicas, sino también organizativas.

Adaptación mediante teletrabajo

TSJ de Galicia, Sala Social, Sección 1, núm. 155/2025, de 15 de enero de 2025

Resumen: adaptación y solicitud de teletrabajo



<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/661317a7d1d16538a0a8778d75e36f0d/20250218>

...se alega al amparo de esta objeción que el régimen de teletrabajo está «carente de contenido y de concreción de tareas». Pero debemos precisar que la circunstancia de que la persona trabajadora con discapacidad pida una concreta adaptación del trabajo, en ese caso teletrabajo, no significa que sea ella quien lo deba llenar de contenido y definir las tareas a realizar en teletrabajo, sino que esa atribución le corresponde a la empleadora en ejercicio de sus facultades de dirección y organización del trabajo. ...

Otra cosa es que la empleadora, verificada la imposibilidad de llenar de contenido y definir las tareas del teletrabajo solicitado, alegue ser el teletrabajo una carga excesiva, se lo comunique a la trabajadora e incluso, en base a las exigencias de la buena fe, oferte una posible alternativa que, sin resultar carga excesiva, permita la adaptación del puesto de trabajo o un cambio de puesto de trabajo por razones de salud. Nada de esto ha hecho, sin embargo, la aquí empleadora, ni ha verificado si es posible llenar de contenido y definir las tareas del teletrabajo solicitado, ni nada le ha comunicado a la trabajadora al respecto, ofertando en su caso una posible alternativa. La empleadora recurrente simplemente se ha enrocado en que la trabajadora no es apta y, en consecuencia, nada hay que adaptar, y en que no ha dado contenido al teletrabajo solicitado.

Comentario completo sentencia:

<https://andreusanchezprl.com/sentencia-controvertida-debe-la-empresa-incluir-el-teletrabajo-como-medida-de-adaptacion-del-puesto-por-motivos-de-salud/>

Cuestiones económicas

Art. 48.2 ET:

*En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran incapacidad, **cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría** que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.*

*En los supuestos previstos en la letra n) del artículo 49.1 se considerará también que **subsiste la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo**, durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible.*

Plazos

¿Se aplicaría en los casos de IP con previsión de revisión por mejoría?

Si nos ceñimos al texto legal afirmaríamos que no, pero no parece razonable que se pueda acceder a la adaptación/reubicación en los casos más graves y no en los de mejor pronóstico.

Además, la empresa debe dar cumplimiento a la normativa de discapacidad.

Por ello, es previsible que las empresas actúen con una interpretación amplia.

Carga excesiva

Modificación del art. 49.1.n ET: El contrato de trabajo se extinguirá:

...

*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.*

Plazos

Modificación del art. 49.1.n ET: El contrato de trabajo se extinguirá:

...

*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.*

Plazos

¿Cuándo nace la obligación de adaptación/reubicación para la empresa? ¿Desde el conocimiento de la IP o desde que la persona trabajadora diga que quiere mantener la relación laboral?

Parecería lógico que la obligación empresarial quedara condicionada a la manifestación de la persona trabajadora.

No obstante, en la Ley no se establece una vinculación.

A posteriori, se podría interpretar que la voluntad de la persona se manifestó de forma viciada, o que no pudo producirse con pleno conocimiento a no haber sido informado de todas las opciones de adaptación/reubicación.

Además, la empresa debe dar cumplimiento a la normativa de discapacidad.

Por ello, es previsible que las empresas actúen proactivamente.

Ley 2/2025

Modificación del art. 49.1.n ET: El contrato de trabajo se extinguirá:

...

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.**

Papel de los Servicios de Prevención

¿Puede el Servicio de Prevención conocer las posibilidades organizativas de la empresa de la adaptación?

Lo Servicios **de prevención determinarán...**

...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,

La adaptación puede requerir de la necesidad de actualizar la formación e información preventiva, así como de establecer el carácter obligatorio o una periodicidad particular de la Vigilancia de la Salud.

El resto de medidas, tienen un marcado **componente organizativo, acorde con las limitaciones que dieron lugar a la IPT o las que señale Vigilancia de la Salud**: no realizar sobreesfuerzos, no manipular cargas de más de 5 kgs, realizar descansos de 10 minutos cada dos horas, no estar expuesto a determinado agente químico, tarea a realizar entre dos personas, mecanización...

El SP puede elaborar un profesigramo o similar pero siempre partirá de la información facilitada por la empresa (¿se han agotado las posibilidades de adaptación?)

Papel de los Servicios de Prevención

¿Puede el Servicio de Prevención conocer las posibilidades organizativas de la empresa de la **reubicación**?

Lo Servicios **de prevención identificarán...**

...los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

Se supone que dichos puestos de trabajo ya han pasado el filtro de ser **vacantes y acorde con el perfil profesional de la persona**, al margen de la cuestión económica de la carga excesiva

Por ello, es de suponer que la identificación sea sobre una **selección previa por parte de la empresa**, puesto que el SP no conoce todas las vacantes ni posibilidades.

El SP puede elaborar un profesiograma de los nuevos puestos, pero siempre partirá de la información facilitada por la empresa (¿se han agotado las posibilidades de oferta de puestos?)

Papel de los Servicios de Prevención

¿Qué vinculación tendría la identificación de puestos del SP que carece de potestad organizativa y de gestión de personas?

La valoración debe conjugar:

Características del puesto

¿Quién define el puesto
de trabajo?

+

El estado de salud de la persona

Vigilancia de la Salud

Salvo casos muy excepcionales
en los que se cuente con toda
la información necesaria.

La empresa la que determinará los puestos posibles (adaptados o nuevos) y que el SP los evaluará.

Papel de los Servicios de Prevención

SPP/ SPM /SPA

Personal técnico interno (dedicación exclusiva pero posiblemente varios centros)

Personal externo compartido con cartera de cliente

Personal sanitario de VS que realiza RRMM

Redacción de informes

Asesoramiento

Calificación de aptitud

Propuesta de medidas

Formación

Línea jerárquica

Gerencia

Jefe de planta

Jefa de producción

Jefa de sección

Recursos Humanos

Autorización de gasto

Vigilancia y control

Implantación

Dirección

Organización

Corrección disciplinaria

Papel de los Servicios de Prevención

Respecto de la **Vigilancia de la Salud**, cabe preguntarse:

¿Se puede realizar un reconocimiento médico sin que la persona esté de alta?

Se puede entender que sí, puesto que es una suspensión de la relación laboral por motivos administrativos. La persona no está recibiendo tratamiento médico y sus lesiones ya están consolidadas en grado de secuela.

¿Se realizará una calificación de aptitud?

Probablemente se va a seguir el mismo esquema que hasta ahora, con calificaciones de APTITUD, APTITUD CON RESTRICCIONES o NO APTITUD respecto del mismo puesto (adaptación) o de los puestos propuestos por la empresa (reubicación).

No obstante, se puede optar por otras fórmulas.

Papel de los Servicios de Prevención

¿Se trataría de un reconocimiento médico obligatorio?

A nivel teórico sí, por el supuesto del art. 22 LPRL, *para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.*

En la práctica, no se podría obligar a la persona, ni actuar disciplinariamente ante su negativa, puesto que le corresponde la decisión de si quiere mantener la relación laboral o no,

La no-asistencia sería una justificación de la extinción por parte de la empresa.

¿Es imprescindible el reconocimiento médico?

Podría plantearse su sustitución por una medida de menores molestias, como una consulta sanitaria partiendo de la información médica que ha dado lugar al reconocimiento de la IP.

Pero esta opción será difícilmente aceptada, por la querencia actual hacia reconocimiento médico.

Despido nulo por no realizar valoración tras IPT

Despido nulo + indemnización

TSJ de Madrid, Sala Social, Sec 5ª de 7 de abril de 2025, núm. 297/2025

Resumen: Jardinero cuyo contrato se extingue tras IPT

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/be8536a273eb4f3ea0a8778d75e36f0d/20250526>



...el actor se había interesado por la posibilidad de adaptación de su puesto de trabajo; y es contestado desde Prevención de Riesgos laborales el 22-02-24 diciéndole que hasta que no esté de alta no se puede hacer nada. Y que cuando estuviese próxima su alta, solicitase una cita para reconocimiento médico y en función de éste, para realizar los trámites oportunos para adaptar el puesto, en caso de ser necesario.

*-En el momento de dictarse la Resolución del INSS el 18-04-24, declarando en IPT al trabajador, la empresa no realiza actuación alguna, y cuando el propio trabajador, tras dicha Resolución, envía correo electrónico el 30-04-24, solicitando la adaptación del puesto de trabajo, **la empresa tampoco contesta, ni encarga al Servicio de Prevención Informe sobre la aptitud del trabajador.***

*Pretendió la empresa en el juicio, e insiste en el presente recurso en que resultó acreditado que no existía puesto vacante que el actor pudiera ocupar en atención a sus capacidades, **mas tal acreditación debía haberse realizado con carácter previo a la extinción del contrato**, que se produjo con la Resolución que declaró en Incapacidad permanente total al trabajador.*

Papel de los Servicios de Prevención

¿Se puede obligar a la persona a aportar sus informes médicos?

A nivel teórico sí, debe aportar el expediente que dio lugar a la declaración de Incapacidad Permanente, pero si no lo hace, no habrá forma de obligarle y irá en detrimento de la posibilidad de mantenimiento de la relación laboral, sirviendo a la empresa como elemento justificativo de la extinción.

¿Se puede considerar adaptado o reubicado con la calificación de aptitud?

Es importante que más allá de la Vigilancia de la Salud, **las tareas del puesto adaptado o reubicado estén perfectamente definidas, no solo a nivel de restricciones sanitarias**, sino a nivel operativo concreto: no puede manipular las bombonas rojas (8 kg), no puede utilizar la cizalla, no puede realizar la tarea de empaquetado por el sobreesfuerzo que supone, no puede apilar neumáticos...

Papel de los Servicios de Prevención

¿Qué valor darán los Juzgados a la calificación emitida por el SP en caso de extinción de la relación laboral?

Como sucede con la ineptitud sobrevenida, es probable que los Juzgados entiendan que **la calificación del SP no es suficiente por sí mismo** para justificar la extinción y que se requiere que la empresa demuestre la imposibilidad de adaptar/reubicar a la persona, contemplando no solo el aspecto sanitario, sino también el organizativo de la empresa.

Probablemente se dará la misma discusión entre empresas y SPs por la calificación de NO APTITUD, si bien es de entender que sucederá lo mismo que con la ineptitud sobrevenida, la extinción será validada por el Juzgado de lo Social no sobre la base de la calificación de NO APTITUD o APTITUD CON RESTRICCIONES, sino **con relación a la prueba presentada por la empresa sobre sus posibilidades organizativas y costes**.

Sentencia NO APTO no vale por si solo

Despido nulo + indemnización

TSJ de Navarra, Sala Social, Sec 1ª de 14 de marzo de 2025, núm. 118/2025

Resumen: Despido basado en el NO APTO sin actividad probatoria

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/10dd932d1a2d0435a0a8778d75e36f0d/20250429>



La empresa debió practicar prueba sobre si era, o no, posible un ajuste razonable, teniendo en cuenta su actividad, su tamaño, el número de trabajadores con el que cuenta, su capacidad financiera, etc. (sin que se le pudiera exigir un ajuste razonable que supusiera una carga excesiva), pero no lo hizo. Y esa "pasividad probatoria" a la que se refiere la sentencia de instancia debe equipararse a una "denegación" del ajuste, porque ni siquiera "dispuso de tiempo material para intentar una readaptación del puesto o una reubicación".

La consecuencia de lo anterior, en aplicación de la doctrina que recoge la STJUE del 18 de enero de 2024(C-631/22), debe ser la nulidad del despido por discriminatorio. Y es que, extinguir el contrato por ineptitud sobrevenida sin la aplicación de ajustes razonables, incluyendo un posible cambio de puesto, supone una forma de discriminación conforme al artículo 4.1 de la Ley 15/2022 y al artículo 2 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Cuestiones económicas

Art. 48.2 ET:

...

*En los supuestos previstos en la letra n) del artículo 49.1 se considerará también que **subsiste la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo**, durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible.*

Compatibilidades

Art. 174.5. trLGSS:

*...En aquellos casos en los que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49.1.n) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la declaración de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran incapacidad no determine la extinción de la relación laboral, por llevar a cabo la empresa la adaptación razonable, necesaria y adecuada del puesto de trabajo a la nueva situación de incapacidad declarada o por haber destinado a otro puesto a la persona trabajadora, **la prestación de incapacidad permanente se suspenderá** durante el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones u otro que resulte incompatible con la percepción de la pensión que corresponda, de acuerdo con el artículo 198.*

Habilitación normativa (Disp Final 3ª.2)

En el plazo de seis meses y en el marco del diálogo social, el Gobierno presentará una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social sobre incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo, siguiendo el espíritu y las recomendaciones del Pacto de Toledo.

Compatibilidades



IPT vs. mismo puesto de trabajo adaptado

Sentencia TS, Sala de lo Social, Sección 1, núm. 557/2024, de 17 de abril de 2024.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/2377c40b24b93166a0a8778d75e36f0d/20240522>

*...Un principio básico establece la **absoluta incompatibilidad entre la pensión de IPT y el desempeño de la misma profesión** para la que se proclama la incapacidad.*

...La doctrina jurisprudencial relativa a la compatibilidad entre el trabajo y la pensión de IPT hace hincapié en que se trate de una profesión distinta y de tareas diversas de aquellas para las que el trabajador fue declarado en situación de IPT (por todas, sentencias del TS de 19 de noviembre de 2004, recurso 1133/2004; 20 de septiembre de 2005, recurso 3115/2004; y 12 de enero de 2007, recurso 4045/2005). Así, la sentencia del TS de 29 de octubre de 2004, recurso 5644/2003, explica que "el derecho a la compatibilidad surge en cuanto queda acreditado que el beneficiario de pensión de invalidez desarrolla luego una profesión distinta y tareas diversas a aquellas para las que fue declarado en situación de IPT..."

Compatibilidades



IPA/GI vs. reubicación en otro puesto de trabajo

Sentencia TS, Sala de lo Social, Sección 1, núm. 554/2024, de 11 de abril de 2024.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/9af7a1ce22d32f3da0a8778d75e36f0d/20240426>

Desde otra perspectiva, admitir la compatibilidad en los términos en los que lo hacía nuestra anterior jurisprudencia -que aquí expresamente rectificamos- implicaba, en muchas ocasiones ligadas a la prestación de un trabajo por cuenta ajena, la ocupación de un empleo que podría haber sido ocupado por un trabajador desempleado que percibía prestación pública de desempleo y que sí resultaba -y resulta- incompatible con ese nuevo empleo.

...

*Trasladada la doctrina que se acaba de exponer al caso que se debate, la conclusión que se impone -tras oír al Ministerio Fiscal- es que la doctrina ajustada a Derecho es la mantenida en la sentencia recurrida, al considerarse **incompatible la pensión por Gran Invalidez con el trabajo a tiempo completo en una determinada actividad laboral (en los presentes autos: trabajo en la ONCE)**; por lo que hemos de rechazar el recurso planteado por el actor y confirmar la decisión recurrida; sin que haya lugar a pronunciamiento sobre costas, conforme al art. 235 LRJS.*

Compatibilidades



IPA/GI vs. reubicación en otro puesto de trabajo

[11-2024 \(icaoviedo.es\)](https://icaoviedo.es)

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN Y ASISTENCIA JURÍDICA

Criterio de gestión: 11/2024

Fecha: 13 de junio de 2024

Materia: Incompatibilidad de las pensiones de incapacidad permanente absoluta con trabajos que determinen la inclusión en el sistema de la Seguridad Social.

ASUNTO:

Incompatibilidad de la pensión de incapacidad permanente absoluta (IPA) con la realización de trabajos por cuenta ajena o actividades por cuenta propia que determinen la inclusión en un régimen de la Seguridad Social.

1. La percepción de la **pensión de IPA será incompatible con la realización de aquel trabajo o actividad** que dé lugar a la inclusión en un régimen del sistema de la Seguridad Social. A tal efecto, **se suspenderá el pago de la pensión** de IPA durante el desempeño de tales trabajos o actividades, dictándose resolución en la que se fundamente la suspensión en la nueva doctrina del TS, y se reanudará cuando cese la realización de dicho trabajo o actividad. En aquellos casos en los que se tenga reconocido el **complemento destinado a que el interesado pueda remunerar a la persona que le atiende** previsto en el artículo 196.4 del TRLGSS, la suspensión de la pensión no impedirá que **se siga percibiendo dicho complemento**. Lo establecido en este apartado no impide que el INSS pueda promover la revisión del estado del interesado conforme a lo dispuesto en el artículo 200 del TRLGSS.

Compatibilidades



SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN Y ASISTENCIA JURÍDICA

Criterio de gestión: 11/2024

Fecha: 13 de junio de 2024

Materia: Incompatibilidad de las pensiones de incapacidad permanente absoluta con trabajos que determinen la inclusión en el sistema de la Seguridad Social.

IPA/GI vs. reubicación en otro puesto de trabajo

[11-2024 \(icaoviedo.es\)](https://icaoviedo.es)

ASUNTO:

Incompatibilidad de la pensión de incapacidad permanente absoluta (IPA) con la realización de trabajos por cuenta ajena o actividades por cuenta propia que determinen la inclusión en un régimen de la Seguridad Social.

2. En aquellos casos en los que, de acuerdo con la anterior doctrina del TS, el pensionista viniese compatibilizando el percibo de la pensión de IPA con el ejercicio de un trabajo por cuenta ajena o de una actividad por cuenta propia que hubiera dado lugar al alta en un régimen de la Seguridad Social, durante la vigencia de dichos contratos de trabajo o de las citadas actividades, se mantendrá la compatibilidad sin perjuicio de que se pueda **iniciar, si así procediese, el procedimiento de revisión** con el objeto de determinar si se mantiene el grado, en el supuesto de que el interesado no hubiera cumplido la edad de jubilación y de que dicho procedimiento no se hubiera ya iniciado cuando se tuvo conocimiento de que el interesado estaba trabajando.

Compatibilidades

IPT + Adaptación = **Sueldo** (pensión suspendida).

IPT + Reubicación = **Sueldo y pensión.**

IPA + Adaptación
GI + Reubicación = **Sueldo** (pensión suspendida)

Compatibilidades

Concurrencia IPT tras acuerdo reubicación:

TSJ Castilla La Mancha S. Social, sec. 1ª, nº 595/2022

Resumen: conductor reubicado como administrativo



<https://bit.ly/3lbQvOe>

*...debe relacionarse con la profesión que realmente ostentaba el actor, esto es, la de **conductor mecánico de camión cisterna**, en absoluto asimilable ni técnica, ni orgánica, ni convencionalmente, con la de **personal administrativo**, sin que a ello le pueda afectar el que la empresa decidiese reubicarle, y el accionante lo aceptase, en este último grupo profesional al constatar que no podía seguir realizando las tareas propias de su profesión habitual, posibilidad claramente compatible con la apreciación de la efectiva concurrencia en el actor de los presupuestos definidores de la Incapacidad Permanente Total.*

Cuestiones económicas

¿Al estar suspendida la prestación económica, puede la persona revocar su decisión y recuperarla?

La persona trabajadora debería poder recuperar la prestación económica de la IP, puesto que la tiene reconocida.

Sería conveniente que la norma concretara estos extremos.

¿Y si la adaptación/reubicación fracasa con posterioridad?

La persona estará protegida por la **normativa de discapacidad e inclusión social (art. 40.2 del RDLeg 1/2013)** y por ello, permanecería la obligación de *adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa...*

Tras una nueva calificación de aptitud, se valoraría el caso y de no ser viable mantener el empleo, la persona trabajadora debería poder recuperar la prestación económica de la IP, puesto que la tiene reconocida y suspendida.

No se trataría de una ineptitud sobrevenida, sino de la vuelta a la situación inicial.

Cuestiones económicas

¿Podría solicitar la adaptación/reubicación una persona con IP denegada?

En principio no, ya que no se cumple el requisito para el nacimiento del derecho.

¿En caso de revisión de la IP concedida, perdería el puesto adaptado/reubicado?

Entendemos que no debería perder el puesto que ya consolidó en un momento en el que cumplía con el requisito de aplicación de la medida.

Se exigirá a la empresa el recargo de prestaciones si la IP ha quedado suspendida?

Seguramente sí, puesto que la IP está activa mientras duran los trámites.

Se aplicaría a socios de trabajo cooperativas?

En puridad no, puesto que no se aplica el ET pero por la normativa de discapacidad es presumible que se exija el mismo esfuerzo.

Solicitud sin reconocimiento IP



TSJ Castilla y León, Sala Social, rec. núm. 813/2024, de 24 de abril de 2024

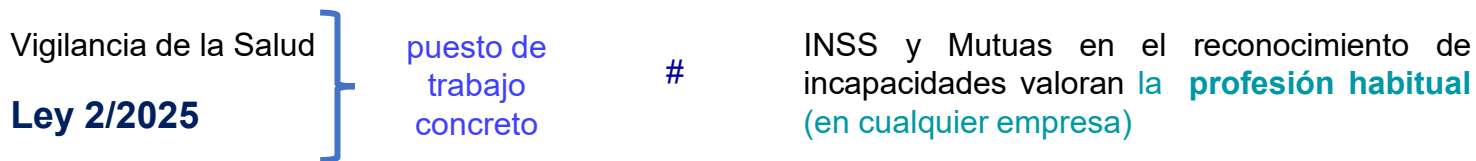
Resumen: cajera-reponedora que se niega a reconocimiento médico para puesto distinto.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d1700753fff4128ca0a8778d75e36f0d/20240603>

*Sin embargo, en el caso de autos la situación no resulta encajable, a saber, **la demandante no ha sido declarada en situación de incapacidad permanente** alguna, a lo que debe sumarse que consta acreditada las limitaciones físicas de la actora con carácter sobrevenido y la incidencia de estas en las funciones de su profesión habitual, con indicación de cada una de ellas.*

*Asimismo, **se han dado por acreditadas las adaptaciones del puesto de trabajo por parte de la empresa, atendiendo al concepto "ajustes razonables" y el intento de la empresa por valorar la reubicación en otros puestos de trabajo, con la negativa expresa de la propia interesada, la trabajadora.***

Reconocimiento de incapacidades y Ley 2/2025



El desempeño de un **puesto adaptado puede implicar el desempeño de la misma profesión habitual**. Podría dar lugar a solicitudes de revisión de la IPT por parte de las Mutuas, de tal forma que podría ser revocada y ya no estaría suspendida.

Nuevos pleitos relacionados con la VS

En los últimos años se están planteando demandas en los Juzgados de lo Social relacionadas con las calificaciones de aptitud y sus consecuencias, como por ejemplo para discutir:

- La propia calificación.
- El alcance una restricción.
- La adaptación del puesto de trabajo respecto de las restricciones.
- La aplicación de protocolos y realización de determinadas pruebas médicas.
- [Adaptación o reubicación tras IPT, IPA o GI.](#)

Se demanda a la empresa y al Servicio de Prevención y de su resultado, se pueden derivar acciones posteriores de reclamaciones de daños.



Índice

1.- Nuevo contexto tras aprobación Ley 2/2025

- 1) Calificaciones de aptitud y sus consecuencias laborales.
- 2) Relación entre despido por ineptitud sobrevenida y reconocimiento de incapacidades.
- 3) Reconocimiento de incapacidad permanente y extinción del contrato.
- 4) Protección por razones subjetivas.

2.- Acción disciplinaria y extinción a instancia del trabajador.

- 1) Potestad disciplinaria vs. tolerancia empresarial.
- 2) Obligaciones de los trabajadores. Carácter voluntario vs. obligatorio del examen de salud. Reflexión sobre el consumo de drogas y alcohol.
- 3) Extinción del contrato a instancias de la persona trabajadora.
- 4) Trabajo a distancia y servicio del hogar familiar.
- 5) Garantías laborales de técnicos y sanitarios en PRL.

Colectivos especialmente protegidos



Trabajadores especialmente sensibles



Embarazo y lactancia natural



Menores de edad

Trabajadores especialmente sensibles

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

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



Trabajadores especialmente sensibles



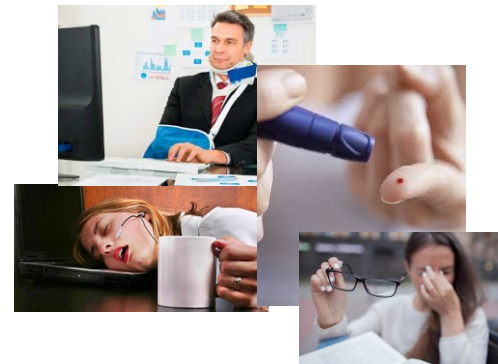
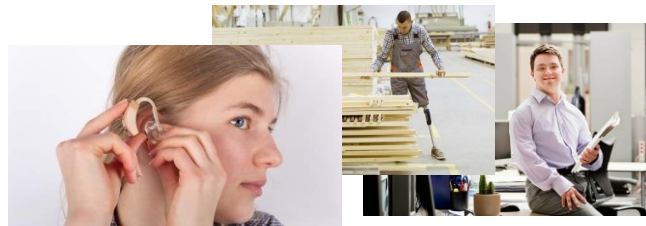
Características personales

No equivale a enfermedad o patología

Discapacidad reconocida

No toda discapacidad equivale a TES

INVASSAT Noviembre 2015:
<http://bit.ly/1o0fTqZ>



Estado biológico conocido

Puede ser permanente o transitorio

Solo interesa si tiene
trascendencia laboral

Especial sensibilidad



mayor vulnerabilidad frente a riesgos

necesidad de adoptar medidas individualizadas

Trabajadores especialmente sensibles

Principios básicos (Artículo 15 de la LPRL)

- » Evitar los riesgos.
- » Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- » Combatir los riesgos en su origen.
- » **Adaptar el trabajo a la persona.**
- » Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- » Sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro.
- » Planificar la prevención.
- » Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la protección individual.
- » Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Idéntico al art. 6 de la Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989.

Trabajadores especialmente sensibles

Deberá tenerse en cuenta para adoptar las medidas necesarias:

- Ergonómicas.
- Organizativas.
- EPI específico.
- Señalización...



Adaptación del puesto de
trabajo a la subjetividad

Debe tener aplicabilidad real



La medida específica puede **mantenerse o variar en el tiempo**:

- Modificación del proceso productivo.
- Cambio de centro de trabajo.
- Recuperación.
- Mecanización de tareas...

Puede depender de circunstancias variables de la persona o del puesto de trabajo



Trabajadores especialmente sensibles

La especial sensibilidad debe ser **un principio**, no una categoría (¡TES!) estigmatizante.

Todos somos o
podemos ser TES

La exigencia de **adaptación del puesto** es aplicable a cualquier trabajador.

Por ejemplo: trabajadores calificados de **apto con restricciones**

PRL real: puestos adaptados, no listados que agrupan casos totalmente dispares



Embarazo y lactancia natural

1.- Evaluar los riesgos para la gestación o lactancia natural, considerando los posibles daños para la trabajadora, feto o hijo lactante.



2.- Cuando sea preciso, según ER: **adaptar el puesto de trabajo**.

3.- Cuando no resulte posible: **cambio temporal de puesto de trabajo** (reglas de la movilidad funcional) + relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos

4.- Cuando no sea posible: **baja por riesgo durante el embarazo** hasta cese de la causa, parto o alcanzarse los **9 meses de lactancia natural**.



Embarazo y lactancia natural

Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo



Artículo 169.1.a) de la LGSS

*Tendrán la consideración de situaciones especiales de **incapacidad temporal por contingencias comunes** aquellas en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria, así como la debida a la **interrupción del embarazo, voluntaria o no**, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, **sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales.***

*Se considerará también situación especial de incapacidad temporal por **contingencias comunes** la de **gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena.***

Embarazo y lactancia natural

El **RD 298/2009** de 6 de marzo, incluye un anexo (**anexo VII**) contiene una **lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural**, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición; y un segundo anexo (**anexo VIII**) con una **lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo respecto a los cuales ni la trabajadora embarazada ni la trabajadora en período de lactancia podrán verse obligadas a realizar actividades que supongan riesgo de exposición a estos**.

¿Tiene sentido evaluar cada puesto como si hipotéticamente pudiera ser ocupado por una trabajadora embarazada?

Tampoco parece justificado. Sí tener un mapa de puestos críticos donde pueda existir riesgo e informar a las trabajadoras que los desempeñen, contemplando también los procesos de reproducción asistida.

Embarazo y lactancia natural



Tribunal Supremo, Sala 4ª, sec. 1ª, nº 739/2018 **Resumen:** reconoce el derecho no por peligrosidad sino por viabilidad <http://bit.ly/2GHQWwH>

*...la delimitación de la contingencia en el caso de la lactancia natural no resulta en absoluto fácil, porque lo que se busca, en suma, es la constatación de que el amamantamiento se ve dificultado o impedido por el mero desempeño de la actividad laboral y, desde esa óptica, **no bastará con que exista un peligro de transmisión de enfermedades de la madre al hijo, puesto que tan perjudicial puede ser dicho contagio como la imposibilidad real de que el menor realice las imprescindibles tomas alimentarias.** Por eso la influencia de los tiempos de trabajo sobre la efectividad de la lactancia natural no puede desdeñarse como elemento de influencia en la calidad y cantidad del amamantamiento so pena de incurrir en la contravención de la propia finalidad protectora buscada. De ahí que, en caso de trabajo a turnos o con horarios y jornadas que impidan la alimentación regular del menor, sea necesario **tomar en consideración la efectiva puesta a disposición de la trabajadora de las condiciones necesarias que permitan la extracción y conservación de la leche materna.** No cabe, pues, limitar la perspectiva de la presencia de riesgos a la exposición a contaminantes transmisibles por vía de la leche materna, porque con ello se estaría pervirtiendo el objetivo de la norma que pretende salvaguardar el mantenimiento de la lactancia natural en aquellos casos en que la madre haya optado por esa vía de alimentación del hijo.*

Tribunal Supremo, Sala Social, sec. 1ª, nº 102/2021

Resumen: enfermera en emergencias sanitarias

<https://www.poderjudicial.es/search/TS/openDocument/c79294cee228c91c/20210216>

Embarazo y lactancia natural



TSJ Galicia, SSoc, Sec. 1ª, nº 2290/2025 de 25 de abril de 2025

Resumen: reconoce el derecho a no realizar guardias de 24 horas con nocturnidad

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/560269206f6ba2b9a0a8778d75e36f0d/20250530>

Es evidente que, aunque se disponga de espacios físicos adecuados para poder amamantar directamente al hijo, con la consiguiente interrupción en su trabajo, la posibilidad de hacerlo no es la misma durante una jornada ordinaria de trabajo, en la que existe un número más o menos elevados de especialistas prestando servicios, que durante la realización de guardias nocturnas, en las que es imposible programar y efectuar paradas programadas para hacerlo, ya que se tiene que estar disponible de inmediato ante cualquier urgencia, no teniendo que haber más facultativos/as realizando guardia.

*Así pues, existe un riesgo específico para la madre y el hijo/a lactante de forma natural, que a la primera le influye negativamente en los términos reseñados, y al hijo/a, por poder **verse privado de todos los beneficios vinculados a la lactancia natural por las circunstancias en que la madre desarrolla su trabajo**, que no ha sido evaluado y que obliga al empresario a adaptar "las condiciones del tiempo de trabajo" de la afectada, es decir acceder a eximirla de la realización de guardias médicas, en horario nocturno, que es lo que ha resuelto la juez a quo.*

Menores de edad

- El artículo 27.2 de la LPRL contiene un **mandato al Gobierno** a legislar sobre limitaciones a la contratación de jóvenes menores de 18 años.



Mandato que no ha sido desarrollado.

- El **Decreto de 26 de julio de 1957**, fija los trabajos prohibidos a mujeres y menores.

Fue **derogado en lo que respecta al trabajo de mujeres** por ser discriminatorio por razón de sexo.



Por todo ello, en lo que respecta a los trabajadores menores edad, y ante la ausencia de desarrollo normativo, **sigue en vigor el Decreto de 26 de julio de 1957**.

Menores de edad

Disp. final 5ª del RD-I 32/2021, de reforma laboral



*En el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de este real decreto-ley, el Ministerio de Trabajo y Economía Social presentará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas un análisis de la normativa de seguridad y salud aplicable a los menores, en base a las conclusiones alcanzadas al respecto en el ámbito de la Estrategia Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que será tenido en cuenta en **la elaboración de un reglamento sobre las peculiaridades aplicables a la contratación de personas jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos, que aprobará el Gobierno, en desarrollo del artículo 27.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.***

Menores de edad

Sanción Inspección de Trabajo en 2022 por conducción ciclomotores.

Art. 13.2 trLISOS: 49.181 euros.

<http://aspectosjuridicosprl.blogspot.com/2023/03/sancion-de-49000-euros-por-ocupar-un.html>



*En dicho decreto, en el Grupo XVIII **se prohíbe a los menores de edad la conducción de vehículos con tracción mecánica** por peligro de accidentes. Debiendo entender esta prohibición en el ámbito laboral totalmente independiente de la autorización para la conducción de ciclomotores en el ámbito y en su esfera de libertad individual.*

Al efecto la sentencia de 23 de enero de 2014, del Tribunal Superior de justicia de Castilla y León (Sede Valladolid), Sala de lo Contencioso-Administrativo refiere:

*Tampoco puede prosperar la alegación de la actora de que el hecho de que se permita en la legislación de circulación conducir un ciclomotor a los 16 años ha de entenderse que también pueda hacerlo bajo contrato laboral, y ello porque el ámbito sobre el que ambas normas inciden no es necesariamente coincidente. En efecto, mientras que aquéllas contemplan una actividad eminentemente privada, de manera que los riesgos que de la misma derivan serán o no asumibles por cada persona en el ejercicio de su libertad, hoy la normativa laboral exige que se tengan en cuenta las especiales circunstancias en que se desarrolla la actividad de esa naturaleza, por lo que ningún reparo cabe hacer a que se impongan mayores garantías de protección y seguridad para los trabajadores. En otras palabras, hoy **actividades plenamente lícitas fuera del ámbito del trabajo que no lo son, sin embargo, en éste teniendo en cuenta que las circunstancias en que se desarrolla la actividad laboral puede originar un riesgo mayor** del que resulta del ejercicio de esa misma actividad en la esfera estrictamente privada...*

Índice

1.- Nuevo contexto tras aprobación Ley 2/2025

- 1) Calificaciones de aptitud y sus consecuencias laborales.
- 2) Relación entre despido por ineptitud sobrevenida y reconocimiento de incapacidades.
- 3) Reconocimiento de incapacidad permanente y extinción del contrato.
- 4) Protección por razones subjetivas.

2.- Acción disciplinaria y extinción a instancia del trabajador.

- 1) Potestad disciplinaria vs. tolerancia empresarial.
- 2) Obligaciones de los trabajadores. Carácter voluntario vs. obligatorio del examen de salud. Reflexión sobre el consumo de drogas y alcohol.
- 3) Extinción del contrato a instancias de la persona trabajadora.
- 4) Trabajo a distancia y servicio del hogar familiar.
- 5) Garantías laborales de técnicos y sanitarios en PRL.

Índice

Art. 29.3 y 2 LPRL:

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores **tendrá la consideración de incumplimiento laboral** a los efectos previstos en el artículo 58.1 del ET...



- 1.º **Usar adecuadamente... las máquinas, aparatos, herramientas**, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- 2.º **Utilizar correctamente los medios y equipos de protección** facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- 3.º **No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos** de seguridad existentes...
- 4.º **Informar** de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un **riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores**.
- 5.º **Contribuir** al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la **autoridad competente** con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- 6.º **Cooperar con el empresario** para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Responsabilidad laboral vs. Potestad disciplinaria

Persona trabajadora

Incumplimiento preventivo



Incumplimiento laboral

lus resistentiae

Empresa

Corrección

vs.

Tolerancia



Vía disciplinaria

- Gradual.
- Conv Colectivo



Responsabilidad

Corregir a quién incumple y premiar a quién exige hacer las cosas bien, no a quién se juega la vida por la empresa (**cultura preventiva**)

Sanción disciplinaria por incumplimiento PRL

<http://bit.ly/2zgOhXB>

TSJ Murcia, S. Social, 27 setiembre 2017, núm. 837/2017 Resumen:
suspensión de empleo y sueldo por no utilizar protectores auditivos



*...en el hecho probado undécimo se recoge que **el trabajador Sr. AAA fue sancionado por falta grave, con amonestación por escrito, al no llevar protector auditivo el día 27 de septiembre de 2015, mientras que el actor realizó tal conducta dos días, lo que indudablemente aumentó el riesgo para su salud máxime cuando ya anteriormente le fueron reconocidas lesiones permanentes no invalidantes por su situación de hipoacusia**, como así se puso de manifiesto por el Juzgador de instancia, por lo que su conducta indudablemente podía provocarle mayor daño y, además, de manera cercana e inminente; y, en cuanto al Jefe de Turno y tal como ya se ha indicado, se desconoce su intervención en los hechos, por lo que ello en modo alguno afectaría a la sanción impuesta al actor, máxime cuando en el hecho probado quinto se recoge que los hechos fueron detectados mediante fotografías de una cámara de vídeo vigilancia, sin que conste intervención del referido Jefe.*

Sanción disciplinaria por incumplimiento PRL

TSJ Madrid, Sala Social, núm. 398/2014

Resumen: **despido procedente** a dependienta de pescadería por no utilizar guante



*...no obstante la formación recibida en materia de seguridad y salud laboral, y contar con equipos de protección individual apropiados a los riesgos de su puesto de trabajo, hace caso omiso de todo ello y prescinde del guante de protección que **la empresa le había facilitado para cortar pescado, máxime habiendo sido advertida en varias ocasiones sobre la obligación de su uso**, de suerte que sufre un accidente laboral que le provoca un corte profundo en el dedo índice de la mano derecha, denota una conducta ajena a la preservación de su propia integridad física y, además, contraria a la legítima confianza depositada en ella por la empresa, lo **que entraña una manifiesta trasgresión de la buena fe contractual, desde el mismo momento que ésta es responsable de velar por su seguridad y salud en el trabajo, deuda que se vería seriamente obstaculizada si su empleador llegase a tolerar acciones imprudentes como la expuesta.***

Sanción disciplinaria por incumplimiento PRL

TSJ de Andalucía, Sala Social, sección 1ª, núm. 316/2020, de 30 de enero

Resumen: despido por falta de uso de guante y peto

<https://bit.ly/3pilPMu>



*...el **actor incumplió de forma reiterada el deber de utilizar las prendas de protección guante de malla con brazaletes y peto de metal, cuando estaba utilizando un cuchillo puntillero**, como figura en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa que el recurrente admite conocer, conducta que había sido sancionada con anterioridad, por lo que nos encontramos ante una desobediencia grave y culpable sancionada por el art. 33 b) 4 del c.colectivo de la empresa MMMM...*

*...ya que la inobservancia de estas normas en materia de protección en el puesto de trabajo, no sólo supone un riesgo para el trabajador, cuando la empresa pone a su disposición todos los medios necesarios para evitar el accidente laboral, sino que desprestigia a la empresa, creando una situación que puede conducir a la sanción administrativa de la empresa y a un grave perjuicio económico, por lo que **la desobediencia además de constituir una clara indisciplina, supone una deslealtad en el cumplimiento de sus obligaciones laborales y una transgresión de la buena fe contractual...***

Sanción disciplinaria por incumplimiento PRL

<http://bit.ly/2XHeoiQ>

T Supremo, Sala Social, nº149/2019, de 28 de febrero

Resumen: improcedencia del recargo por imprudencia temeraria del encargado del trabajador que fue despedido



El accidente causó lesiones al trabajador accidentado y motivó el despido del jefe del equipo, superior inmediato, que se encontraba en el lugar, **despido que fue declarado procedente por la sentencia de instancia y la de suplicación, al considerarlo responsable de no haber adoptado las medidas de desconexión para crear una zona de seguridad para el trabajo**, obligación propia que incumplió haciendo caso omiso del protocolo de operaciones de alta tensión, lo que fue causa del siniestro.

...Ese pronunciamiento lo ha fundado en que el siniestro no es imputable a ella que dió a sus empleados la formación suficiente, les previno de los riesgos y les informó de como evitarlos y adoptó las medidas de prevención necesarias, sin que se le haya imputado déficit alguno de prevención, siendo el siniestro imputable al jefe del equipo que incumplió el protocolo de actuación existente y no ejecutó las labores de desconexión que le correspondían, **conducta determinante del siniestro que suponía una grave imprudencia que había justificado su despido y suponía una ruptura del nexo causal que debe existir entre el accidente y el proceder de la empresa**, cuyo deber de vigilancia no podía extenderse al constante y exhaustivo control de sus empleados en todo momento.

Sanción disciplinaria por incumplimiento PRL

<http://bit.ly/1HCgH8g>

TSJ de Valencia (Sala Social, Secc 1), núm. 554/2015

Resumen: **despido procedente** por fumar en lugar prohibido



*La aplicación de estas doctrinas al supuesto enjuiciado nos conduce a confirmar el pronunciamiento de la sentencia recurrida que declaró la procedencia del despido del trabajador, en cuanto no ha hecho sino aplicar el régimen disciplinario previsto en el **convenio colectivo de aplicación que califica como falta muy grave, sancionable con el despido, "fumar o encender cerillas, mecheros o cualquier otro aparato análogo, siempre y cuando esté prohibido y señalizado por razones de seguridad"**. Y en el presente caso consta: a) que la empresa **había prohibido expresamente** fumar en todo el centro de trabajo; b) que la prohibición está **señalizada con carteles** situados tanto en el exterior como en el interior del centro; c) que el Sr. Urbano había recibido un **curso de formación** en materia de prevención de riesgos laborales en el que constaba que "está totalmente prohibido fumar en todo el recinto de la fábrica"; y d) que fue sorprendido fumando en el centro de trabajo, sin que el hecho de que lo hiciera en el interior de la pala Volvo atenúe la gravedad de la conducta, pues **la prohibición de fumar es absoluta**, incondicionada y justificada por la propia naturaleza de la actividad empresarial que consiste en el tratamiento de residuos potencialmente inflamables.*

Sanción disciplinaria por incumplimiento PRL

<https://bit.ly/3axlZMO>

TSJ Asturias (Oviedo. S Social, Secc 1), núm. 2564/2021

Resumen: Suspensión empleo y sueldo de 60 días por manipular un cableado para anular la iluminación



*Que el trabajador Teofilo, durante su guardia de noche del día 18 de junio de 2020 **manipuló el cableado eléctrico** de la sala de descanso del CCS Gijón, en concreto los cables de alimentación del sensor de movimiento de iluminación que quedaron **arrancados de las regletas de conexión**, tanto el sensor como la iluminación general dejaros de funcionar. De su actuación quedan sin luz, no solo la sala de descanso en la que se realizó la manipulación sino también la segunda sala de descanso y varias líneas de luz del despacho de la administrativa y del despacho del Jefe de CCS. El propio trabajador asume los hechos en sus alegaciones justificándolos con diversos argumentos, como que la luz le molestaba cuando iba a descansar. Que Teofilo no está habilitado ni formado para la realización de tareas de tipo eléctrico ni tal función está entre las propias de un controlador de tráfico Marítimo, categoría que ostenta este trabajador.*

Sanción disciplinaria por incumplimiento PRL



- TSJ Cantabria, Sala Social, secc 1, de 8 de abril de 2024, núm. 272/2023

Resumen: despido auxiliar de gasolinera por cumplimentar check-list *Relación de comprobaciones para descarga de Mercancías Peligrosas* sin comprobar realmente.

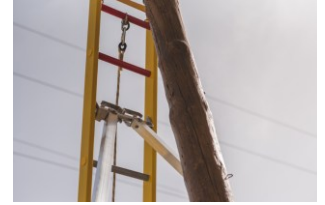
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/7e99a81d6d8255c9a0a8778d75e36f0d/20240516>

El día 19-5-23 la demandante no procedió a observar cómo estaba conectando un camionero la manguera, lo que estaba haciendo de forma equivocada y lo hacía metiendo gasóleo A en el tanque de gasolina.

Pese a ello, rellenó el documento "Check list" como si lo hubiera hecho.

La consecuencia de ello es que quedó contaminado el tanque de gasolina, que se suministró producto indebido a una serie de vehículos -40 vehículos- cuyo coste de reparación ha tenido que ser asumido por la empresa y su compañía de seguros, que tuvo que llevarse a cabo el vaciado y la limpieza del tanque contaminado, y cerrar el surtidor mientras tanto, todo lo cual supuso miles de euros de pérdidas, y pérdida de prestigio comercial una vez que saltó la noticia a los medios de comunicación.

Sanción disciplinaria por incumplimiento PRL



TSJ País Vasco, Sala Social, Secc 1, de 10 de abril de 2025, núm. 917/2025

Resumen: exceso al aplicar el despido en lugar de la suspensión de empleo y sueldo

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d00eb0254a884e2aa0a8778d75e36f0d/20250509>

que es obligatorio el uso de las patas estabilizadoras en trabajos con escalera en doble tramo y en alturas superiores a los dos metros; que los trabajadores tenían a su disposición el día del accidente de trabajo de dichas patas estabilizadoras, que además pensaban emplearlas para trabajar en otro poste próximo en peores condiciones; que, por lo tanto, los trabajadores eran conscientes de dicha norma o instrucción en el uso de la escalera en postes en dichas circunstancias; que el trabajador tenía de formación suficiente y experiencia durante más de 16 años en este tipo de trabajos; que los trabajadores realizaron una supervisión del poste a una altura de 30 centímetros del suelo, en lugar de una supervisión de la base del poste, que les habría permitido comprobar como realmente el poste se encontraba realmente podrido y en defectuosas condiciones para apoyar sobre el mismo la escalera de doble tramo.

...

*Ahora bien, se trata de un acto de incumplimiento de sus obligaciones preventivas que **no consta se haya repetido o reiterado** en otras ocasiones y que, atendiendo a la doctrina gradualista y de proporcionalidad en la aplicación de sanciones disciplinarias, entendemos que no constituye la infracción determinada por la empresa.*

Sanción disciplinaria por incumplimiento PRL

<https://bit.ly/3ctMLUa>

J Social 1 Burgos, núm. 288/2019

Resumen: Suspensión empleo y sueldo a Vigilante de Seguridad por negarse hasta en 3 ocasiones al **reconocimiento medico calificado como obligatorio**



*Todo lo expuesto permite constatar que el actor incurrió, hasta en tres ocasiones, en actos de desobediencia a sus superiores, por lo que su reincidencia y su **voluntad obstativa en la realización del reconocimiento médico**, permiten vincular a la conducta del actor la infracción imputada y la sanción impuesta por la empresa demandada.*

TSJ Madrid, Sala Social, secc 3, de 10 de marzo de 2023, núm. 232/2023

Resumen: Despido de vigilante forestal por no realizar el reconocimiento médico **obligatorio**

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8e6933120227bea1a0a8778d75e36f0d/20230404>



De manera que siendo evidente que el actor forma parte del servicio de prevención y extinción de incendios, independientemente de la categoría que ostente, es claro que realiza un trabajo de riesgo y que, conforme a la doctrina aplicable de nuestro Tribunal Supremo y la normativa que toma en consideración, viene obligado a someterse al reconocimiento médico establecido por la empresa en cumplimiento de sus obligaciones de prevención de riesgos, habiéndose negado a ello el actor injustificadamente, sin que sean de recibo sus alegaciones respecto a la vulneración de su derecho a la intimidad, como se desprende de dicha doctrina, así como de la realización de otras actividades que no conllevan gran riesgo, o que la prevención y extinción de incendios solo se hace cuatro meses al año, etc., porque es indiferente la mayor o menor dedicación a las tareas de riesgo, siendo lo relevante que el actor ha de llevarlas a cabo, en la medida que corresponda, y, consecuentemente, tiene que constatar que es apto para ello.

Sanción disciplinaria por incumplimiento PRL



- TSJ Madrid, Sala Social, secc 2, de 4 de octubre de 2023, núm. 849/2023

Resumen: despido jardinero por negarse a realizar las tareas asignadas tras adaptar el puesto de trabajo a las restricciones de la calificación de aptitud.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/43f4f625b0bb743fa0a8778d75e36f0d/20231024>

*Ahora bien, **sí** apreciamos desobediencia en la actitud reiterada del trabajador negándose a realizar tareas de siega con la segadora, **sin que esté justificada esa negativa ni amparada en las restricciones indicadas por el médico de la Mutua.***

No consta ningún hecho probado que acredite que el demandante esté limitado para la utilización de la segadora en cuestión, ni que el demandante en la fecha de los hechos sufriera dolencia alguna que le limitara para ello.

La negativa del trabajador demandante a cumplir las órdenes de trabajo ha sido reiterada, y por tanto su conducta es reprochable y subsumible en el supuesto del artículo 24.8 del convenio colectivo de aplicación.

Sanción disciplinaria por incumplimiento PRL

Despido improcedente revisión IPT

TSJ Castilla y León, Sala Social, Secc. 1, de 12 de junio de 2025, num. 492/2025

Resumen: despido procedente por no reincorporarse tras alta médica



El día 16 de septiembre de 2024 no acudió a su puesto de trabajo, y solicitó una baja por recaída en procesos de incapacidad temporal a partir de 365 días, que fue denegada por resolución de 20 de septiembre de 2024. El día 17 de septiembre en conversación telefónica con la empresa, indicó que no había ido a trabajar el lunes 16 porque no podía trabajar, y que iba a recurrir otra vez el alta médica del INSS. Si bien por parte de la empresa se le indicó que si no tenía justificación para ausentarse de su puesto de trabajo tenía obligación de acudir al mismo. D. Paulino no acudió a trabajar los días 17, 18, 19, 20, 23 y 24 de septiembre 2024, sin que conste justificación alguna de dichas ausencias.

*...mereciendo el despido la calificación de procedente, al ser las ausencias del trabajador los días 17, 18, 19, 20, 23 y 25 de septiembre de 2024 injustificadas, ... a tenor del Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Soria 2023-2025... califica como falta muy grave la **inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos** o cinco alternos en un periodo de un mes y de conformidad asimismo con lo dispuesto por el artículo 54.2 a) del ET, revistiendo gravedad y culpabilidad suficientes como para dar lugar a la máxima sanción de despido...*

Sanción disciplinaria por incumplimiento PRL – *ius resistentiae*

TSJ Andalucía, Granada (Sala Soc, Secc 1) núm. 1575/2014

Resumen: **despido improcedente** por negativa a efectuar tarea que comportaba riesgos para integridad física



...pues la orden impuesta... excedía de los límites ordinarios y ponía en riesgo tanto la integridad del propio actor como la de otros trabajadores y empleados de la empresa, así como la indemnidad de las instalaciones, ya que encomendarle la conducción de una carretilla elevadora para trasladar tableros y cargas de casi cinco toneladas, sin haber recibido la oportuna formación y capacitación habilitan al actor para negarse a obedecerla, pues de lo contrario le expone a ocasionar daños incumpliendo los deberes de prevención y seguridad e higiene en el trabajo, que no sólo se imponen legislativamente al empresario, como garante máximo de la prevención de riesgos laborales en el centro de trabajo, sino también al propio trabajador ex art 5, b del ET. Y es una conjetura absurda presumir la impartición de efectiva formación por el hecho de que en la empresa se encuentren los manuales de instrucciones de las carretillas, pues es deber del empresario, en este caso de todos los socios administradores de la sociedad y no de uno sólo y en su conjunto, realizar conductas activas de impartición efectiva de formación específica a los trabajadores, aquí no acreditadas.

Siempre que la orden no atente contra la seguridad del trabajador, en cuyo caso, entra en juego su *ius resistentiae* y no podría ser represaliado por ello.

Sanción disciplinaria por incumplimiento PRL

TSJ Catalunya, Sala Social, núm. 5843/2018, de 7 de noviembre.

Resumen: despido electricista por acudir 3 días al trabajo con síntomas de embriaguez
<http://bit.ly/2MieRUb>



*Teniendo en cuenta las circunstancias de la **profesión del trabajador, que es electricista, su actuación adquiere especial gravedad**, tal como entiende la sentencia recurrida, a la luz de las obligaciones de prevención de riesgos que la norma atribuye a la empresa. ...*

***La inacción de la empresa ante un caso tan flagrante de peligrosidad en el desempeño de la prestación laboral implica sin duda grave responsabilidad** en caso de accidente de trabajo, por incumplimiento de los deberes generales de protección impuestos por los arts 14 y 15 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, con la correspondiente sanción para la empresa, recargo de prestaciones e indemnizaciones complementarias en caso de accidente, del propio trabajador o de otros compañeros. Su obligación de evitar los riesgos que la norma le impone le exige en casos tales como el presente una actuación que impida la actualización del accidente que la actuación del trabajador hace prever.*

...La calificación de la habitualidad no puede hacer en abstracto para todos los casos, sino concretamente según las circunstancias de la prestación de servicios de que se trate y de los riesgos que le sean inherentes. Es imposible entender que en una situación de este tipo la empresa hubiera de esperar días o semanas para poner fin a la situación de riesgo, dada precisamente la posibilidad de que éste se actualizara. ...

Sanción disciplinaria por incumplimiento PRL

TSJ Castilla y León, núm. 826/2024, de 14 de abril de 2024

Resumen: despido maquinista inyección de aluminio recientemente declarado apto con restricciones que acude 4 veces en dos meses con síntomas de embriaguez

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/029a686b542bfaaaa0a8778d75e36f0d/20240614>



Los días 25 de mayo, 26 de mayo, 26 de junio y 27 de junio, todos de 2023, el demandante llegó a su trabajo en turno de noche con los ojos cristalinos y dificultades para hablar, un estado que su Coordinador de Equipo consideró de embriaguez, de modo que entendiendo que constituía un peligro que prestase servicios en su puesto como Maquinista, en el cual se inyecta aluminio a más de setecientos grados, le asignó un puesto distinto denominado "Granalla"

*...para que el caso que nos ocupa pudiera la Sala asumir el argumento de la parte recurrente, sería necesario una **precisión del riesgo, incluyendo el puesto de trabajo, funciones concretas realizadas, lugar de ejecución, materiales empleados, trabajadores presentes o instalaciones utilizadas, entre otros. Es decir, que no quedara lugar a dudas del riesgo creado por el trabajador al presentarse en su puesto de trabajo, no siendo suficiente el hecho de emplear materiales a más de setecientos grados desconociéndose más circunstancias**, no al menos como abuso inequívoco de confianza más allá de la tipificación como grave de dicho estado por el Convenio Colectivo.*

Sanción disciplinaria por incumplimiento PRL

TSJ Madrid, SSocial, Secc. 1, núm. 846/2023, de 29 de septiembre de 2023

Resumen: despido conserje control de accesos comunidad de propietarios ebrio

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/5a263bf5e6394ffba0a8778d75e36f0d/20231025>



*El estado de embriaguez del actor es **constatado** por el Sr. TTTT , Sr. VVVVV y por la Sra. MMMM Virtudes , por el fuerte olor que desprendía a alcohol, el estado en el que se encontraba, no se mantenía en pie, tambaleándose, apoyándose en las paredes porque perdía el equilibrio farfullando comentarios y por su hablar pastoso y su presencia desaliñada.*

*Se desprende de lo anterior que, a juicio del Tribunal Supremo, los convenios colectivos pueden otorgar especial relevancia disciplinaria al estado de embriaguez, y calificar válidamente como falta muy grave, y, por ende, como causa de despido, **un único episodio** en lugar y tiempo de trabajo, atendiendo la naturaleza de los servicios prestados por la empresas, al singular nivel de responsabilidad y diligencia exigibles a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y a las consecuencias del incumplimiento de su deber de prestar servicios en condiciones de idoneidad que no limiten o excluyan la capacidad para su normal desempeño con garantías de seguridad propia y de terceros, o dicho en otros términos que quienes trabajen en ciertas ocupaciones pueden quedar sometidos por la vía de la negociación colectiva a un mayor rigor disciplinario si incurren en ese comportamiento, independientemente de la habitualidad.*

Condena penal por tolerancia

AP Valladolid, Sección 2ª núm. 28/2014

Resumen: desplome de montacargas desatascado por personal de la empresa no autorizado, sin llamar a empresa externa. Condena 2 años al gerente por tolerar.



*...el Sr. CCCCC, que **era el máximo responsable del personal de la bodega y jefe superior de los accidentados, siendo conocedor de que esos se hallaban manipulando el montacargas tratando de quitar unas tablas que lo bloqueaban**, cuando había una norma o instrucción de que cuando se averiaba el montacargas o tenía alguna incidencia no debía manipularse sino que debía llamarse al servicio de mantenimiento con OOOOO, sin embargo **no tomó ninguna iniciativa para impedir a los operarios seguir en aquel lugar o que cesaran en dicha actividad, ni siquiera acudió al lugar donde se encontraban, de forma que no hizo nada para hacer efectiva esa instrucción de la empresa y se despreocupó totalmente de la situación y del riesgo que corrían esos trabajadores permitiéndoles continuar con esa tarea**, de forma que cuando el Sr. JJJJJJ logró desbloquear el montacargas este se desplomó produciendo el desgraciado resultado.*

Cultura preventiva



SBC

Seguridad basada en el comportamiento



SBO

Seguridad basada en la organización

El comportamiento individual está condicionado por el aspecto grupal. Todos buscamos ser aceptados en un colectivo, por lo que tenderemos a imitar las conductas que socialmente estén aceptadas en dicho ámbito. Lo que comúnmente podemos resumir en *allí donde fueres, haz lo que vieres*.

Por ejemplo: ***Prohibido manipular la máquina sin avisar a mantenimiento,***

Pero debemos preguntarnos:

¿Cada cuánto se atasca la máquina? ¿Es la primera vez que el trabajador mete la mano para solucionar un atasco? ¿Lo ha visto hacer a alguno de sus compañeros? ¿Lo sabe el jefe de la sección? ¿Existía una alternativa real para el trabajador? ¿Qué consecuencia tendría esperar a los de mantenimiento? ¿Algo de esto se ha comentado con el técnico del SPA?

Cultura preventiva



[Experimento de conformidad social | Sesgo de arrastre | Neuronas espejo. \(youtube.com\)](https://www.youtube.com/watch?v=...)

Cultura preventiva



<https://www.youtube.com/watch?v=Y-Mg2lhJMTg>

Índice

1.- Nuevo contexto tras aprobación Ley 2/2025

- 1) Calificaciones de aptitud y sus consecuencias laborales.
- 2) Relación entre despido por ineptitud sobrevenida y reconocimiento de incapacidades.
- 3) Reconocimiento de incapacidad permanente y extinción del contrato.
- 4) Protección por razones subjetivas.

2.- Acción disciplinaria y extinción a instancia del trabajador.

- 1) Potestad disciplinaria vs. tolerancia empresarial.
- 2) Obligaciones de los trabajadores. Carácter voluntario vs. obligatorio del examen de salud.
Reflexión sobre el consumo de drogas y alcohol.
- 3) Extinción del contrato a instancias de la persona trabajadora.
- 4) Trabajo a distancia y servicio del hogar familiar.
- 5) Garantías laborales de técnicos y sanitarios en PRL.

Voluntariedad vs. Obligatoriedad del examen de salud

REGLA GENERAL: obligado ofrecimiento pero **carácter voluntario para el trabajador.**

Obligación del ofrecimiento, no de renuncia expresa (salvo construcción) http://bit.ly/NTP_959

EXCEPCIONES:

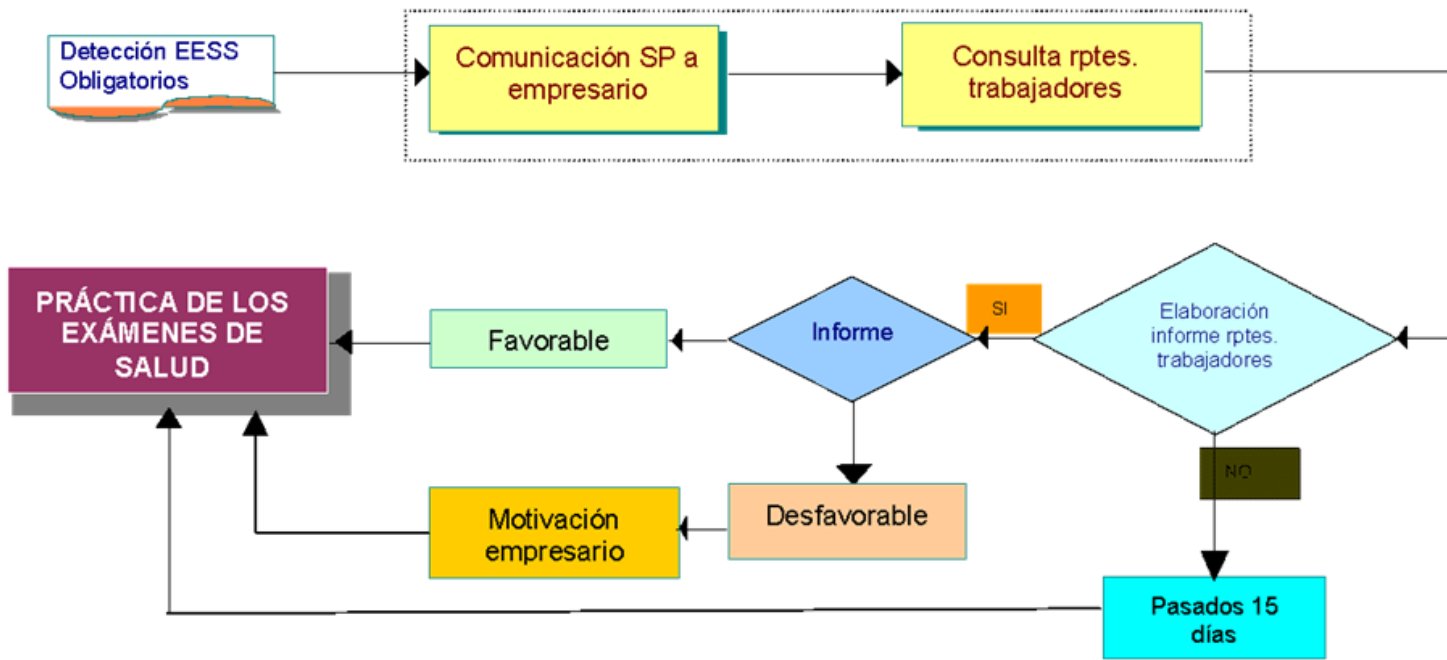
cuando el examen de salud sean

imprescindible:

Informe de los representantes de los trabajadores
(15 días, no vinculante)

- Para **evaluar los efectos de las condiciones de trabajo** sobre la salud de los trabajadores.
- Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un **peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas** relacionadas con la empresa.
- Cuando así esté establecido en una **disposición legal** en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Voluntariedad vs. Obligatoriedad del examen de salud



Obligatoriedad para evaluar las condiciones de trabajo

Es un supuesto poco frecuente, en el que **fuera preciso monitorizar** la salud de las personas trabajadoras para conocer si se está produciendo afectación patológica por algún agente o riesgos emergente cuya peligrosidad se desconozca (por ejemplo, nanopartículas).

Pero también puede aplicarse **por ausencia de mediciones**.

RD 374/2001, de agentes químicos (<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2001-8436>)

Art. 6.3: La vigilancia de la salud será un requisito obligatorio para trabajar con un agente químico peligroso cuando ...

- a) No pueda garantizarse que la exposición del trabajador a dicho agente está suficientemente controlada.*
- b) El trabajador, teniendo en cuenta sus características personales, su estado biológico y su posible situación de discapacidad, y la naturaleza del agente, pueda presentar o desarrollar una especial sensibilidad frente al mismo.*

Obligatoriedad según disposición legal

RD 396/2006, **amianto** (Art. 16)

RD 286/2006, **ruido** (Arts. 5 a 7)

RD 374/2001, **agentes químicos** (Anexo II,
plomo y sus derivados iónicos)

RD 783/2001, **radiaciones ionizantes** (Art. 40)



Voluntariedad vs. Obligatoriedad para verificar peligro



Individualmente



Por puesto de trabajo

TS reitera querencia por obligatoriedad del reconocimiento por peligros del puesto de trabajo: <http://bit.ly/2SAfThw>

Voluntariedad vs. Obligatoriedad para verificar peligro

<http://bit.ly/17lpANL>

Despido procedente:

TSJ Extremadura (Sala Social), Sec 1ª, núm. 44/2013

Resumen: Guarda de seguridad en obra que se negó al examen de salud



*...del relato de hechos declarados probados se extrae la voluntad rebelde al cumplimiento de la orden dada por la demandada, que le avisa cuatro o cinco veces al actor, para que acuda a los Servicios Médicos de XXXX, que es con quién aquélla tiene concertada tal labor, **negándose reiteradamente a tal reconocimiento**, aún a pesar de las explicaciones que le dio el Gerente de la empresa, y ello teniendo en cuenta la actividad a la que se dedica, que hemos dejada expuesta, y las **condiciones en que las desarrolla, en la noche y en despoblado, poniendo con ello en peligro tanto su integridad física como la de terceros, pues no olvidemos su categoría profesional y la portación de arma**. Ello se agrava si tenemos en cuenta la circunstancia de que **la empresa tenía sospechas, a través del cónyuge del actor, de que padecía sordera de un oído** y así se extrae del fundamento de derecho segundo, declaración del Jefe de Servicio, tenida en cuenta por el Juzgador a quo, quién también declara que avisó al actor de que tenía que personarse para el reconocimiento médico en cuatro o cinco ocasiones, "pero este, unas veces, le dio largas, hasta que al final dijo que no le salía de..."*

*... ante la **existencia un defecto de audición, que como declara la sentencia "se manifestó claramente en el acto del juicio a la vista de todos los presentes"**, la empresa tenía derecho a comprobar el grado de deterioro acústico del actor a través del oportuno reconocimiento médico...*

Voluntariedad vs. Obligatoriedad para verificar peligro

Reconocimiento médico obligatorio:

TSJ de Castilla-La Mancha, SSoc, Secc 2, núm. 1867/2024, de 4 de diciembre

Resumen: Médico especialista con problemas psíquicos

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e5c8a27c0feb5bfea0a8778d75e36f0d/20250129>



*...los datos expuestos por el servicio de prevención son más que claros respecto a la concurrencia de **indicios que evidencian una posible situación de riesgo para terceros**, no solo compañeros de trabajo del actor, sino también para pacientes, haciéndose constar entre otros extremos, no solo la existencia de episodios violentos con compañeros, sino también el no atender llamadas de guardias, la mala gestión de los hemoderivados del banco de sangre, la falta de programación adecuada de suministros y bienes que precisa quirófano, el incremento de indicadores de estancia hospitalaria, del número de amputaciones, o de datos de mortalidad. Obviamente se trata de indicios, pero los mismos son de tal entidad que justifican la incoación del oportuno expediente por parte de los responsables en medidas de prevención a fin de comprobar si pudiera producirse algún tipo de situación médica o de otra naturaleza en el demandante que fuera necesario remediar para poner fin a dicha situación, y ello atiendo a la gravedad y a los efectos que esta situación puede producir de cara a terceros si tenemos en cuenta la profesión del trabajador.*

Comentario completo sentencia:

<https://andreusanchezprl.com/sentencia-obligatoriedad-vigilancia-de-la-salud-a-medico-especialista-con-posibles-problemas-psiquicos/>

Voluntariedad vs. Obligatoriedad para verificar peligro

<http://bit.ly/17IpANL>

Examen de salud no obligatorio:

TSJ Valencia (Sala Social, Sec 1ª) núm. 138/2013

Resumen: Examen de salud exigido a conductores de autobuses públicos



*A diferencia de lo sostenido en el recurso entendemos que **tanto la formación preventiva como el deber de poner en conocimiento de la empresa cualquier dolencia** que pudiera afectar a la conducción, son medidas positivas y complementarias a los controles legales que minimalizan el riesgo de pérdida de conciencia al que expresamente hace referencia la demandada, en cualquier caso se trata de un **riesgo que no queda totalmente excluido por la medida propuesta**, que en ningún caso garantiza una posible contingencia sobrevenida. **No concurre por lo tanto proporcionalidad entre la medida propuesta y el riesgo; al existir medidas menos injerentes que contribuyen al mismo fin y al no ser esta medida concluyente para la evitación del citado riesgo.** No se aprecia por último un interés preponderante del grupo social o de la colectividad laboral o una situación de necesidad objetivable como lo es el riesgo de enfermedad profesional o el riesgo específico de terceros, puesto que la conducción de vehículos de transporte colectivo urbano no es una actividad de riesgo añadido sobre el riesgo ordinario de las personas implicadas en el tráfico y la conducción de vehículos, actividad debidamente reglamentada por el legislador.*

Voluntariedad vs. Obligatoriedad para verificar peligro

<http://bit.ly/BrigRu>

Examen de salud obligatorio:

Tribunal Supremo (Sala Social) de 10 de junio de 2015

Resumen: Avala obligatoriedad para 700 trabajadores de la Brigada de Emergencias



*...los trabajadores afectados por el conflicto trabajan en la prevención y extinción de incendios, **actividad "compleja y arriesgada que exige una buena capacidad física y psicológica**, por desarrollarse frecuentemente en terrenos accidentados, con muy altas temperaturas y grandes emisiones de humo, y también su trabajo consiste en la prestación de auxilio a personas y cosas en catástrofes y emergencias, como nevadas e inundaciones", de modo que su correcto estado de salud "evita u minimiza los peligros derivados del indiscutible riesgo de dicho trabajo, tanto para el propio trabajador como para los terceros relacionados con la empresa". Por tanto, hemos de partir de que la detección de enfermedades que conviertan en inadecuadas las tareas encomendadas **evitarán que los propios trabajadores puedan tener que ser auxiliados en situaciones de emergencia, haciendo surgir un riesgo para terceros.***

Voluntariedad vs. Obligatoriedad para verificar peligro

<http://bit.ly/2cnu3ju>



Examen de salud obligatorio:

TSJ País Vasco 287/2016 (Sala de lo Social, Secc 1) 16 de febrero 2016

Resumen: Avala obligatoriedad por puestos de trabajo según SP Mancomunado

... En nuestra fábrica, se debe considerar OBLIGATORIA la vigilancia de la salud en los siguientes riesgos o actividades:

- TRABAJOS DONDE SE MANEJAN CARRETILLAS / TRASPALLETAS
- TRABAJOS EXPUESTOS A ESTRÉS TÉRMICO POR FRÍO (TRABAJOS EN CÁMARA).
- TRABAJOS EN ESPACIOS CONFINADOS / AISLADOS.

- Vigilancia de la salud obligatoria establecida por Ley:
 - TRABAJOS EXPUESTOS A RUIDO (RD 39/1997 y RD 286/2006).

- Vigilancia de la salud recomendable, aunque no obligatoria:
 - TRABAJOS EN ALTURAS.

- El reconocimiento médico INICIAL y el reconocimiento médico de RETORNO AL TRABAJO TRAS AUSENCIA POR MOTIVOS DE SALUD (bajas médicas superiores a 3 semanas), también tienen carácter OBLIGATORIO CUANDO AFECTEN A PUESTOS DE TRABAJO EN LOS QUE LA VIGILANCIA DE LA SALUD ES OBLIGATORIA.

Voluntariedad vs. Obligatoriedad para verificar peligro

Examen de salud obligatorio:

TSJ Catalunya (Sala Social, Secc 1) 31 de marzo 2016 núm. 1915/2016

Resumen: Declara improcedente un despido nulo avalando la obligatoriedad

<http://bit.ly/2c9O3ml>



*... aunque es cierto que la obligatoriedad del reconocimiento no se puede imponer si únicamente está en juego la salud del propio trabajador, sin el añadido de un riesgo o peligro cierto objetivable, en el presente caso, la justificación del reconocimiento médico **no se basa solo en función de los riesgos de su puesto de trabajo, en relación a los que puedan afectar al trabajador, sino también por la incidencia que puedan tener en relación a terceras personas**, y, en función de esos riesgos, el conocer las condiciones psicofísicas del trabajador puede evitar o minimizar los peligros derivados del riesgo de dicho trabajo, no sólo para el propio trabajador, sino también para los terceros. Es indicativo el hecho de que el reconocimiento médico no se imponga al trabajador, sino a todos los trabajadores de la empresa, y aunque es cierto que el convenio colectivo no puede prever otros supuestos de obligatoriedad distinto a los de la Ley, ni introducir en la disciplina de los reconocimientos médicos obligatorios aspectos que no encajen en el marco de las directrices en torno a las cuales debe ordenarse, en el presente caso, la actividad encomendada al demandante puede exigir una buena capacidad física y psicológica, por la existencia de un riesgo evidente para terceros, siendo preciso conocer el estado de salud para destinar a una persona a la realización de las tareas propias de su puesto de trabajo. En tal sentido, debe indicarse que, conforme al artículo 25 de la LPRL , "los trabajadores no serán empleados...*

Voluntariedad vs. Obligatoriedad para verificar peligro

<http://bit.ly/TS-VSeg>



Examen de salud obligatorio:

Tribunal Supremo (Sala Social) de 7 de marzo de 2018

Resumen: Avala obligatoriedad para Vigilantes de Seguridad y Escoltas

*...resulta patente que en **una actividad como la que concierne a este supuesto, la detección de enfermedades o patologías que incidan en la prestación del trabajo, podrían convertir en inadecuadas algunas de las tareas encomendadas por el riesgo que supondría su realización en determinadas circunstancias de salud.** ...*

*...Así frente al derecho del trabajador a proteger su intimidad, la ley ampara el derecho a la salud de sus compañeros o de las personas que puedan encontrarse en el medio laboral. **El derecho del trabajador afectado a negarse al reconocimiento cede y termina donde empieza el riesgo grave para la vida, integridad y salud de terceros que no pueden verse afectados por la indolencia del trabajador renuente.***

*...
Como dijimos en la citada STS de 10 de junio de 2015 , en ese caso, más aún en el que ahora se contempla, aparece, junto con el interés individual del trabajador de proteger su propia intimidad, otro interés preponderante: el del resto de trabajadores o de terceras personas, cuya integridad física y salud pueden depender, en no pocas ocasiones, del estado de salud del trabajador vigilante de seguridad o escolta. **Para conjurar el riesgo que supone el destinar una persona sin los requerimientos psicofísicos precisos es necesario conocer y comprobar que goza de un adecuado estado de salud.***

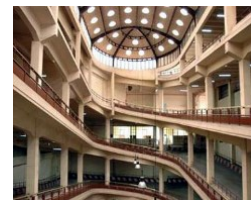
Voluntariedad vs. Obligatoriedad para verificar peligro

<http://bit.ly/2enWcbX>

Examen de salud obligatorio:

TSJ Madrid (Sala Social, Sec 6), de 12 de setiembre de 2016, núm. 583/2016

Resumen: Conductores, mantenimiento y taller en Parque Móvil del Estado



*El presente litigio afecta a tres grupos de trabajadores, en primer lugar el **"personal conductor"**. Parece difícil negar, tal como lo hacen los recursos, que la actividad de la conducción genere riesgos específicos para el propio conductor y para terceros, pues la experiencia cotidiana desgraciadamente lo desmiente, como **hecho notorio, de todos conocido, que no necesita de mayores explicaciones**.*

*El siguiente grupo al que se refiere la sentencia y los recursos es el de **personal de mantenimiento con trabajo en altura**, para el cual se establece un reconocimiento inicial y reconocimientos periódicos con arreglo a lo legalmente establecido. Este caso es similar al anterior, pues **el riesgo al que se expone, evidentemente el de caídas, es tan notorio que no necesita mayor detenimiento**. La puesta en riesgo específico del propio trabajador y de sus compañeros de trabajo justifica, al igual que en el caso anterior, la excepción a la regla general de voluntariedad.*

*Distinta solución se debe adoptar respecto al tercer grupo... **personal de taller con posible exposición a ruido y/o vibraciones y productos químicos cancerígenos**. Dada esta formulación tan genérica, y teniendo en cuenta también que no ha existido actividad probatoria de las partes... y en consecuencia **no es posible admitir una obligatoriedad de reconocimientos médicos sin que conste en modo alguno cuáles son las circunstancias en que se desenvuelve el trabajo de taller**. En efecto, **se desconoce incluso si concurren realmente los factores indicados (se habla de "posible" exposición) y de existir, en qué medida y circunstancias se produciría la exposición al ruido, vibraciones, o productos químicos cancerígenos**.*

Voluntariedad vs. Obligatoriedad para verificar peligro

Examen de salud obligatorio:

TSupremo (Sala Social) de 21 de enero de 2019 n°33/2019

Resumen: Obligatoriedad para conductores de pasajeros y mantenimiento en altura



...no son necesarias especiales consideraciones para poner de relieve **el riesgo que asumen quienes van de pasajeros en estos vehículos de servicio público, cuya integridad física queda en manos del conductor del mismo, además de, por supuesto, la del propio trabajador que se expone de manera continua y reiterada a los peligros que entraña la conducción de automóviles**, lo que justifica suficientemente la imposición obligatoria de reconocimientos médicos periódicos conforme permite el art. 22 LPRL , sin que en el caso de autos aparezca elemento alguno que permita considerar desproporcionada o irrazonable la actuación de la empresa, ni el modo y manera en el que lleva a cabo la práctica de tales reconocimientos que no exceden por lo tanto los límites que autoriza dicho precepto legal.

Como en nuestra anterior sentencia dijimos "los reconocimientos médicos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales están al servicio de la salud y seguridad en la empresa y constituyen un instrumento para que el empresario pueda cumplir con su deber de proporcionar una protección eficaz en materia de seguridad y salud y del correlativo derecho de todos los trabajadores a obtener tal eficaz protección", mientras **que los reconocimientos médicos para la renovación de los permisos de conducción no están de ninguna forma vinculados al desempeño de ningún concreto puesto de trabajo, no tienen por lo tanto en cuenta los riesgos laborales que pudieren concurrir, y no persiguen constatar la capacidad para el desempeño de una determinada actividad laboral.**

De lo que hemos expuesto hasta ahora ya se desprende que los recurrentes tan solo impugnan el pronunciamiento de la sentencia recurrida relativo a los conductores, sin alegar ninguna otra sentencia de contraste que pudiere valer como contradictoria para los **trabajadores que realizan tareas en altura**, ni plantear siquiera un motivo de recurso y alegaciones específicas para este colectivo.

Consecuencia de ello es que, de la misma forma que ha quedado firme el pronunciamiento sobre los trabajadores de taller al no recurrir la empleadora, **también ha ganado firmeza el que afecta al personal que trabaja en altura.**

Voluntariedad vs. Obligatoriedad para verificar peligro

Examen de salud obligatorio:

TSJ País Vasco, Sala Social, núm 684/2019

Resumen: Conductores metro de Bilbao



En resumidas cuentas, apreciamos ausencia de justificación de circunstancias de innecesariedad o falta de adecuación, o en su momento desproporción, puesto que como se viene a afirmar en la instancia, no hay otras medidas alternativas que puedan advertirse con cualquier otro interés preponderante del trabajador singular, en relación a la garantía de seguridad en la circulación ferroviaria. La encomienda de los criterios de aptitud y de capacitación que se basan no solo en los derechos fundamentales propios sino también en las limitaciones y obligaciones de los contrarios, o criterios objetivos y racionales que estudian los riesgos de las actividades laborales y preconizan una exigencia de aptitudes médico-laborales, que se dan no solo en la normativa de transporte ferroviario sino también en otras muchas tareas.

Voluntariedad vs. Obligatoriedad para verificar peligro

Examen de salud obligatorio:

TSJ País Vasco, Sala Social, núm 1/2021

Resumen: Conductor perceptor, oficial pintor/carrocero, conductor de garaje, conductor grúa, oficial electricista y oficial mecánico (autobuses)



- Entre las funciones habituales de los conductores perceptores se encuentra la de **conducir autobuses** y/o microbuses de transporte urbano de viajeros.
- En la evaluación de riesgos del puesto de oficial pintor/ carrocero se incluye dentro de las tareas del puesto la de **desplazamiento en vehículos** hasta otros lugares de trabajo con carácter esporádico.
- En la evaluación de riesgos del puesto de conductor garaje se incluye dentro de las tareas del puesto la de aparcar el vehículo, también en ocasiones puntuales, cuando el conductor no ha podido aparcar al finalizar el turno como tarea de carácter esporádica y **mover y recolocar los autobuses** en las cocheras como tarea habitual.
- En la evaluación de riesgos del puesto de conductor grúa se incluye dentro de las tareas del puesto la de **conducir la grúa y desenganchar el vehículo** en la posición que se le indique en el depósito y recorrer los itinerarios marcados como tareas habituales.
- En la evaluación de riesgos del puesto de oficial mecánico se incluye dentro de las tareas habituales del puesto el **llevar los vehículos** a que pasen la Inspección técnica del vehículo (ITV), según calendario programado como tarea de carácter habitual y el acudir a otro lugar de trabajo para realizar tareas de reparación mecánica "in situ" de un vehículo averiado como tarea esporádica.
- En la evaluación de riesgos del puesto de oficial electricista se incluye dentro de las tareas del puesto el desplazarse para realizar trabajos de reparación electrónica "in situ" en vehículos que están de servicio según necesidades de servicio y **efectuar la prueba de los vehículos** tras la reparación.

Voluntariedad vs. Obligatoriedad para verificar peligro

<https://bit.ly/3ctMLUa>

Examen de salud obligatorio:

TSJ Comunidad Valenciana, Sala Social, núm 2800/2019

Resumen: Conductor de autobuses que acudió a los reconocimientos de 2008 a 2011, pero se negó a los de 2012 y 2013. Recargo de prestaciones.



...prorrogó la vigencia del permiso de conducción el 27-12-2011 a 27-12-2016 para clases profesionales y hasta el 27-12-2021 para el resto, realizándose análisis clínicos el 21-10-2011, 15-5-2012 y 3-10-2013 pese a lo cual sufrió una angina de pecho el 3-12-2013 mientras conducía el bus de transporte de viajeros para la empresa...

*... la empresa demandante al no realizar al trabajador codemandado los reconocimientos médicos periódicos con carácter obligatorio, incumplió lo establecido en el art. 22 LPRL, existiendo una evidente relación de causalidad entre dicho incumplimiento y el accidente de trabajo sufrido por el trabajador en fecha 3-12-2013, sobre todo si se tiene en cuenta que **la empresa era conocedora de la hipertensión arterial** padecida por el Sr. Erasmo al haberla constatado en los reconocimientos médicos que le practicó en los años 2008, 2009 y 2010, siendo dicha enfermedad un **factor de riesgo muy importante en relación con la angina de pecho** que sufrió el trabajador mientras conducía el autobús de transporte de viajeros para la empresa demandante. No cabe desconocer que de haberse realizado los reconocimientos médicos del trabajador se hubiera podido evitar la actualización del riesgo cardiovascular del trabajador en tiempo y lugar de trabajo, impidiéndole por ejemplo que el mismo siguiera conduciendo dado el incremento del riesgo de padecer un accidente de trabajo durante su prestación de servicios.*

Voluntariedad vs. Obligatoriedad para verificar peligro



Examen de salud obligatorio:

Nota de prensa accidente Avilés 2018: La Fiscalía pide cuatro años de prisión para el chófer de ALSA que en 2018 sufrió un accidente en Avilés con cinco muertos y catorce heridos

<https://cadenaser.com/2022/02/08/la-fiscalia-pide-cuatro-anos-de-prision-para-el-chofer-de-alsa-que-en-2018-sufrio-un-accidente-en-aviles-con-cinco-muertos-y-catorce-heridos/>

El Ministerio Fiscal considera que el acusado conducía el **vehículo a pesar de conocer que no podía hacerlo a causa de la epilepsia que padecía desde 2015**, circunstancia que él sabía, pero **que no conocía la empresa de transportes** para la que trabajaba, ya que el acusado **no aceptaba el diagnóstico por las consecuencias que ello podía acarrear para su actividad laboral**. Tras el accidente, el acusado manifestó que había padecido una pérdida de consciencia y agarrotamiento muscular producto de una crisis epiléptica que le había impedido controlar el autobús y evitar la colisión.

En el momento de los hechos, el acusado seguía tomando el tratamiento medicofarmacológico para controlar la enfermedad y estaba advertido de que esa medicación podía afectar a su capacidad en la conducción y así se lo habían explicado los profesionales sanitarios que le atendían en el departamento de Neurología del HUCA...

Voluntariedad vs. Obligatoriedad para verificar peligro

<https://bit.ly/35HQ2M3>

Examen de salud obligatorio:

TSJ Canarias, Sala Social, núm. 968/2019

Resumen: Operario gasolinera con problemas lumbares rechaza reconocimiento. Recargo de prestaciones.



*El 18 de febrero de 2014 cuando el actor prestaba servicios en la gasolinera **al levantar una bombona de gas para cargarla en el coche de un cliente sufrió un tirón fuerte en la espalda.***

...

*Concurriendo en este caso "factores objetivos o indicios racionales de afectación", **al conocer la empresa demandante que el trabajador sufría de una patología lumbar, que había dado lugar a una intervención quirúrgica al poco tiempo de ingresar en la empresa,** debió haber tomado las medidas necesarias, dentro de las que permite la Ley, para que el trabajador se sometiera al reconocimiento médico. Sin este reconocimiento no resultaba posible la adaptación del puesto de trabajo a las concretas necesidades o limitaciones físicas del trabajador, concurriendo el riesgo por sobrecarga lumbar que se concretó el 18 de febrero de 2014 en la lesión que finalizó en la declaración del mismo en situación de IPT.*

Voluntariedad vs. Obligatoriedad para verificar peligro

Examen de salud obligatorio:

TSJ Comunidad Valenciana, Sala Social, núm 784/2020

Resumen: Negativa a reconocimiento tras IT prolongada



*... las funciones desempeñadas por el recurrente son la **venta, el alquiler y la instalación de accesorios y suministros, así como el mantenimiento de equipos informáticos, hardware y software.***

*Por último, la mercantil recurrida no ha probado ni la imprescindibilidad del examen médico al que fue convocado el recurrente, ni su proporcionalidad. En el inalterado relato fáctico de la sentencia recurrida figura que el actor, al ser dado de alta médica comunicó a la demandada que "tanto la mutua como en la seguridad social me informan que no podré realizar algunas tareas como conducir durante tiempo prolongado ni manejar cargas de manera continua" por lo que pedía conocer "la posibilidad de adaptar mis funciones a estas restricciones" (hecho probado cuarto), lo que motivó que la demandada le convocara a un reconocimiento médico "específico por riesgo", pese a que **la vigilancia de la salud no se revela imprescindible, existiendo otro procedimiento alternativo menos intrusivo en la intimidad del trabajador como es la revisión de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo** ocupado por el demandante (artículo 4.2, c) del RD 39/1997) o, en su caso, la adaptación o, incluso el cambio de puesto de trabajo (artículos 15.1, d) y 2; 25.1 de la LPRL)...*

Voluntariedad vs. Obligatoriedad para verificar peligro

<http://bit.ly/1NE5daT>



TSJ Madrid (Sala Social, Sec 3ª), núm. 536/2015

Resumen: denegación puesto de jefe de vestíbulo (profesiograma) por diabetes

*La categoría de Jefe de Vestíbulo se integra en el Grupo 2... En el Capítulo 13 se excluyen las valoraciones superiores a 2, estableciendo el nivel 3 la exclusión de las alteraciones significativas de glucosa basal superior a 140 mg/dl y hemoglobina glicosada mayor de 7 mg/dl. Todo ello acuerdo con el **Profesiograma de Diciembre de 2005, último en vigor**.*

*El reconocimiento médico en la relación laboral **no es, en definitiva, un instrumento del empresario para un control dispositivo de la salud de los trabajadores, como tampoco una facultad que se le reconozca para verificar la capacidad profesional o la aptitud psicofísica de sus empleados con un propósito de selección de personal o similar**. Su eje, por el contrario, descansa en un derecho del trabajador a la vigilancia de su salud. Un derecho que sólo puede venir restringido por las excepciones enunciadas, con los requisitos y límites mencionados. En suma, la regla es -y la regla tiene una clara base constitucional a tenor de la conexión íntima entre los reconocimientos médicos y derechos fundamentales como el de la intimidad personal- la conformidad libre, voluntaria e informada del trabajador para la vigilancia y protección de su salud frente a los riesgos del trabajo.*

Voluntariedad vs. Obligatoriedad para verificar peligro

Audiencia Nacional, Sala de lo Social, núm. 16/2024 de 12 febrero 2024

Resumen: reconocimiento médico obligatorio para poder promocionar, acordado en el CSS, no previsto en el convenio colectivo.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/5e256004a06e4c7ea0a8778d75e36f0d/20240223>



*Y se puede nítidamente apreciar que mientras para el acceso por selección externa uno de los requisitos convencionales es No padecer enfermedad ni limitaciones físicas o psíquicas incompatibles con el normal desempeño de las tareas o funciones correspondientes de la ocupación a cubrir, este requisito no concurre en los procesos de promoción interna, en los que, en consonancia con las previsiones de los arts. 22 y 25 LPRL que acabamos de citar, lo más que cabrá y **con la finalidad de proteger la salud de los trabajadores, que no como límite de su promoción, es verificar que el trabajador no se encuentre en situación de capacidad disminuida para acceder a la plaza de promoción interna**, en cuyo caso además el mandato del legislador en materia preventiva se dirige **no a impedir la promoción, sino a adaptar el trabajo a la persona**, art. 15.1.d) LPRL y a garantizar la vigilancia periódica de su salud, art 22.1 LPRL...*

*Por todo lo indicado procede condenar a ENAIRE A **SUPRIMIR EL CUADRO DE APTITUD MÉDICA DE LAS BASES DE LA CONVOCATORIA** para la cobertura en fase de provisión interna de 74 plazas de carácter fijo de niveles C y D, ocupaciones de técnicos y coordinadores de mantenimiento de diversas especialidades publicada el 25-9-2023.*

Vacunación

Tribunal de Justicia (Sala Décima) de 12 de junio de 2025.

Resumen: considera que la normativa europea permite a la empresa obligar a vacunarse a las personas trabajadoras expuestas a riesgo biológico

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A62024CJ0219&qid=1751895169576>



Sentencia europea en el marco del COVID.

Veremos su impacto post-pandemia, considerando la regulación española (RD 664/1997) y los bajos niveles de vacunación en general del personal sanitario y socio-sanitario.

Normativa enfermedades profesionales



Artículo 243.- Normas específicas para enfermedades profesionales

1. Todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales están obligadas a practicar un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar aquellos y a realizar los reconocimientos periódicos que para cada tipo de enfermedad se establezcan en las normas que, al efecto, apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

...

4. Las disposiciones de aplicación y desarrollo determinarán los casos excepcionales en los que, por exigencias de hecho de la contratación laboral, se pueda conceder un plazo para efectuar los reconocimientos inmediatamente después de la iniciación del trabajo.

Artículo 244.- Responsabilidades por falta de reconocimientos médicos

...

2. El incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de efectuar los reconocimientos médicos previos o periódicos la constituirá en responsable directa de todas las prestaciones que puedan derivarse, en tales casos, de enfermedad profesional, tanto si la empresa estuviera asociada a una mutua colaboradora con la Seguridad Social, como si tuviera cubierta la protección de dicha contingencia en una entidad gestora.

3. El incumplimiento por las mutuas de lo dispuesto en el apartado 1 les hará incurrir en las siguientes responsabilidades:

a) Obligación de ingresar en el Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social... el importe de las primas percibidas, con un recargo que podrá llegar al 100 %.

...

c) Anulación, en caso de reincidencia, de la autorización para colaborar en la gestión.

...

Alguna Mutua está exigiendo a las empresas que solicitan su cobertura, que presente las calificaciones de aptitud si por CNAE entiende que puede existir riesgo de enfermedad profesional.

Normativa enfermedades profesionales



La LGSS no está armonizada con la LPRL:

Habla de reconocimiento prelaborales, que quedarían fuera del ámbito de la LPRL. ¿Quién debería realizarlos?

No se exige inicialmente.

Por ejemplo, administrativos (túnel carpiano), bibliotecarios, granjeros, construcción, panaderos...

Solo se aplica a posteriori para justificar recargos por FMS. No se aplican el resto de consecuencias previstas en la propia normativa de Seguridad Social.

Existe una gran inseguridad jurídica

¿Qué es un puesto con riesgo de enfermedad profesional? ¿En hipótesis? ¿Basta con que aparezca en el cuadro? ¿Si la ER lo contempla en general? ¿Por la presencia de agentes o productos o ponderando la exposición? ¿Si ha habido un antecedente? ¿Si el antecedente presenta un claro componente subjetivo?

Polvo de sílice como cancerígeno (RD 257/2018 y RD 1154/2020)

Ámbito de aplicación

...disposiciones mínimas aplicables a las actividades en las que los trabajadores estén o puedan estar expuestos a agentes cancerígenos o mutágenos como consecuencia de su trabajo...

ANEXO I

Lista de sustancias, mezclas y procedimientos

6. Trabajos que supongan exposición al polvo respirable de sílice cristalina generado en un proceso de trabajo.

ANEXO III

Valores límite de exposición profesional

Polvo respirable de sílice cristalina.	–	–	0,05 (9)
--	---	---	----------

Polvo de sílice como cancerígeno (RD 257/2018 y RD 1154/2020)



Creciente judicialización de la silicosis con investigados de VS y próximamente, radiología.

Si tienes una **empresa** en la que tus trabajadores o trabajadoras pueden estar expuestos a **agentes cancerígenos**:

1. Consulta a tus proveedores y servicio de prevención sobre posibles **sustitutos** que no sean peligrosos o lo sean en menor grado.
2. Si no consigues sustituirlo estudia si es posible utilizar un sistema cerrado.
3. Implanta todas las **medidas de prevención y protección** que sean necesarias.
4. No olvides las **medidas de higiene personal y protección individual** que indica la normativa (Real Decreto 665/1997).
5. Mantén un listado de las personas trabajadoras que están expuestas con sus niveles de exposición durante al menos 40 años.
6. La **vigilancia de la salud** debe prolongarse más allá de la finalización de la exposición.

Si perteneces al **servicio de prevención**:

1. En la **identificación de riesgos** ten en cuenta los agentes químicos que se manejan y también los que pueden generarse en los procesos de trabajo y los procedimientos considerados cancerígenos.
2. Mantente al día en los avances en sustitución. **La eliminación del riesgo es la prioridad.**
3. Utiliza los **métodos de medición** más adecuados que garanticen la fiabilidad de los resultados.
4. En la **web del INSST** se pueden consultar las **medidas preventivas** más adecuadas para cada agente. Recuerda que se deben aplicar todas las que sean necesarias.
5. La **vigilancia de la salud** debe prolongarse más allá de la finalización de la exposición.

Si **en tu trabajo** hay o puede haber exposición a **agentes cancerígenos**, sigue de forma estricta los **procedimientos de trabajo seguro** y todas las **normas de seguridad y salud**, están pensadas para protegerte. Si tienes alguna duda consulta a tu servicio de prevención.

Puedes encontrar más información técnica aquí

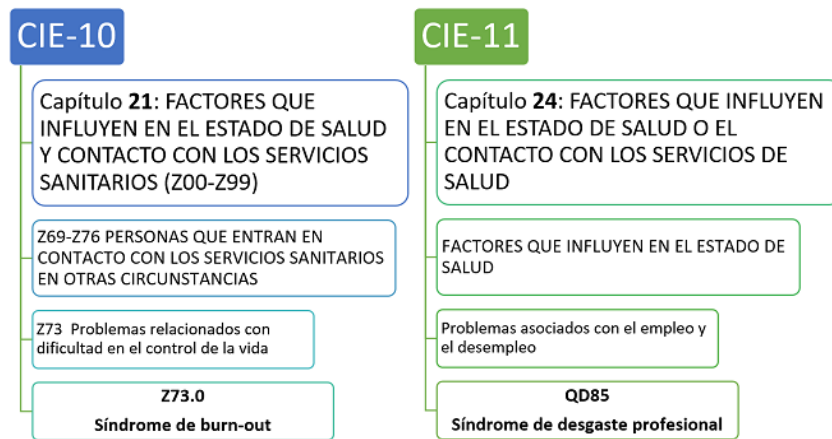


NIPO (en línea): 118-22-002-4
NIPO (en papel): 118-22-001-9
Depósito Legal: M-24338-2021

ALC.U.1.22

Burnout como patología laboral

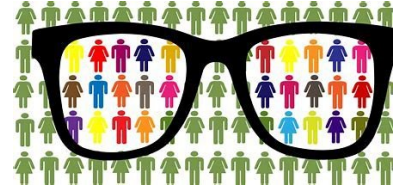
La OMS ha incluido el burnout en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) que entrará en vigor en 2022 como una patología asociada al empleo.



Se requeriría una modificación RD 1299/2006 para su inclusión en el Cuadro de Enfermedades Profesionales.

Perspectiva de género y EEPP

Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.



Disposición adicional cuarta. Comisión para la integración de la perspectiva de género en el listado de enfermedades profesionales.

*En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente norma se creará una comisión de estudio cuya función será elaborar **una propuesta de reforma del Real Decreto 1299/2006**, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro, **a efectos de integrar en el mismo la perspectiva de género**. Esta comisión quedará integrada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres, y el Ministerio de Sanidad, así como por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.*

Pólizas RC y EEPP



Las pólizas de RC acostumbran a **excluir la cobertura de las enfermedades profesionales**.

Además, algunas de ellas contienen **límites por siniestro** en cifras que difícilmente cubrirán daños de cierta gravedad.

También hay que actualizar el **descriptivo de la actividad** de la empresa.

La mayoría de casos penales en PRL tienen como finalidad conseguir la indemnización de daños y perjuicios. Si no se dispone de una buena póliza, será difícil alcanzar un acuerdo que permita la retirada de la acusación particular y posterior sobreseimiento o acuerdo con Fiscalía.



Nota de prensa de enero 2025 sobre indemnización de más de un millón de euros a directivo que se suicidó (JS 2 Tarragona)

[Indemnizan con más de un millón de euros a la familia de un trabajador que se suicidó en el lugar de trabajo – Abogacía Española](#)

El directivo estaba sometido a mucho estrés por situación económica de las empresas y por el hecho de haber sido designado para comparecer como investigado en las diversas causas penales abiertas.

Las empresas implicadas han anunciado la interposición de recurso frente a la sentencia.

Pólizas RC y EEPP



Nota de prensa de junio 2025: deniegan 2,5 millones a un capataz que se quedó tetrapléjico haciendo un trabajo no autorizado (TSJ Galicia)

https://www.lavozdegalicia.es/noticia/vigo/vigo/2025/06/06/deniegan-25-millones-capataz-queda-tetraplejico-hizo-trabajo-autorizado/0003_202506V6C3994.htm

Un juez de Vigo se lo denegó porque fue el propio jefe quien, de motu propio, se subió a una escalera a comprobar el origen de una gotera y esa tarea no estaba prevista en el plan de trabajo ni autorizada.

El lesionado era el encargado de obra de una constructora XXXXX y tenía 30 años de experiencia. El accidente fue en septiembre del 2021. El cliente había contratado una reforma de una fachada y la cubierta de un churrasquero. El capataz, que llevaba calzado con suelas antideslizantes, se subió a una escalera para buscar una gotera y estiró el brazo para recoger un tiralíneas del alero y meterlo en el bolsillo pero resbaló, se cayó al suelo y se golpeó la nuca con un cubo de pintura. Sufrió lesiones medulares muy graves.

Condenas penales superiores a dos años

Condena de 3 años a la administradora de una bodega por la deflagración por vapores etílicos que afectó a tres trabajadores, causando la muerte de uno de ellos



Si bien, "**dicho contrato excluyó expresamente en su estipulación décimo cuarta la elaboración del Documento de Protección contra explosiones** (...) sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores en lugares con presencia de gases inflamables o explosivos en lugar de trabajo".

Asimismo, manifiesta de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales la

El Gobierno indulta a la exadministradora de la [REDACTED], condenada por un accidente laboral mortal

Andrea Martín fue condenada a tres años de prisión por un accidente laboral que dejó tres trabajadores heridos graves, uno de los cuales murió días después.

en incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales la **evaluación inicial de riesgos** que realizó en la fábrica para la seguridad y la salud de sus trabajadores, ni procuró que éstos recibieran formación e información adecuada a sus puestos de trabajo y, concretamente, la relativa a protección contra explosiones".

Condenas penales superiores a dos años



Audiencia Provincial A Coruña, sentencia 207/2023, de 23 de junio de 2023

Resumen: Dos años y tres meses de prisión a empresario de la construcción por accidente de trabajo mortal

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/100948f65007eeaba0a8778d75e36f0d/20230908>

El acusado no proporcionó las medidas colectivas de seguridad mínimamente necesarias, no instaló protecciones sobre los huecos que se iban a sustituir, no se dispuso de una red horizontal bajo la cubierta, no se instalaron pasos seguros para no tener que caminar directamente sobre la uralita, sino que el trabajador accidentado debía necesariamente desplazarse por una cubierta de cuya resistencia no había garantías. No se señalizaron las placas a sustituir, más frágiles que el resto de la cubierta, aunque toda ella estaba en malas condiciones, tanto las placas traslúcidas como las de uralita. No se delimitó ni acotó la zona de trabajo, por lo que cualquier trabajador hubiera podido desplazarse libremente por toda la superficie de la cubierta, es decir, por todo el tejado, con el peligro cierto que ello suponía, dado que eran numerosas las placas traslúcidas que existían en la zona.

Se ha solicitado el indulto parcial.

Condena a técnica de PRL



TS, Sala Penal, secc1, sentencia 2563/2025, de 19 de junio de 2025

Resumen: 6 meses de prisión por no advertir que ER faltaba la sustitución de banderas (centro de menores)

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/7b4d615528d932c8a0a8778d75e36f0d/20250703>

*...trabajador OOOOO, ...oficial de mantenimiento, le fue encomendada junto al trabajador PPPPP, trabajador de Subcontrata, el cambio de unas **banderas**, izadas en unos mástiles fijados a la fachada de uno de los edificios del CIEMI, **mástiles adyacentes a un voladizo saliente de la misma fachada**. Para la ejecución de la tarea los dos trabajadores resolvieron emplear una escalera de mano que, en un primer momento, permitiera a OOOOO el acceso al voladizo y, una vez sobre él y desde el mismo, realizar el cambio de las banderas, sujetando inicialmente PPPPP la escalera mientras OOOOO hacía uso de ella.*

...

*Tras subir por la escalera de mano y ya sobre el voladizo, a 3'6 m. de altura, OOOOO se dispuso a cambiar una bandera de un mástil, advirtiéndole entonces que la roldana de la cuerda prevista para facilitar el arriado de la bandera existente no giraba por lo que, para lograr su arriado, **se aferró al mástil con la intención de llegar hasta la bandera, cediendo entonces el mástil** sujeto a la fachada, produciéndose la caída de OOOOO, desde la altura referida...*

...

*...la encausada **visitó personalmente el centro** de trabajo CIEMI ... en varias ocasiones, valorándose en la sentencia de instancia que las banderas ondeaban en sus respectivos mástiles en la fachada del edificio de administración del centro...*

Condena a técnica de PRL



*..."El **gerente** no es responsable porque hay delegación precisamente en el especialista y por último respecto a SPASPA porque en base al plan que le facilitan, su trabajo era concretarlo a los centros y no se hizo o por lo menos no consta. No basta con un plan genérico. En cuando a los trabajos en altura no es de recibo que la técnica no sepa que se hacía, que no sepa dónde estaba la prohibición de hacerlos y que no haga un plan específico para esa tarea cuando realmente se llevaban continuamente a cabo trabajos en altura. (La ER del SPA era de noviembre de 2018)*

*...se ha pretendido es derivar la responsabilidad a terceros por entender la acusada que la **persona jerárquicamente superior** debe responder de todo tipo de infracciones en que incurran los subordinados pero no es cierto porque la especialización en las tareas hace que devenga una suerte de responsabilidad en el especialista que no puede abarcar al que esté jerárquicamente por encima cuando no tenga tal cometido.*

...

No consta la prohibición de trabajar en altura, y llama la atención que no se cerciorara de tal extremo y diera consignas claras en ese sentido porque lo cierto es que los trabajos se hacían habitualmente y eran conocidos por todos pues el coordinador encargó a los trabajadores tales cometidos. No es de recibo decir que había oído que no se podían hacer estos trabajos y no verificar y establecer los medios para ello."

Comentario completo sentencia:

<https://andreusanchezprl.com/condena-6-meses-de-prision-a-tecnica-interna-por-no-advertir-que-el-cambio-de-banderas-no-estaba-en-la-er-del-spa/>

Exigencias CAE

Algunas empresas establecen unos requisitos por encima de la normativa preventiva para contratar o para entrar en sus instalaciones, **exigiendo la calificación de aptitud** (y además, **sin restricciones**) para puestos no-obligatorios o para autónomos.



La normativa permite graduar la solicitud en función de si se es titular, contratista principal o si la contrata es de *propia actividad*, aunque hay **situaciones poco claras: por ejemplo, fabricante que vende un producto y subcontrata su instalación.**

No obstante, **el concepto de propia actividad es interpretativo**, por lo que muchas empresas optan por exigir a todas las empresas e incluso a los autónomos, el máximo de documentación, incluyendo la calificación de aptitud.

Se trata de un requisito mercantil, no legal, para cubrir por exceso eventuales responsabilidades en caso de que suceda cualquier daño en las instalaciones.

Conclusiones

Se aprecia una **tendencia a una mayor obligatoriedad** de los exámenes de salud, que **puede matizar el carácter de excepcionalidad**.

Respecto de la afectación a terceros, se justifica en hipótesis colectivas, no en casos particulares: posibilidad de que un carretillero atropelle...

Se utiliza el artículo 25 LPRL (trabajadores especialmente sensibles) poniendo el acento en el *no emplear a trabajadores en puestos...* Bajo este prisma, se justifica la imprescindibilidad del examen de salud, como si no existieran otros medios.

También puede producirse la extensión de la obligatoriedad si se interpreta de forma amplia el **concepto de puesto con riesgo de enfermedad profesional**.

Índice

1.- Nuevo contexto tras aprobación Ley 2/2025

- 1) Calificaciones de aptitud y sus consecuencias laborales.
- 2) Relación entre despido por ineptitud sobrevenida y reconocimiento de incapacidades.
- 3) Reconocimiento de incapacidad permanente y extinción del contrato.
- 4) Protección por razones subjetivas.

2.- Acción disciplinaria y extinción a instancia del trabajador.

- 1) Potestad disciplinaria vs. tolerancia empresarial.
- 2) Obligaciones de los trabajadores. Carácter voluntario vs. obligatorio del examen de salud. Reflexión sobre el consumo de drogas y alcohol.
- 3) Extinción del contrato a instancias de la persona trabajadora.
- 4) Trabajo a distancia y servicio del hogar familiar.
- 5) Garantías laborales de técnicos y sanitarios en PRL.

Extinción a instancia de la persona trabajadora

Art. 50 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

c) Cualquier otro **incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario**, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 de la presente Ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.



La no-adopción de medidas de PRL podría constituir incumplimiento grave y fundamentar la extinción, con la **indemnización de despido improcedente**.

Sentencia 4381/2016: TSJ Coruña (Sala Social)

Resumen: consideración sobre alegación de mobbing

*...reiterada la jurisprudencia que señala que para que pueda darse un acoso laboral, **no es suficiente con la constatación de una situación de "conflicto" en la relación laboral**, sino que es preciso que se manifieste una "gravedad" en los hechos y un significado de éstos, inequívocamente, enfocado al acoso del trabajador...*

Extinción a instancia de la persona trabajadora

TSJ Catalunya 1215/2016 (Sala de lo Social) 13 de mayo 2016

Resumen: Admite extinción por incumplimiento PRL-riesgos psicosociales



...Sin embargo la inexistencia de acoso sexual o moral no agota el debate, atendido hecho de que la pretensión primera de la demanda es la extinción de la relación laboral por incumplimiento grave del empresario al amparo de cuanto prevé el artículo 50.1.c) del ET. La sentencia desestima la demanda porque entiende que la empresa adoptó las debidas medidas tan pronto tuvo conocimiento del supuesto acoso; es cierto y ya hemos indicado antes como consideramos adecuada la actitud empresarial en este aspecto.

*Pero por nuestra parte pensamos que **existe incumplimiento empresarial en la medida que no ha dado a la trabajadora demandante una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo que garantizarse su integridad física**, según le imponen los artículos 4.2.d) y 19.1 del ET. ...*

*Alcanzamos tal conclusión a la vista de la **situación de enfermedad de la trabajadora, el origen de la misma directamente vinculado a circunstancias del trabajo, y la inactividad empresarial, tanto de cara a prever dicho riesgo, como a actuar ante tal problema una vez que pudo y debió tener conocimiento del mismo.***

Extinción a instancia de la persona trabajadora



TSJ Galicia (Sala de lo Social, Secc 1), núm. 1939/2024, 24 de abril 2024

Resumen: Admite extinción e indemnización de 2.451 euros, al no haberse adaptado adecuadamente el puesto de trabajo a trabajadora con Fenómeno de Raynaud

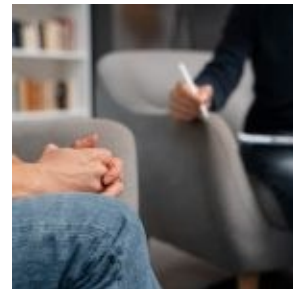
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/eb693aa1c83d9dd5a0a8778d75e36f0d/20240617>

En consecuencia, la empresa estableció una adaptación del puesto de trabajo, recogida en Acta de adaptación de tareas/horarios de fecha 23 de noviembre de 2020 en la que se acuerda el desempeño de tareas en Cajas/ reposición, estableciendo una limitación permanente, consistente en no realizar exposición al frío y/o cambios de temperatura.

Sin embargo a la trabajadora se le encomiendan funciones en cajas, limpieza, reposición frigoríficos, reposición congelados, carnicería, horno, listos para comer, etc., así como en pescadería para lo que hizo un curso en mayo y octubre de 2022.

No siendo la trabajadora la que tiene que valorar los términos de la adaptación, para decidir si es correcta a o no, siendo la empresa la que ha de velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud. Y si realmente se ha producido **agravación de las dolencias**, como se depende del informe elaborado en diciembre de 2022.

Extinción a instancia de la persona trabajadora



TSJ del País Vasco, Sala Social, Secc 1 de 11 de junio de 2024, núm. 1456/2024

Resumen: incumplimiento grave no valorar el estado psíquico tras conflicto

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/03df1cb4d75d8058a0a8778d75e36f0d/20250521>

*...Esta vigilancia sanitaria debe realizarse en función de los riesgos existentes en el puesto de trabajo y en el caso de que en el mismo se detectasen riesgos psicosociales, como es el caso, **los exámenes de Salud deben comprender la salud psíquica del trabajador**. Y el artículo 14.1 LPRL reconoce a los trabajadores el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

*...posibilitan que el trabajador solicite la extinción voluntaria indemnizada de su relación laboral por incumplimiento grave de tales deberes, cuando no se otorgue una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, **sin que sea necesario que se aprecie la existencia de acoso ni hostigamiento**.*

Comentario completo sentencia:

<https://andreusanchezprl.com/la-vigilancia-de-la-salud-debe-valorar-la-salud-psiquica-si-existe-conflicto-laboral-aunque-no-se-considere-acoso-y-la-persona-no-lo-manifieste-en-el-reconocimiento-medico/>

Confidencialidad identidad denunciantes acoso



AEPD, Expediente N.º: EXP202411409

Resumen: sanción de 200.000 euros por desvelar denunciantes de acoso

<https://www.aepd.es/documento/ps-00505-2024.pdf>

Un grupo de cinco trabajadores denunciaron conductas de acoso laboral por parte de otros diez empleados. En el proceso, la empresa envió un correo electrónico masivo a todo el personal, comunicando la finalización de la investigación y revelando la identidad de los denunciantes junto con los datos de sus puestos de trabajo.

Uno de los denunciantes afectado por la divulgación de su identidad expresó que sufrió un ataque de ansiedad como resultado de la exposición pública de su situación, lo que posteriormente justificó su baja médica.

La empresa argumentó que todos los interesados estaban al tanto de los nombres de los denunciantes y que no se había invocado el derecho al anonimato durante el proceso.

Sin embargo, la AEPD contradijo el argumento de la empresa, destacando que la revelación de la identidad de los denunciantes había constituido una violación del RGPD .

Nuevo escenario definición acoso



Entrada en vigor el **25 de mayo de 2023** del **Convenio sobre la violencia y el acoso (C190) de la OIT.**

Art. 1: *La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten **una sola vez** o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico ...*

Puede afectar a la definición de acoso laboral, en cuanto a no exigirse su reiteración en el tiempo, siendo posible que se cometa en un único acto.

Nuevas exigencias protocolo de acoso



Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Obligación de incorporar en el Protocolo de Acoso laboral, sexual o por razón de sexo, la **posibilidad de sufrirlo en el ámbito digital**.

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Obligación de incorporar en el Protocolo de Acoso laboral, sexual o por razón de sexo, la **protección de las personas LGTBI** (Plazo 2-3-2024) para empresa de más de 50 personas trabajadoras.

Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-20402>

Art. 8.4: ...Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

Índice

1.- Nuevo contexto tras aprobación Ley 2/2025

- 1) Calificaciones de aptitud y sus consecuencias laborales.
- 2) Relación entre despido por ineptitud sobrevenida y reconocimiento de incapacidades.
- 3) Reconocimiento de incapacidad permanente y extinción del contrato.
- 4) Protección por razones subjetivas.

2.- Acción disciplinaria y extinción a instancia del trabajador.

- 1) Potestad disciplinaria vs. tolerancia empresarial.
- 2) Obligaciones de los trabajadores. Carácter voluntario vs. obligatorio del examen de salud.
Reflexión sobre el consumo de drogas y alcohol.
- 3) Extinción del contrato a instancias de la persona trabajadora.
- 4) Trabajo a distancia y servicio del hogar familiar.
- 5) Garantías laborales de técnicos y sanitarios en PRL.

Trabajo a distancia

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.



Ámbito de aplicación:

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, **en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada**, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Aplicación de la normativa PRL en el trabajo a distancia (art. 15):

Las personas que trabajan a distancia tienen **derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo**, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

Derecho a la formación (art. 9.2):

La empresa deberá garantizar a las personas que trabajan a distancia la **formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad** tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas.

Trabajo a distancia

Especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

Zona habilitada para la prestación de servicios

Evaluación de riesgos

Información obtenida mediante una metodología que ofrezca confianza

No basta con una autoevaluación, debe realizarla el personal técnico del SP.

Regla general: Sin visita al domicilio.

Solo si fuera preciso, con informe escrito justificativo recibido por persona trabajadora y delegadas de prevención. Aún así, requiere consentimiento o se realiza en base a la información recabada siguiendo instrucciones del SP.

Servicio del hogar familiar

Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-18182



Protección en materia de seguridad y salud laboral.

Equipos de trabajo y protección individual proporcionados por persona empleadora.

Formación preventiva al inicio y, si es necesario, complementaria. Vale 1 para distintos domicilios.

Derecho a interrumpir la actividad en caso de riesgo grave e inminente.

Reconocimientos médicos periódicos voluntarios y proporcionados por empleadora (mínimo cada 3 años). Vale 1 para distintos domicilios. Previsión de inclusión en el Sistema Nacional de Salud.

Protección frente a violencia y acoso, incluyendo el derecho a abandonar el domicilio sin que se considere dimisión.

No es de aplicación el recargo de prestaciones en caso de accidente.

Evaluación de riesgos obligatoria **a partir del 14 de noviembre de 2025**. Posibilidad de utilizar www.prevencion10.es.

Catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos



Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre. Disposición Final Segunda.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-24840>

- Nuevo permiso retribuido (art. 37.3.g ET), de hasta cuatro días, para cuando no sea posible acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, cuando se deban prestar los servicios de manera presencial, como consecuencia del seguimiento de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento de las autoridades competentes, así como, en general, cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente.
- Derecho de la representación legal de las personas trabajadoras a ser informada por la empresa de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos atmosféricos adversos (art. 64.4.6 ET).
- Deber de que la negociación colectiva incluya protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos (art. 85.1 ET).

Guía de actuación inspectora (versión junio 2025):

https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Normativa_documentacion/Riesgos_laboral/10.1_Guia_FMA.pdf

Índice

1.- Nuevo contexto tras aprobación Ley 2/2025

- 1) Calificaciones de aptitud y sus consecuencias laborales.
- 2) Relación entre despido por ineptitud sobrevenida y reconocimiento de incapacidades.
- 3) Reconocimiento de incapacidad permanente y extinción del contrato.
- 4) Protección por razones subjetivas.

2.- Acción disciplinaria y extinción a instancia del trabajador.

- 1) Potestad disciplinaria vs. tolerancia empresarial.
- 2) Obligaciones de los trabajadores. Carácter voluntario vs. obligatorio del examen de salud.
Reflexión sobre el consumo de drogas y alcohol.
- 3) Extinción del contrato a instancias de la persona trabajadora.
- 4) Trabajo a distancia y servicio del hogar familiar.
- 5) Garantías laborales de técnicos y sanitarios en PRL.

Garantías personal técnico y sanitario PRL

Artículo “Garantías laborales de técnicos y sanitarios PRL”

<http://bit.ly/1nBhFvf>

Art. 30.4 LPRL:

Los **trabajadores designados** no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las **garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**.

Esta garantía alcanzará también a los trabajadores **integrantes del servicio de prevención**, cuando la empresa decida constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Como podemos apreciar, no se trata de garantías singulares, sino que **se definen con relación a las reconocidas para los representantes de los trabajadores** (entre ellos los Delegados de Prevención), lo que plantea problemas de interpretación en su traslado al ámbito de la PRL.

Garantías personal técnico y sanitario PRL

Trabajadores designados.

Miembros del SPP/Mancomunado (tiene consideración SPP para empresas que lo forman)

Los anteriores que actúen como **Recurso preventivo designado** (Art 32.bis.2 LPRL)

Tanto técnicos como sanitarios

No alcanzaría al personal administrativo que realiza tareas de soporte.

No alcanzaría a los técnicos y sanitarios de SP Ajenos, salvo aquéllos que actúen como modalidad preventiva interna del SPA, como empresa.

Ni a los trabajadores de la empresa que actúen como **Recurso preventivo asignado** (Art 32.bis.4 LPRL y **NTP 994 del INSHT**: <http://bit.ly/NTP994>)

La litigiosidad girará en torno a si el empleado reunía la **condición de designado o miembro SPP/M** y de si actuaba como **Recurso preventivo designado o asignado**.

Los Juzgados y Tribunales valorarán dicha circunstancia, considerando las **tareas encomendadas, más allá de los nombramientos formales**.

TSupremo, SSocial, 9 de diciembre de 2021, núm. 1244/2021: <https://bit.ly/3FoVcfa>)
No alcanza a los Representantes de la Empresa en el CSS.

Gracias por vuestra atención



Andreu Sánchez

ABOGADO ESPECIALIZADO EN PRL

www.andreusanchezprl.com

andreusanchezprl@gmail.com

Telf. 657741115