

PRL y su incidencia en la relación laboral



Andreu Sánchez
ABOGADO ESPECIALIZADO EN PRL

www.andreusanchezprl.com

Índice

1. Breve resumen Anteproyecto reforma LPRL y RSP.

2. El deber de adaptación.

3. Formas de finalización de la relación laboral vinculadas a la PRL:

- a) Despido por causas objetivas e ineptitud sobrevenida. Discordancia con incapacidades permanentes.
- b) Extinción del contrato de trabajo por reconocimiento de incapacidad permanente.
- c) Despido disciplinario. Carácter voluntario/obligatorio del reconocimiento médico.
- d) Extinción a instancia de la persona trabajadora.

4. Protección por razones subjetivas: personas especialmente sensibles, embarazo y menores de edad.

5. Crecimiento de la casuística judicial relacionada con los riesgos psicosociales.

6. Garantías laborales de los técnicos y sanitarios en PRL.

7. Responsabilidades derivadas de la PRL.

Histórico

Febrero de 2024

Constitución Mesa de Diálogo Social para actualizar normativa PRL.

Noviembre de 2025

Cierre Mesa Tripartita sin acuerdo con la patronal (CEOE-CEPYME).

Febrero de 2026

Acuerdo Final entre el Ministerio de Trabajo, CCOO y UGT.

Marzo de 2026

Anteproyecto reforma LPRL y RSP

Abril de 2026

Aprobación Consejo de Ministros del Anteproyecto de Ley.

En adelante

Prevista vigencia: 2-1-27

Proyecto de Ley que pasa a discusión, enmiendas y aprobación (o no) en el Congreso de los Diputados y Senado.

Julio de 2026

Último Anteproyecto reforma LPRL y RSP

Grandes rasgos

Salud física y mental

Adaptación del trabajo a la persona

Riesgos psicosociales

Perspectiva de género

Perspectiva de edad

Desconexión digital

Trabajo de personas menores de edad

Violencia y acoso laboral

Cambio climático y catástrofes naturales

Principios de la acción preventiva

(Art. 15 LPRL)

d) **Adaptar el trabajo a la persona**, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, a la elección de los equipos de protección individual, los equipos de trabajo, métodos y tecnologías, **así como a cualquier otra decisión organizativa** sobre el diseño y la gestión del trabajo y sobre la producción de bienes y servicios con incidencia en la salud de la persona trabajadora.

e) Integrar las **perspectivas de género y de edad** en la gestión preventiva, así como cuantas otras puedan dar lugar a una desigual exposición a los riesgos laborales o a un mayor impacto en la salud de las personas trabajadoras.

f) Tener en cuenta la evolución de la técnica, tanto para aprovechar los avances tecnológicos en la mejora de la actuación preventiva como para **asegurar que dicha evolución no incrementa los riesgos**, en especial aquellos producidos por la **digitalización**.

¿ER sobre realidades o hipótesis?

(Art. 4.1.b RSP)

*b) Las características de la persona trabajadora que lo ocupe o vaya a ocuparlo, en particular cuando sea especialmente sensible a alguna de dichas condiciones por sus características personales o estado biológico o psicosocial conocido, así como, en general, **la posibilidad de que cualquier puesto esté ocupado por hombres o por mujeres**.*

*En aplicación de lo anterior, en la elaboración de la evaluación inicial de riesgos las variables del **sexo y edad** deberán ser incluidas en las estadísticas, encuestas y recogida de datos o planteamiento de conclusiones o resultados que se lleven a cabo. En concreto, deberá siempre tenerse en cuenta:*

*1.º **La posibilidad de que cualquier puesto esté ocupado por hombres o por mujeres** y, particularmente, en lo relacionado con sus características físicas y medidas antropométricas, si fuesen distintas, así como con sus características biológicas y con los factores ligados al género.*

...

*3.º **La posibilidad de que el puesto pueda estar ocupado por una trabajadora embarazada o en situación de lactancia**, tomando en consideración todas las condiciones de trabajo del puesto, y en particular, la exposición a los distintos agentes físicos, químicos y biológicos, y a los riesgos psicosociales, así como la organización del tiempo de trabajo y la existencia de trabajo nocturno o trabajo a turnos.*

Cambio climático

(Art. 16.2 LPRL)

*Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada. En la evaluación y en la planificación de la actividad preventiva se tomarán en consideración todos los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras y sus interacciones, incluidos los psicosociales, así como **los asociados al cambio climático**.*

Temperaturas RD 486/1997

Trabajos sedentarios (oficinas): 17-27 °C
Trab. ligeros (talleres/industria ligera): 14-25 °C

Temperaturas extremas en exteriores y fenómenos meteorológicos adversos
RDL 4/2023 (Disp Adic Única RD 486/1997)

Reducción o modificación de la jornada.

Catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos RDL 8/2024

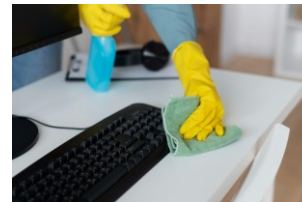
Permiso retribuido o teletrabajo cuando no sea posible llegar al centro de trabajo.

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

Lluvias torrenciales, inundaciones y riadas

https://treball.gencat.cat/web/contenut/13_-_consell_relacions_laborals/Estrategia-Catalana-de-Seguretat-i-Salut-Laboral-2021-2026/81749-Protocol-riades_esp-def.pdf

Golpe de calor



TSJ Castilla-La Mancha, SSocial, Secc 1, rec. 2288/2024, 18 de mayo de 2026

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ab14b1152c3de2bda0a8778d75e36f0d/20260610>

Resumen: Declarado accidente de trabajo por golpe de calor el fallecimiento de trabajador de limpieza (empresa externa) en dependencias del Ayuntamiento con climatización apagada.

*Se estima acreditado que el día 3 de agosto de 2022 cuando el trabajador fallecido se encontraba prestando servicios de limpieza en su lugar de trabajo, dependencias municipales del Ayuntamiento de Valladolid, sitas en Plaza San Benito nº 1, por cuenta y orden de la empresa demandada, consistentes en mopear, limpiar los despachos y recoger las papeleras, **sufrió un golpe de calor (síndrome neuroleptico maligno), debido a las altas temperaturas registradas en el exterior (ola de calor), y que en el interior superaban los 25° al no contar en las instalaciones el encendido del sistema de climatización durante las funciones de limpieza.***

Conclusión: la climatización no solo debe proteger a las personas trabajadoras propias durante su jornada, sino también a personas de otras empresas que accedan al centro de trabajo a prestar sus servicios.

Planificación de la Actividad Preventiva

La planificación preventiva deberá definir, además, **procedimientos de trabajo seguros** para aquellas situaciones u operaciones que sean susceptibles de generar riesgos.

Artículo 9 RSP. Contenido.

*1. La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los plazos de ejecución y la designación de sus responsables, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos. Así mismo, la planificación preventiva deberá contar con **procedimientos de trabajo adecuados, específicos y documentados, para cada una de las actividades que comporten riesgos identificados en la evaluación. Estos procedimientos deberán describir el modo de llevar a cabo cada tarea garantizando el cumplimiento de todas las medidas preventivas necesarias.***

Formación

- La **formación práctica** deberá impartirse presencialmente, salvo causas justificativas y debidamente acreditadas y siempre que se garantice el carácter práctico de la formación.
- Se añade que si la ausencia supera los **seis meses** (larga duración), deberá **actualizarse la formación preventiva**.
- Los **TN Básico** podrán realizar formación art. 18 y 19 LPRL:

*Desarrollar las actividades de **información y formación previstas en los artículos 18 y 19** de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, respecto de riesgos elementales y de sus correspondientes medidas, en consonancia con las capacidades a que se refiere la letra c) anterior.*

Procedimiento de retorno al trabajo

(Art. 25.3 LPRL)

*La empresa establecerá, tras ausencias prolongadas del trabajo por motivos de salud de alguna persona trabajadora, un **procedimiento de retorno al trabajo** que tendrá en cuenta tanto las condiciones de trabajo que hayan podido originar o agravar los daños para su salud como las adaptaciones necesarias en su puesto de trabajo. El procedimiento incluirá la actualización de la formación preventiva tras **ausencias del trabajo superiores a seis meses**. Sin perjuicio de las previsiones que puedan establecer los convenios colectivos, este procedimiento tendrá que ser objeto de consulta previa con las personas delegadas de prevención o, en su defecto, con la representación legal de las personas trabajadoras*

NTP 1116 INSST, Mantenimiento y vuelta al trabajo: procedimiento - Año 2018

<https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/32-serie-ntp-numeros-1101-a-1135-ano-2018/ntp-1.116-mantenimiento-y-vuelta-al-trabajo-procedimiento>

Especialidades preventivas

Disgregación especialidad de Ergonomía y Psicosociología Aplicada

De 4 a 5
especialidades



Seguridad en el Trabajo

Higiene Industrial

Ergonomía

Psicosociología Aplicada

Medicina del Trabajo

Anexo I RSP

Casuística ampliada:

c) Trabajos con sustancias, mezclas y procedimientos incluidos en el anexo I del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos, mutágenos o reprotóxicos durante el trabajo.

~~*k) Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.*~~

m) Actividad de extinción de incendios forestales.

n) Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.

o) Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.

p) Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.

q) Trabajos en espacios confinados.

r) Trabajos en áreas en las que pueden formarse atmosferas explosivas clasificadas como zonas 0, 1, 20 o 21, según establece el Real Decreto 681/2003, de 12 de junio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo.

s) Actividades forestales que impliquen la realización de tareas de desbroce, poda y tala, con máquinas portátiles o maquinaria móvil.

t) Trabajos de elevación y movimiento de cargas pesadas.»

Modalidades preventivas

1) Asunción por parte de la persona empresaria.

Voluntaria y bajo determinados requisitos.

2) Personas trabajadoras designadas:

Modalidad voluntaria como función técnica, pero obligatoria como interlocución con SPA.

3) SP Propio > 300 o 150-Anexo I RSP (mínimo 3 especialidades, posible 1 persona)

Modalidad obligatoria en una casuística que se amplía.

4) SP Mancomunado (mínimo 3 especialidades, obligatorio 3 personas)

Modalidad voluntaria que se amplía en un supuesto.

5) SP Ajeno (las 5 especialidades)

Modalidad que deberá combinarse con personas trabajadoras designadas (con función de interlocución) o con Asunción empresarial/SPP/M.

Asunción persona empresaria

Asunción por parte de la persona empresaria (se vuelve a la regulación anterior):

1. La persona empresaria podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que se trate de empresa de **hasta diez personas trabajadoras**.*
- b) Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I.*
- c) Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en los centros de trabajo.*
- d) Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI.*

Ya no es posible en empresas de hasta 25 personas con un único centro de trabajo.

Persona trabajadora designada

Opcional



Siempre



Persona trabajadora designada

Funciones (posible técnica y siempre de interlocución SPA):

a) *Las propias de un servicio de prevención*, cuando la empresa no tenga la obligación de constituirlo y siempre que dispongan de la capacidad y de los medios suficientes para llevarlas a cabo.

b) *En cualquier caso:*

1.º Promover la integración de la prevención en la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos.

2.º Asesorar y asistir a la empresa en la elaboración, implantación, seguimiento y control del plan de prevención, así como en la realización y la mejora de la acción preventiva.

3.º Colaborar y asesorar a las personas delegadas de prevención y al comité de seguridad y salud, cuando existan.

4.º Cooperar en la interlocución entre la empresa y los servicios de prevención, cuando estos existan. Como mínimo esta función comprenderá el asesoramiento a la empresa acerca del contenido del concierto preventivo y la asistencia en la vigilancia del cumplimiento del concierto; la colaboración con la empresa en la interpretación y valoración de la evaluación de riesgos y de la planificación preventiva; el apoyo al servicio de prevención en el desarrollo de las actividades concertadas con la empresa, **especialmente en relación con el acceso a la información de la que este debe disponer**; así como la realización de propuestas e información al servicio de prevención sobre aquellas situaciones que puedan requerir la revisión de la actividad preventiva.

Persona trabajadora designada

Nombramiento:

3. Cuando alguna de las actividades preventivas sea asumida por un SPA...

La empresa designará a una o varias personas trabajadoras para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa, de entre cualquier persona trabajadora empleada por la misma que no tenga la condición de representante legal de las personas trabajadoras.

a) No Anexo I RSP: hasta 300 personas: al menos 1 persona para 1 centro y al menos 1 persona en cada centro Igual o superior a 50 personas. Formación mínima TN Básico y dedicación de 20 horas mensuales.

No será obligatorio en empresas de hasta 50 personas + 1 solo centro si asume las funciones la persona empresaria.

b) Anexo I RSP: Empresa menos 150 personas: al menos 1 persona para 1 centro y al menos 1 persona en cada centro Igual o superior a 25 personas. Formación mínima TN Básico (centros de trabajo de menos de 50 personas) y TN Intermedio (centros de trabajo de 50 personas o más) dedicación de 40 horas mensuales.

No será obligatorio en empresas de hasta 25 personas + 1 solo centro si asume las funciones la persona empresaria.

Persona trabajadora designada

Opcional



Siempre



¿Deberían las empresas pasar el control de auditoría de PRL (art. 29 RSP)?

¿Gozarían las personas designadas de las garantías laborales del art. 31.4 LPRL?

Es de suponer que solo cuando actúen como personal técnico, es decir como modalidad preventiva, pero no cuando se limiten a la función de Interlocución con el SPA.

SPP

- Se **reduce en umbral** a partir del cual es obligatorio constituir un SP Propio, ahora en empresas de que cuenten con más de 300 personas trabajadoras, o entre 150 y 300 personas trabajadoras si desarrollan alguna de las actividades incluidas en el Anexo I.
- Se **amplía la casuística del Anexo I RSP** (espacios confinados, ATEX, elevación y movimiento de cargas pesadas...) de tal modo que más empresas irán al umbral de 150 personas para SPP.
- Deberá asumir como mínimo 3 especialidades, siendo posible a priori, con 1 persona.

*El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con **tres de las especialidades** o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34. Cuando la empresa desarrolle alguna de las actividades del anexo I el servicio de prevención propio contará, al menos, con aquellas **especialidades o disciplinas que sean precisas para el desarrollo de la actividad preventiva en relación con el riesgo que conlleva la inclusión en dicho anexo.***

SPM

Nuevo supuesto:

Por negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, podrá acordarse, igualmente, la constitución de servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o a una misma actividad que presente una tasa de siniestralidad superior a la media del sector en el mismo territorio o a un grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada. Una vez acordada o decidida la constitución de servicios de prevención mancomunados por alguno de los métodos previstos en este párrafo, se podrá acordar o decidir su mantenimiento, por el mismo sistema en que se acordó la constitución, aunque la tasa de siniestralidad deje de ser superior a la media del sector en el mismo territorio.

Las empresas que tengan obligación legal de disponer de un servicio de prevención propio no podrán formar parte de servicios de prevención mancomunados constituidos para las empresas de un determinado sector, aunque sí de los constituidos para empresas del mismo grupo.

SPA

Las **mediciones y estudios específicos** deben formar parte del coste del concierto.

En su relación con las empresas, deberán asesorar de la obligación de éstas de nombrar a personas designadas con la función de interlocución, salvo que se den las circunstancias para que la persona empresaria asuma dicha función.

Agentes territoriales

Art. 39.bis LPRL:

- ...realizarán funciones específicas en materia preventiva en aquellas **empresas o centros de trabajo de menos de diez personas trabajadoras que no cuenten con representación legal de las personas trabajadoras**.
- ...designados, en cada comunidad autónoma, por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y representativas del sector.
- No podrán ser designados: personas delegadas de prevención ni las personas trabajadoras designadas.
- ...capacitación necesaria para ejercer las **funciones de nivel superior**.

Agentes territoriales

Competencias:

- a) Asesorar y colaborar con la dirección de la empresa y las personas trabajadoras en la mejora de la acción preventiva.*
- b) Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre PRL.*
- c) Ejercer una labor de seguimiento del cumplimiento de la normativa PRL.*

Facultades:

- a) Realizar visitas a los lugares de trabajo... pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona ... y comunicarse durante la jornada con las personas trabajadoras y con las personas trabajadoras designadas.*
- b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22, a la información y documentación PRL... en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23.*
- c) Proponer a la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y acciones para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.*
- d) Informar a la empresa cuando las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente...*

Vigilancia de la Salud

Art. 22.1 y 2 LPRL:

*La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia de su **salud física y mental**, en función de los riesgos inherentes al trabajo y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de riesgos.*

...

*De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación de las personas trabajadoras, los supuestos en los que su realización sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro **cierto, objetivable y debidamente justificado**, para sí misma, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté **establecido en una norma** en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.*

Vigilancia de la Salud

Art. 22.4 LPRL:

*Este informe deberá entregarse a la persona trabajadora en el **plazo de quince días hábiles** desde la fecha de realización del examen de salud o desde la obtención de los resultados de las pruebas complementarias cuya realización se encuentre debidamente justificada.*

...

*No obstante lo anterior, la empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados, a través de las conclusiones que se deriven de la vigilancia de la salud tanto individual como colectiva, sobre la posible aplicación de medidas de protección y prevención. En particular, **serán informadas de la necesidad de adaptar el puesto de trabajo a la persona** en los supuestos en que ello sea necesario, especialmente en el caso de retorno al trabajo tras ausencias prolongadas por motivos de salud. Además, **serán informadas de la aptitud de la persona trabajadora cuando aquella sea requerida obligatoriamente por una norma.***



<https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/saludAmbLab/oral/docs/guiavigisalud.pdf>

Recursos preventivos

Dedicación exclusiva: Art. 32.bis LPRL

2. Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:

a) Uno o varios trabajadores designados de la empresa.

b) Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.

c) Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí.

*3. Los recursos preventivos a que se refiere el apartado anterior deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas. **Deberán encontrarse presentes y con dedicación exclusiva mientras se esté llevando a cabo la operación o proceso que justifica su presencia.***

4. No obstante lo señalado en los apartados anteriores, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a que se refiere el apartado 1 y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.

Recursos preventivos

Emplazamiento seguro: (Art. 22.bis.3 RSP)

...

*La ubicación en el centro de trabajo de las personas a las que se asigne la presencia deberá permitirles el cumplimiento de sus funciones propias, debiendo tratarse de un **emplazamiento seguro** que no suponga un factor adicional de riesgo, ni para tales personas ni para las personas trabajadoras de la empresa, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.*

Coordinación y autónomos

Deber de vigilancia autónomos no-propia actividad:

*En todo caso, las empresas que contraten con personas trabajadoras autónomas la realización de obras o servicios que, no correspondiendo a la propia actividad de aquellas, se desarrollen en sus propios centros de trabajo e impliquen la ejecución de **actividades calificadas reglamentariamente como peligrosas**, deberán comprobar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de dichas personas trabajadoras autónomas.*

Sanciones administrativas

Reducción por pronto pago solo si no hay accidente:

6. La reducción prevista en el apartado anterior **no será aplicable** cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

...

b) Que la sanción se proponga por la comisión de infracciones en materia de prevención de riesgos laborales **relacionadas causalmente con un accidente de trabajo o una enfermedad profesional**.

Índice

1. Breve resumen Anteproyecto reforma LPRL y RSP.

2. El deber de adaptación.

3. Formas de finalización de la relación laboral vinculadas a la PRL:

- a) Despido por causas objetivas e ineptitud sobrevenida. Discordancia con incapacidades permanentes.
- b) Extinción del contrato de trabajo por reconocimiento de incapacidad permanente.
- c) Despido disciplinario. Carácter voluntario/obligatorio del reconocimiento médico.
- d) Extinción a instancia de la persona trabajadora.

4. Protección por razones subjetivas: personas especialmente sensibles, embarazo y menores de edad.

5. Crecimiento de la casuística judicial relacionada con los riesgos psicosociales.

6. Garantías laborales de los técnicos y sanitarios en PRL.

7. Responsabilidades derivadas de la PRL.

Adaptación

Puesto de trabajo vs. profesión habitual
vs. perfil profesional

Requiere de voluntad compartida
empresa-persona trabajadora

Versatilidad del puesto y tamaño
de empresa

Liberación de tareas, turnos... incidencia
sobre resto personas

Límite con la reubicación

Adaptación

¿Revisable? Con carácter general
o según circunstancias

Ajustes razonables o carga
excesiva: ¿quién debe probar?

¿Es exigible la adaptación
mediante teletrabajo?

Información DDPP y revisión
Juzgados de lo Social

Delimitación del **puesto de trabajo
adaptado** más allá de las restricciones

Sanción disciplinaria por incumplimiento PRL



Despido procedente:

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 procedente:

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

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/2b7e6df27fde0b8aa0a8778d75e36f0d/20250710>

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...*

Merma voluntaria del rendimiento

Despido improcedente:

TSJ Asturias, Sala Social, núm. 986/2014

Resumen: pescadera que afirma no poder hacer nada. Se considera el despido como improcedente al basarse en una merma voluntaria del rendimiento

<http://aspectosjuridicosprl.blogspot.com/2014/07/comentario-sentencia-despido.html>



- 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 servicios médicos del INSS en la actitud de la trabajadora.***

Solicitud mantenimiento medidas de adaptación

Estima la pretensión:

TSJ País Vasco, Sala Soc. Secc 1, núm. 36/2026, de 7 de enero de 2026

Resumen: reconoce el derecho a mantener la adaptación del puesto contra criterio SP

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/26c3700e92382c3fa0a8778d75e36f0d/20251205>



- Que solicitada por el trabajador una adaptación del puesto de trabajo para la reincorporación, se emite resolución de fecha 6 de marzo de 2024 del Servicio Medico de Prevención mediante el cual se procede a adaptar el puesto de trabajo del operario, que obra unido a las actuaciones y cuyo contenido se da por reproducido.

- Que el trabajador se reincorpora al puesto de trabajo con las adaptaciones del puesto determinadas por el Servicio Médico de prevención, prestando servicios con normalidad hasta que en fecha 7 de octubre de 2024, se emite resolución por el área médica del servicio de prevención mediante la que se resuelve que en el momento actual no procede realizar adaptaciones, pasando por tanto el trabajador a realizar las funciones anteriores.

...

Estamos ante un supuesto en el que la Administración adaptó el puesto de trabajo del Educador demandante como medida preventiva, ya habiéndose probado que la situación médica, física y profesional, es la misma, el silogismo concluyente que reafirma la Juzgadora de instancia debe ser también ratificado por esta Sala.

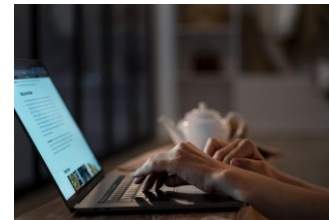
Solicitud adaptación mediante teletrabajo

Estima la pretensión:

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

Resumen: adaptación y solicitud de teletrabajo

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



*...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.

Solicitud adaptación mediante teletrabajo

Estima la pretensión:

TSJ de Cantabria, Sala Social, Sección 1, núm. 256/2026, de 19 de marzo de 2026

Resumen: adaptación y solicitud de teletrabajo

<https://andrusanchezprl.com/segunda-sentencia-que-obliga-a-la-empresa-a-conceder-teletrabajo-como-medida-de-adaptacion-del-puesto-por-motivos-de-salud/>

*...la "modalidad de organización o prestación de la actividad laboral", que constituye el teletrabajo (definición contenida en la exposición de motivos de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia) y que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación (art. 2 de la Ley 10/21), puede ser una medida de adaptación del puesto de trabajo, entendida como método de trabajo y producción, en los términos del artículo 15.1.d) LPRL. Por tanto, en los supuestos en los que la concreta situación de la persona especialmente sensible aconseje su adopción, **no existe inconveniente u obstáculo legal para proceder a tal adaptación del puesto**, dado que, como decimos, la especial sensibilidad a determinados riesgos, puede determinar la necesidad de adoptar medidas preventivas de adaptación más intensas que las derivadas de la aplicación las normas generales, el plan general de prevención en la empresa o los protocolos sanitarios específicos. En este caso, además, es claro que la adopción de la medida propuesta no resulta desproporcionada, dado que, tal como se especifica en la sentencia recurrida, consta probado que el trabajo de la actora puede desempeñarse íntegramente en la modalidad de teletrabajo, al no tener trato con clientes ni proveedores, siendo así que en otras ocasiones, otras personas trabajadoras han trabajado de este modo encontrándose en situaciones similares y contando la empresa con una aplicación informática interna...*



Índice

1. Breve resumen Anteproyecto reforma LPRL y RSP.

2. El deber de adaptación.

3. Formas de finalización de la relación laboral vinculadas a la PRL:

- a) Despido por causas objetivas e ineptitud sobrevenida. Discordancia con incapacidades permanentes.
- b) Extinción del contrato de trabajo por reconocimiento de incapacidad permanente.
- c) Despido disciplinario. Carácter voluntario/obligatorio del reconocimiento médico.
- d) Extinción a instancia de la persona trabajadora.

4. Protección por razones subjetivas: personas especialmente sensibles, embarazo y menores de edad.

5. Crecimiento de la casuística judicial relacionada con los riesgos psicosociales.

6. Garantías laborales de los técnicos y sanitarios en PRL.

7. Responsabilidades derivadas de la PRL.

Glosario tipos de extinción del contrato de trabajo que trataremos



Normativa a considerar

Vigilancia de la Salud

APTO

APTO CON
RESTRICCIONES

NO
APTO

Continuidad

Adaptación de puesto de trabajo

Despido por ineptitud sobrevenida

Art. 52.a **Estatuto de los Trabajadores**

Ley 2/2025, modifica
art. 49.1.n 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**

Traslación a sociedades cooperativas

Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social.

Modificación art 84.4 Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.



*Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, la declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona socia trabajadora producirá la baja como persona socia **cuando no sea posible realizar los ajustes razonables o el cambio a un puesto de trabajo vacante y disponible acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona socia trabajadora por constituir una carga excesiva para la cooperativa.***

Para determinar si la carga es excesiva para la cooperativa se tendrá en cuenta si puede ser paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas, así como los costes que la adaptación implique, en relación con el tamaño y el volumen de negocios de la cooperativa.

*La persona socia trabajadora dispondrá de un **plazo de diez días** naturales desde la fecha de notificación de la resolución en la que se califique la incapacidad permanente en alguno de los grados citados para manifestar por escrito al Consejo Rector de la cooperativa su voluntad de mantener la relación societaria.*

*La cooperativa dispondrá de un **plazo máximo de tres meses**, contados desde la fecha de notificación de la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables, el cambio de puesto de trabajo o, cuando ambas opciones resulten una carga excesiva, para proceder a la extinción de la relación societaria. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona socia trabajadora.*

*Los **servicios de prevención** determinarán, de conformidad con lo establecido en la normativa sobre prevención de riesgos laborales y con la participación de la representación de la persona socia trabajadora 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, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con su situación.*

Referencia a la función pública

Para los funcionarios públicos no rige el Estatuto de los Trabajadores.

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.

No obstante, la asimilación a discapacidad puede dar lugar a que se aplique supletoriamente la normativa que veremos a continuación.

Otra normativa a considerar



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

Otra normativa a considerar



Ley 15/2022, 12 julio, integral 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*

La jurisprudencia del TJUE sobre la **Directiva 2000/78/CE** (igualdad de trato en el empleo, **una incapacidad temporal puede ser considerada como discapacidad** si la **duración es incierta y se presume duradera, sin que exista una perspectiva de recuperación a corto plazo.**

El despido de una persona considerada discapacitada puede ser calificado como **nulo** si se prueba una **discriminación por motivos de salud** (vulneración de derechos fundamentales), presumiéndose **la existencia de daño moral**, que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso (art. 27.1).

Índice

1. Breve resumen Anteproyecto reforma LPRL y RSP.

2. El deber de adaptación.

3. Formas de finalización de la relación laboral vinculadas a la PRL:

- a) Despido por causas objetivas e ineptitud sobrevenida. Discordancia con incapacidades permanentes.
- b) Extinción del contrato de trabajo por reconocimiento de incapacidad permanente.
- c) Despido disciplinario. Carácter voluntario/obligatorio del reconocimiento médico.
- d) Extinción a instancia de la persona trabajadora.

4. Protección por razones subjetivas: personas especialmente sensibles, embarazo y menores de edad.

5. Crecimiento de la casuística judicial relacionada con los riesgos psicosociales.

6. Garantías laborales de los técnicos y sanitarios en PRL.

7. Responsabilidades derivadas de la PRL.

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.

Artículo Ineptitud sobrevenida y casos PRL:

<http://aspectosjuridicosprl.blogspot.com/2016/06/ineptitud-sobrevenida-y-casos-prl.html>

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.

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 dependerá 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).

Ineptitud sobrevenida - 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...

Ineptitud sobrevenida - Calificación NO APTITUD

Despido improcedente:

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

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/39d33bef115eb174/20211223>



*...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.*

Ineptitud sobrevenida - 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.***

Ineptitud sobrevenida - 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.*

Ineptitud sobrevenida - 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 profesigramo 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...



Ineptitud sobrevenida - 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

<https://aspectosjuridicosprl.blogspot.com/2017/10/sentencia-despido-improcedente-al.html>



*...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.*

Ineptitud sobrevenida – Asimilación larga enfermedad a discapacidad

Despido nulo:

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

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/548a7f8097900dc6/20200623>

*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**.*



Ineptitud sobrevenida - Enfermedad

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...

Ineptitud sobrevenida - Especial sensibilidad

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.*

Ineptitud sobrevenida – No discriminación

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.*

Ineptitud sobrevenida – Discapacidad reconocida



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"*

Ineptitud sobrevenida – Oferta de otro puesto

Despido improcedente:

TS, S.Soc, sec. 1, nº1284/2025, 22 de diciembre de 2025.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/21acec75ab5bbb20a0a8778d75e36f0d/20260115>



*En definitiva, no ha quedado acreditado que la empresa haya probado en el proceso que, una vez constatada la ineptitud sobrevenida por discapacidad, ha realizado las actuaciones necesarias para **readaptar el puesto de trabajo a sus nuevas capacidades, o que le ha ofrecido otro puesto que pueda desempeñar**, o que no ha llevado a cabo ninguna de las dos actuaciones anteriores, porque las mismas les supondrían una carga excesiva. Al no haber acreditado el cumplimiento de sus obligaciones, la decisión extintiva merece la calificación de despido improcedente.*

Aquí, como vemos el TS, quizás influido por la Ley 2/2025 y por el Real Decreto Legislativo 1/2013, trLGral derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, habla no solo de adaptación del puesto, sino también de oferta de otro puesto.

Ineptitud sobrevenida – doctrina TJUE



Despido improcedente:

TSJ Catalunya, S.Soc, sec. 1, núm. 2992/2026, de 20 de mayo

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/311fb0c1ee1ccb18a0a8778d75e36f0d/20260612>

Sin embargo en los hechos probados nada consta sobre cuál es la organización de la empresa, ni los posibles puestos de trabajo que el trabajador podría ocupar según su perfil profesional y formación. Nada se acreditó en relación con las posibilidades o dificultades de recolocación del trabajador, más concretamente no se acreditó que la empresa no cuente con puestos que el actor, por su perfil, pueda ocupar, en que no sea preciso trabajar en solitario, o confinado, subir a más dos metros de altura, acarrear pesos superiores a 15 Kg, o ser sometido a estrés térmico. En el recurso se pretende orillar la señalada obligación probatoria señalando que la empresa pertenece al sector público, pero en modo alguno ello exonera a la empleadora de las obligaciones a que hemos hecho referencia, destacando que el actor no es personal funcionario, ni la posibilidad de reubicación pasa por la superación de procesos selectivos. Por todo lo razonado no podemos entender cumplida la obligación a que hace referencia la doctrina del TJUE y el Tribunal Supremo a que hemos aludido, y ello determina que no advirtamos en la sentencia recurrida las infracciones denunciadas por la recurrente, y que consecuentemente desestimemos el recurso de suplicación.

Nuevamente vemos la influencia de la nueva normativa de extinción tras incapacidad permanente.

Ineptitud sobrevenida – Ajustes razonables/carga excesiva



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

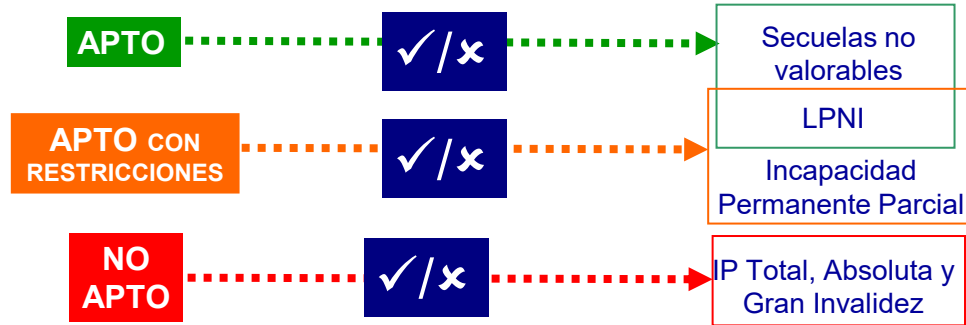
- 1- La jurisprudencia estima **procedente o improcedente** el despido por causas objetivas, **tanto en calificaciones de NO APTO, como de APTO CON RESTRICCIONES**.
- 2- El elemento decisivo será que el empresario haya realizado un **esfuerzo por adaptar el puesto de trabajo** y que así pueda demostrarlo.
- 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 normativa sobre discapacidad y no discriminación 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 VS

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

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

<http://aspectosjuridicosprl.blogspot.com/2017/03/sentencia-denegacion-incapacidad.html>



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

Despido improcedente revisión IPT

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

Resumen: carretillero despedido - alta por revisión IP Total.

<https://aspectosjuridicosprl.blogspot.com/2017/09/sentencia-despido-improcedente-tras.html#more>

- 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**.



Índice

1. Breve resumen Anteproyecto reforma LPRL y RSP.

2. El deber de adaptación.

3. Formas de finalización de la relación laboral vinculadas a la PRL:

- a) Despido por causas objetivas e ineptitud sobrevenida. Discordancia con incapacidades permanentes.
- b) Extinción del contrato de trabajo por reconocimiento de incapacidad permanente.
- c) Despido disciplinario. Carácter voluntario/obligatorio del reconocimiento médico.
- d) Extinción a instancia de la persona trabajadora.

4. Protección por razones subjetivas: personas especialmente sensibles, embarazo y menores de edad.

5. Crecimiento de la casuística judicial relacionada con los riesgos psicosociales.

6. Garantías laborales de los técnicos y sanitarios en PRL.

7. Responsabilidades derivadas de la PRL.

Extinción tras reconocimiento de incapacidad permanente

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 reconoces 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).

Extinción tras reconocimiento de incapacidad permanente

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").*

Extinción tras reconocimiento de incapacidad permanente

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)

Extinción tras reconocimiento de incapacidad permanente

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.***

Ley 2/2025

No se establece una prelación

Y si no fuera posible

Adaptar	o	Reubicar	Plazos	Compatibilidad	Papel SP	Extinguir
Ajustes razonables que no supongan carga excesiva (criterios empresa <25)		Vacante	10 días - persona	IPT + Adaptación = Suspensión pensión	Consulta RLPT en PRL.	La empresa deberá
		Perfil profesional			Medidas de ajuste: alcance y características, incluido formación, información y vigilancia de la salud.	razonar la imposibilidad de adaptar o reubicar.
		Compatible con la nueva situación	3 meses - empresa	IPT + reubicación = Pensión y sueldo		
				IPA/GI + Adaptación o reubicación = Suspensión pensión	Puestos de trabajo: identificación	No solo causas económicas, sino también organizativas.
Aceptados		Condiciones negociadas (grupo profesional, movilidad geográfica, reducción de jornada, sueldo...)			compatibles nueva situación de la persona trabajadora.	
¿Reversible por parte de la persona?			¿Iniciativa?	¿Puesto vs. Profesión?	¿Quién conoce posibilidades organizativas?	

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.*

¿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.

Plazos



Extinción correcta al no manifestar voluntad de continuar persona trabajadora

TSJ Cantabria, Sala Soc. Secc 1, núm. 126/2026, de 13 de febrero de 2025

Resumen: extinción tras IPT al no haber manifestado el trabajador su voluntad de continuar en la empresa

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/9b2374c692be4648a0a8778d75e36f0d/20260224>

*Aun cuando no firmó el escrito de renuncia, de los whatsapp de 20 de diciembre de 2024, se desprende que la empresa le informó de la posibilidad de reincorporarse en alguno de los puestos que se enumeran como vacantes, y que el actor **deja transcurrir un amplio margen de tiempo sin dar respuesta (muy superior a los 10 días naturales fijados tras la reforma)**, dejando entrever que su voluntad era la de continuar percibiendo la prestación de incapacidad permanente total y solicitar una incapacidad permanente absoluta, no de continuar trabajando.*

Papel de los Servicios de Prevención

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 e indemnización por no ofrecer reconocimiento

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.*

Extinción tras IPT

Extinción correcta por falta de vacantes sin reconocimiento médico

TSJ de País Vasco, Sala Social, Sección 1, núm. 1734/2025, de 17 de julio de 2025

Resumen: técnico de sistemas - puestos administrativos no-vacantes y resto incompatibles restricciones

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/fe3af89a2b60d2aea0a8778d75e36f0d/20250902>



De dichos hechos se desprende que no existía posibilidad de adaptar el puesto de trabajo por su propia esencia, y no solamente su propio puesto, sino tampoco ningún otro en el departamento de producción porque todas las máquinas se alimentan manualmente y hay que manejar una traspaleta, lo que es incompatible con las dolencias del demandante, sin que tampoco quepa crear un puesto de trabajo ad hoc por su excesivo coste.

Tampoco era posible asignar al demandante a otro departamento para realizar tareas de carácter administrativo, dada la falta de formación del demandante en este terreno, lo que también se ha acreditado documentalmente. En definitiva, no era exigible a la empresa mantener la relación laboral del trabajador recurrente en la situación fáctica antedicha, habiendo acreditado suficientemente que ha valorado todas las posibilidades de adaptación del puesto de trabajo o la asignación de otros puestos en el mismo departamento de producción o en otros departamentos, sin que ello sea materialmente posible.

Extinción tras IPT

Extinción correcta por falta de vacantes sin reconocimiento médico



TSJ de País Vasco, Sala Social, Sección 1, núm. 1441/2025, de 10 de junio de 2025

Resumen: limpiadora en empresa que cuenta con categorías profesionales de peón especialista, limpiador, conductor limpiador y cristalero. Existen tres puestos de administrativos que están ocupados.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a2de27234943c08ba0a8778d75e36f0d/20250828>

*..."emitiéndose informe de 30 de abril de 2024 por el Técnico de Prevención de Riesgos Laborales que concluye que no existen vacantes en Bizkaia, indicando que **no existen vacantes disponibles en los puestos de trabajo del mismo grupo profesional, y que además sobre los mismos, especialista, peón especializado, limpiador y conductor limpiador, se aplican los mismos protocolos de valoración médica que los aplicados al puesto de la actora**" A la vista de estos datos, debemos afirmar que la empresa ha agotado la diligencia que le era exigible para apartar cualquier sombra de discriminación sobre su trabajadora. La empleadora solicitó informe a quien tenía competencia en la materia, el Servicio de Prevención, y por parte del mismo no se planteó adaptación alguna del puesto de trabajo. De hecho, se examinaron por el Servicio de Prevención los protocolos de valoración médica del puesto de la actora.*

En suma, la empresa recurrida ha intentado los "ajustes razonables", previa consulta con el Servicio de Prevención, y constatada y probada su imposibilidad, extinguió válidamente el contrato de la actora. La decisión empresarial no ha vulnerado la normativa comunitaria que protege a la demandante de cualquier discriminación por razón de discapacidad, por lo que la actora no tiene derecho a la indemnización que impetra en su recurso.

Extinción tras IPT



Extinción correcta por falta de vacantes con reconocimiento médico

TSJ de Galicia, Sala Social, Sección 1, núm. 2474/2026, de 28 de mayo de 2026

Resumen: operario de engorde de peces con IPT

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/cdd3db2fa5b6b2aea0a8778d75e36f0d/20260623>

- El trabajador solicitó la adaptación del puesto de trabajo dentro de su voluntad de mantener la relación laboral el día 5 de mayo de 2023.
- El día 28 de mayo de 2025 se practicó reconocimiento médico a instancia de las demandadas en el centro SP Ajeno Dr. OOOO.

...

En este supuesto consta que la IPT es definitiva, que el trabajador es no apto para el trabajo, al no poder hacer las tareas principales y que no es posible ni ajustarle su puesto ni reubicarlo, y no lo es, puesto **que sus limitaciones funcionales vaciarían de contenido totalmente la profesión que desarrolla (engorde de animales), no hay puestos ocupables en las condiciones del recurrente y los existentes tiene la misma carga, funciones y exigencias que el actual para el que es inhábil.** A partir de estas circunstancias fácticas, se concluye que se exigiría a la empresa una **carga excesiva** para la entidad empleadora, **sin que conste la existencia de puesto vacante** compatible con la nueva situación del trabajador, lo que conduce a desestimar su pretensión.

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.

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 + 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://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/826843cfd24d5add/20220513>



*...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.*

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.*

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>

*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 atienda** 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.

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.

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.

Solicitud sin reconocimiento IP



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

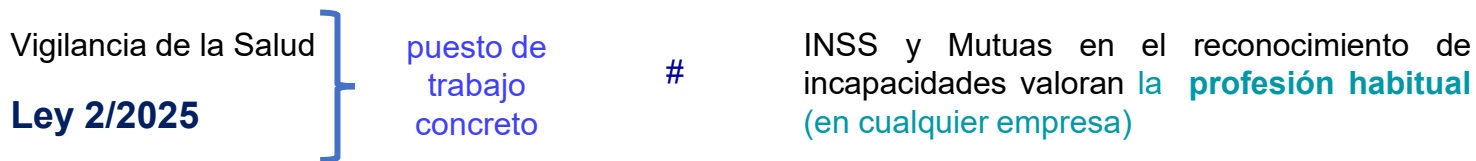
Resumen: cajera-reponedora que se niega a reconocimiento médico para puesto distinto.

<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.

Índice

1. Breve resumen Anteproyecto reforma LPRL y RSP.

2. El deber de adaptación.

3. Formas de finalización de la relación laboral vinculadas a la PRL:

- a) Despido por causas objetivas e ineptitud sobrevenida. Discordancia con incapacidades permanentes.
- b) Extinción del contrato de trabajo por reconocimiento de incapacidad permanente.
- c) Despido disciplinario. Carácter voluntario/obligatorio del reconocimiento médico.
- d) Extinción a instancia de la persona trabajadora.

4. Protección por razones subjetivas: personas especialmente sensibles, embarazo y menores de edad.

5. Crecimiento de la casuística judicial relacionada con los riesgos psicosociales.

6. Garantías laborales de los técnicos y sanitarios en PRL.

7. Responsabilidades derivadas de la PRL.

Despido disciplinario y PRL

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.

Despido disciplinario y PRL



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**)

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.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/53dae7f26eeb5ab0/20140305>



...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=...)

Sanción disciplinaria por incumplimiento PRL

Sanción procedente:

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

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/434c833af737cfc4/20171017>



*...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.*

Despido disciplinario y PRL

Despido procedente:

TSJ Madrid, Sala Social, núm. 398/2014

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

<http://aspectosjuridicosprl.blogspot.com/2014/06/comentario-sentencia-despido.html>



*...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.***

Despido disciplinario y PRL

Despido procedente:

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://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a5c5a7c065cf9f35/20200326>



*...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...***

Despido disciplinario y PRL



Despido procedente:

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

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

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/7dd846233e2875f6/20190405>

*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.*

Despido disciplinario y PRL

Despido procedente:

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

Resumen: fumar en lugar prohibido

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/7ec33c17ed8a1474/20150518>



*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.*

Despido disciplinario y PRL



Despido procedente:

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.

Despido disciplinario (desobediencia) y *ius resistentiae*

Despido improcedente:

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

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

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6de1e1e5f6bad3aa/20150105>



...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.

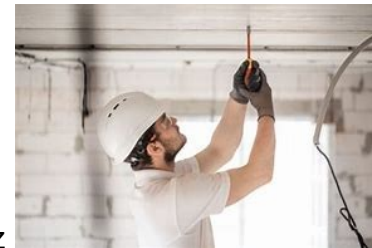
Despido disciplinario y PRL (embriaguez)

Despido procedente:

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

Resumen: despido electricista por acudir 3 días al trabajo con síntomas de embriaguez

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/fe4a11aaba19e431/20190116>



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. ...

Despido disciplinario y PRL (embriaguez)

Despido procedente:

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, 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.*

Despido disciplinario (rendimiento) y discapacidad + IT



Despido procedente:

TSJ Catalunya, Sala Social, Secc 1, núm. 1338/2026, de 5 de marzo de 2026

Resumen: tras informar discapacidad e iniciar incapacidad temporal. Probada la falta de rendimiento.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ffdce4e0d50d1b97a0a8778d75e36f0d/20260330>

*En el caso que nos ocupa, es evidente, a tenor del relato de hechos probados de la sentencia recurrida, que el despido del trabajador recurrente en fecha 19-7-2023, aunque se mantuvo de baja médica desde el 1-6-2023 al 2-11-2023, **no tiene que ver con su enfermedad, sino con hechos previos a la situación de IT que llevan a la empresa a actuar disciplinariamente contra el trabajador.** La empresa demandada ha acreditado que su actuación disciplinaria tiene causas reales, absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales. En efecto, al trabajador, que ingresó en la empresa el 11-4-2023, le fue entregado un ordenador portátil y un teléfono móvil para realizar sus funciones. Durante el escaso tiempo en que trabajó hasta el inicio de su baja médica, solo envió una media de 3 correos electrónicos diarios, no realizó llamadas con el móvil de la empresa, únicamente consumió 0,9 gigas de datos móviles, navegaba por webs privadas y encomendaba sus funciones a sus subordinados, según reflejan los hechos probados sexto y séptimo. De lo que se desprende que la decisión de despedir obedeció a **razones empresariales, en ningún caso motivadas por la situación de discapacidad y enfermedad del actor**, de ahí que el despido no pueda calificarse como nulo, con desestimación del motivo.*

Despido disciplinario (simulación) y enfermedad



Despido nulo e indemnización:

TSJ Catalunya, Sala Social, Secc 1, núm. rec 419/2026, de 16 de junio de 2026

Resumen: trabajadora con esclerosis múltiple progresiva que le provoca brotes con puesto adaptado, es despedida por la empresa tras seguimiento de detectives durante IT

<https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunales-Superiores-de-Justicia/TSJ-Canarias/Oficina-de-Comunicacion/Notas-de-prensa/EI-TSJ-de-Canarias-anula-el-despido-de-una-empleada-de-supermercado--penalizada--por-sufrir-esclerosis>

*...el detective acudió espontáneamente a vigilar a la actora a un centro de trabajo ajeno y a una hora, a la que había quedado la trabajadora privadamente con la médica del servicio de prevención, solo puede concluirse que ha existido una **filtración de datos** desde el servicio de prevención a la empresa o, en su caso, directamente hacia el detective contratado por la demandada, lo que supone una participación en la obtención de información ilícita que vulnera los arts. 22 de la LPRL en relación con el art. 18.3º del RD 39/1997 en relación con el art. 18.4º CE , por intromisión en el derecho a la protección de datos sensibles de la trabajadora actora.*

...

En el caso de autos, no concurre actuar reproachable alguno a la trabajadora, al contrario que de lo que sucede con la empresa que incurre en diversos incumplimientos legales y constitucionales ya descritos, con la única pretensión de penalizar con la extinción contractual a la trabajadora que ha tenido la mala suerte de enfermar y verse afectada por una grave enfermedad.

Por todo ello y ante la gravedad de los hechos acontecidos se va a oficiar testimonio de la sentencia a la ITSS para que, en su caso, lleven a cabo las actuaciones que considere oportunas así como las sanciones pertinentes ante los hechos que han resultado probados en este procedimiento.

Despido disciplinario (negativa a reconocimiento médico)

Despido procedente:

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

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

<http://aspectosjuridicosprl.blogspot.com/2013/04/comentario-sentencia-despido-negativa.html>



*...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, tomada 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...*

Sanción disciplinaria (negativa a reconocimiento médico)

Sanción procedente:

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

Resumen: Médico especialista con problemas psíquicos suspendido de empleo y sueldo

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



*...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.*

Despido disciplinario (negativa a reconocimiento médico)



Despido procedente:

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**

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d8991b01165cfbc3/20200521>

*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.

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) **NTP 959 INSST (2012)**

EXCEPCIONES:

cuando el examen de salud sean

imprescindible:

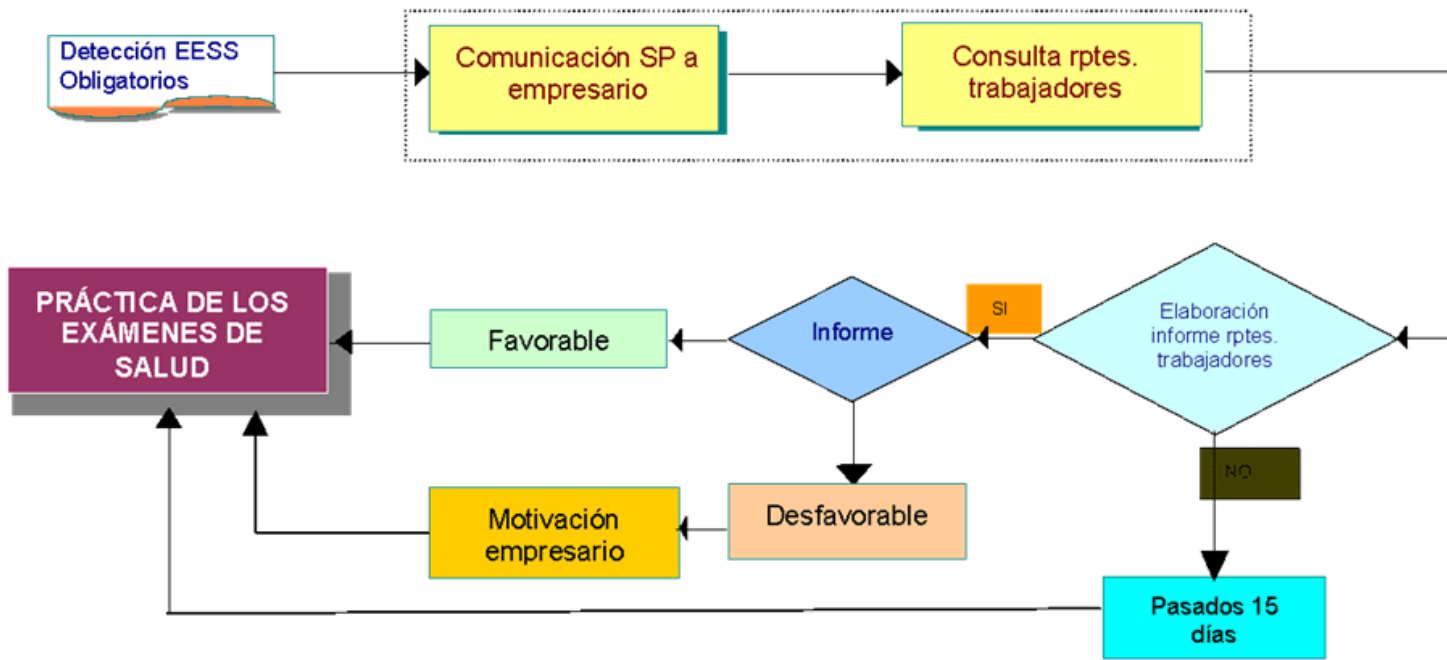
Informe de los representantes de los trabajadores
(15 días, no vinculante)

- 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.

Anteproyecto reforma LPRL y RSP

- Para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro **cierto, objetivable y debidamente justificado**, para sí misma, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa,
- Cuando así esté **establecido en una norma** 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:
<https://aspectosjuridicosprl.blogspot.com/2019/07/el-tribunal-supremo-confirma-su.html#more>

Voluntariedad vs. Obligatoriedad para verificar peligro

Examen de salud no obligatorio:

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

Resumen: Examen de salud exigido a conductores de autobuses públicos

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/10438de35ebfd7ff/20130523>



*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

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

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/553010eb4658a6cb/20150715>



...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

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

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b0444bdc834164cf/20160427>



... 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

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/cfc17a670b2663c2/20160601>



*... aunque es cierto que la obligatoriedad del reconocimiento no se puede imponer si únicamente está en jugo 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 psíquicas 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



Examen de salud obligatorio:

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

Resumen: Avala obligatoriedad para Vigilantes de Seguridad y Escoltas

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/7aff80fd9e7fb045/20180413>

*...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.***

Voluntariedad vs. Obligatoriedad para verificar peligro

Resolución de 8 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, registra y publica el **Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad 2026-2030**.

<https://boe.es/boe/dias/2026/04/18/pdfs/BOE-A-2026-8569.pdf>



Artículo 25. Reconocimiento Médico. El personal de la Empresa vendrá obligado a someterse cuando la empresa lo solicite, a la iniciación de la prestación, a examen médico, entregándose una copia a la persona trabajadora.

Artículo 26. Seguridad y salud en el trabajo.

*A) Vigilancia de la Salud: Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas garantizarán a sus personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. **Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio**, y previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras, o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para las demás personas trabajadoras, o para otras personas. La periodicidad de los reconocimientos médicos será de acuerdo con los protocolos médicos del Servicio de Prevención-Vigilancia de la salud, teniendo en cuenta el puesto de trabajo correspondiente.*

Voluntariedad vs. Obligatoriedad para verificar peligro

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

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/4b550b6a920599a8/20161103>



*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

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b55e21cd8d76e02c/20190222>

*...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...*

*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 pudiese 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 y núm. 1/2021

Resumen: Conductores metro de Bilbao y de autobuses urbanos de Vitoria

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d2c5903101a415b4/20190724>

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1ca7373b9798d908/20210503>



*En resumidas cuentas, apreciamos justificación, necesidad y adecuación, y por tanto ausencia de desproporción, confirmamos las afirmaciones judiciales para con el estudio de cumplimiento de los protocolos de vigilancia sanitaria empresariales reproducidos, siempre en relación con la garantía de seguridad en el transporte de autobús. La encomienda de criterios de aptitud y 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, se dan no solo en las **normativas propias de transporte** sino también en otras muchas tareas.*

Voluntariedad vs. Obligatoriedad para verificar peligro



No información circunstancia subjetiva que implicaba obligatoriedad:

Nota de prensa accidente Avilés 2025: Tres años de cárcel para el conductor de ALSA en el accidente de Avilés de 2018 (5 delitos de homicidio por imprudencia grave y 12 delitos de lesiones por imprudencia grave, concurriendo atenuante de dilaciones indebidas)

<https://migijon.com/tres-anos-de-carcel-para-el-conductor-de-alsa-en-el-accidente-de-aviles-de-2018/>

La jueza considera en su sentencia que **el conductor era consciente de que sufría epilepsia y de que no podía dedicarse a la conducción profesional al menos hasta pasados cinco años desde la crisis sufrida**. Aún así, se reincorporó a la empresa ALSA sin informar a los servicios de prevención ni a las mutuas que lo trataron de los informes médicos que confirmaban la crisis sufrida. «Desde el año 2015 el conductor padecía epilepsia focal criptogénica, enfermedad por la que estuvo de baja laboral desde el febrero de 2015 hasta el febrero del 2016 habiendo estado sometido a seguimiento por el Departamento de Neurología del Hospital Universitario Central de Asturias, a pesar de lo cual no aceptaba el diagnóstico de epilepsia por las consecuencias que ello podía acarrear para su actividad laboral», recoge la sentencia como hechos probados. Además, añade que a la fecha de los hechos seguía tomando el tratamiento médico farmacológico antiepiléptico para controlar dicha enfermedad, estando advertido de que dicha medicación podía afectar a su capacidad en la conducción.

Voluntariedad vs. Obligatoriedad para verificar peligro

Examen de salud obligatorio:

TSJ Canarias, Sala Social, núm. 968/2019, de 16 de setiembre de 2019

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

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0e1318b7e2e9d1bc/20200313>



*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 voluntario – reincorporación IT prolongada:

TSJ Comunidad Valenciana, Sala Social, núm 784/2020, de 2 de marzo de 2020

Resumen: Negativa a reconocimiento tras IT prolongada

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e5238f66d15bc6c0/20200722>



... 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.**

...la empresa demandada no ha acreditado la concurrencia de ninguna de las tres excepciones, taxativamente previstas en el citado artículo 22.1 de la LPRL, al principio de voluntariedad. En efecto, no ha probado la existencia de un riesgo o peligro objetivable y grave, ni que la salud del demandante constituya un peligro para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. Únicamente remitió al demandante varias citaciones para que acudiera al servicio de prevención ajeno y se sometiera a un reconocimiento médico que "no era el rutinario de vigilancia de la salud sino el específico por previo proceso de IT de larga duración" (hechos probados cuarto y quinto). Es cierto, como razona la recurrida en su escrito de impugnación del recurso, que el artículo 37.3, b). 2º del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención prevé "una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores", pero olvida que deberá realizarse" en las condiciones fijadas por el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales", es decir, partiendo del principio de voluntariedad y sólo imponiéndose si concurre alguna de las tres circunstancias excepcionales indicadas

Voluntariedad vs. Obligatoriedad para verificar peligro

Exigencia médica desproporcionada:

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

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

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/891788e7093122cf/20150826>



*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

Exigencia médica desproporcionada:

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.*

Voluntariedad vs. Obligatoriedad por Enfermedad Profesional



Examen de salud voluntario – antecedentes EEPP:

TSJ Catalunya, SSocial, Secc1, núm. 2372/2026 de 22 abril 2026

Resumen: no es obligatorio reconocimiento médico por manipulación manual de cargas para toda una sección por tres antecedentes de enfermedad profesional

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/2d719f42812d7500a0a8778d75e36f0d/20260511>

El Servicio de prevención de EEEEE aporta escrito emitido por el SPA de vigilancia de la salud, en el que se explica que en caso de declararse una EEPP, el reconocimiento médico será obligatorio para todas las personas que forman parte de la sección.

...

*...en casi dos décadas no más de tres bajas de la sección de prenda colgada tuvieron que ver con aquellos riesgos que la parte actora quiere evitar con la obligatoriedad del reconocimiento médico. Siendo ello así, resulta imposible mantener que existe un "interés preponderante del grupo social o de la colectividad laboral o una situación de necesidad objetivable" que haga ceder derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Incluso aunque aceptáramos que en la sección de prenda colgada en 2014 existió una **baja por enfermedad profesional y ocho años más tarde hubo otras dos**, y que todas ellas tenían que ver con los requerimientos ergonómicos del trabajo, de prosperar el recurso se estaría comprometiendo derechos fundamentales de las personas trabajadoras para proteger un riesgo cuya materialización se habría revelado como absolutamente excepcional y esporádica. Desconocemos si las dos bajas de 2022, caso de vincularse con la sección y el manejo de cargas, obedecieron por ejemplo a una indebida forma de manipulación (supuesto en que las medidas preventivas seguirían siendo eficaces para el conjunto de la plantilla) o a alguna circunstancia excepcional en el puesto de trabajo que condujo al sobreesfuerzo (supuesto en que deberían respetarse y, en su caso, corregirse, las medidas preventivas).*

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

A.C.U.1.22

S **SUSTITUCIÓN**
De productos o procesos por otros no peligrosos o menos peligrosos.

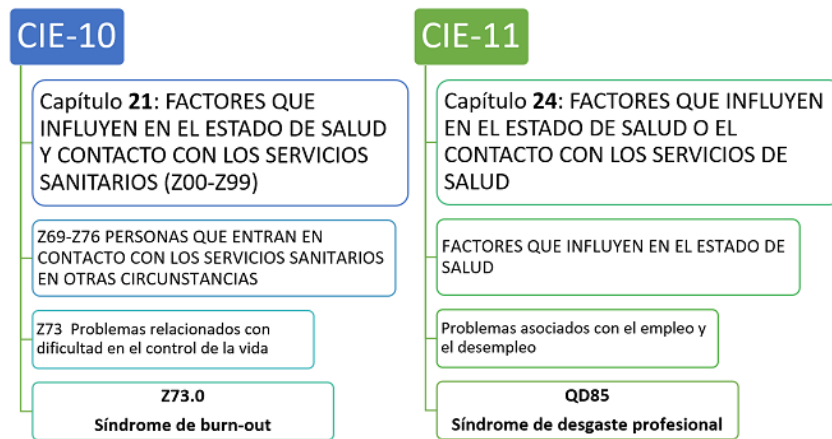
T **MEDIDAS TÉCNICAS**
Cierre de locales
Extracción localizada
Ventilación general

O **MEDIDAS ORGANIZATIVAS**
Reducir cantidad/duración
Automatización de
Delimitación para el trabajo
Rotación
Procedimientos de trabajo

P **PROTECCIÓN INDIVIDUAL**
Cuando las medidas
anteriores no son
suficientes

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.

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**.

Algunos SP Ajenos promueven la obligatoriedad por aparecer riesgo de conducción (aunque sea del domicilio al trabajo), agentes químicos o cancerígenos (sin considerar exposición), manipulación manual de cargas...

Índice

1. Breve resumen Anteproyecto reforma LPRL y RSP.

2. El deber de adaptación.

3. Formas de finalización de la relación laboral vinculadas a la PRL:

- a) Despido por causas objetivas e ineptitud sobrevenida. Discordancia con incapacidades permanentes.
- b) Extinción del contrato de trabajo por reconocimiento de incapacidad permanente.
- c) Despido disciplinario. Carácter voluntario/obligatorio del reconocimiento médico.
- d) Extinción a instancia de la persona trabajadora.

4. Protección por razones subjetivas: personas especialmente sensibles, embarazo y menores de edad.

5. Crecimiento de la casuística judicial relacionada con los riesgos psicosociales.

6. Garantías laborales de los técnicos y sanitarios en PRL.

7. Responsabilidades derivadas de la 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

Extinción procedente:

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

Resumen: Admite extinción por incumplimiento PRL-riesgos psicosociales

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/70a11aa9b8f2c0c2/20160714>



...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



Extinción procedente:

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.

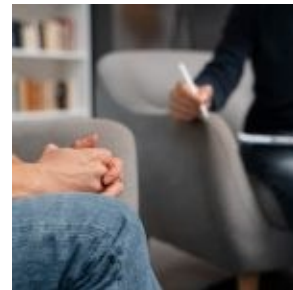
Extinción a instancia de la persona trabajadora

Extinción procedente:

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/>

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. Breve resumen Anteproyecto reforma LPRL y RSP.

2. El deber de adaptación.

3. Formas de finalización de la relación laboral vinculadas a la PRL:

- a) Despido por causas objetivas e ineptitud sobrevenida. Discordancia con incapacidades permanentes.
- b) Extinción del contrato de trabajo por reconocimiento de incapacidad permanente.
- c) Despido disciplinario. Carácter voluntario/obligatorio del reconocimiento médico.
- d) Extinción a instancia de la persona trabajadora.

4. Protección por razones subjetivas: personas especialmente sensibles, embarazo y menores de edad.

5. Crecimiento de la casuística judicial relacionada con los riesgos psicosociales.

6. Garantías laborales de los técnicos y sanitarios en PRL.

7. Responsabilidades derivadas de la 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

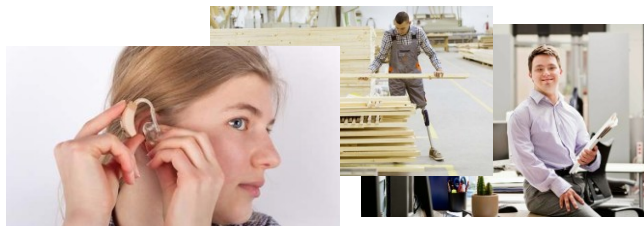


Características personales

No equivale a enfermedad o patología

Discapacidad reconocida

No toda discapacidad equivale a TES



INVASSAT Noviembre 2015:

<https://invassat.gva.es/documents/161660384/161741829/CRITERIO+PARA+LA+CONSIDERACION+DE+UN+TRABAJADOR+COMO+ESPECIALMENTE+SENSIBLE+A+DETERMINADOS+RIESGOS+DEL+TRABAJO/7b543960-1d07-4e5f-ac02-0d2f76d300c7>



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

Concede el derecho:

Tribunal Supremo, Sala 4ª, sec. 1ª, nº 739/2018 **Resumen:** reconoce el derecho no por peligrosidad sino por viabilidad

<https://aspectosjuridicosprl.blogspot.com/2019/02/texto-integro-de-la-sentencia-httpbit.html#more>



*...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 desdénarse 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

Concede el derecho:

Tribunal Supremo, Sala Social, Sec 1, nº 877/2025 de 2 de octubre de 2025

Resumen: técnica de transporte sanitario con mastectomía

<https://www.poderjudicial.es/search/TS/openDocument/1e12776937c43fdfa0a8778d75e36f0d/20251017>



*No se sustenta la afirmación del Informe de Evaluación de que la prestación de servicios durante 24 horas continuadas, seguida de varios días de descanso, no afecta a la producción de leche, ya que también se ha probado que la actora no permanece en el centro base durante todo su turno, sino que realiza desplazamientos ella sola, que pueden durar hasta 4 o 5 horas (con una media de 2 a 3 asistencias por turno) y, es notorio que **la producción de la leche materna se reduce en los casos en que la extracción no pueda efectuarse con la frecuencia necesaria**, es decir, la producción puede disminuir por falta de estimulación, sin olvidar la dificultad del mantenimiento de la lactancia a largo plazo en atención a estas circunstancias. Además, la imposibilidad de realizar extracciones o tomas regulares puede llevar a problemas como la congestión mamaria o la mastitis y, todo ello, en un caso en el que la lactancia **se realiza con un solo pecho, al haber sufrido la trabajadora una mastectomía** en el año 2012.*

Embarazo y lactancia natural



Concede exención de guardias durante 12 meses:

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

Resumen: derecho a no realizar guardias durante 12 meses de lactancia médicas del SERGAS

<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.*

Embarazo y lactancia natural



Concede exención de guardias durante 12 meses:

Tribunal Supremo, Sala Social, Sec 1, nº 25/2026 de 15 de enero de 2026

Resumen: derecho a no realizar guardias durante 12 meses de lactancia médicas del SERMAS sin perder complemento de atención continuada

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/23dfad698b33385fa0a8778d75e36f0d/20260205>

*Se declara probado que las jornadas de trabajo que superan las 8 horas diarias y tengan algún factor estresante o generen fatiga por su propia duración, **pueden disminuir la producción de la leche materna, al inhibir el reflejo de bajada de la leche y el riesgo de mastitis, dificultando la lactancia.** La extracción de la leche, cada 3/4 horas por término medio, necesita un entorno tranquilo e íntimo, dotado de medios para conservar adecuadamente la leche. Las guardias médicas hospitalarias impiden programar paradas para la extracción de la leche, al tener que hacer frente a las urgencias médicas, lo que, unido a la fatiga y nocturnidad, pueden generar sensación de inseguridad y angustia en las madres lactantes y perjudicar la lactancia.*

*De conformidad con el razonado informe del Ministerio Fiscal, debemos concluir que estas facultativas que alimentan a sus hijos con lactancia natural **no deben realizar guardias médicas durante el primer año de lactancia natural.***

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

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...*

Menores de edad

Anteproyecto reforma LPRL y RSP



Anexo VIII RSP: Lista no exhaustiva de actividades que pueden influir negativamente en la salud de las personas menores de dieciocho años

- a) Trabajos que impliquen riesgo de temperaturas extremas.*
- b) Trabajos en ambientes en los que el nivel de ruido supere los valores inferiores de exposición que dan lugar a una acción, establecidos en el Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.*
- c) Trabajos en los que se superen los valores de exposición a vibraciones que dan lugar a una acción establecidos en el Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.*
- d) Trabajos que impliquen la conducción o utilización de vehículos de tracción animal.*
- e) Trabajos que impliquen la utilización de vehículos de motor y ciclomotores que requieran permiso o licencia para su conducción.*

Menores de edad

Anteproyecto reforma LPRL y RSP



Anexo XIX RSP: Lista de actividades prohibidas para las personas menores de dieciocho años

- a) Cualquiera de las actividades del anexo I.*
- b) Trabajos que impliquen el empleo de máquinas incluidas en el anexo IV del Real Decreto 1644/2008, de 10 de octubre, por el que se establecen las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas.*
- c) Trabajos en los recintos de animales feroces o venenosos.*
- d) Trabajos de sacrificio industrial de animales.*
- e) Trabajos cuyo ritmo esté condicionado por máquinas y que estén remunerados en función del resultado.*
- f) Trabajos que impliquen exposición a actos o representaciones de carácter pornográfico o violento.*
- g) Trabajos que superen objetivamente las capacidades físicas o psicológicas de los menores.*

Índice

1. Breve resumen Anteproyecto reforma LPRL y RSP.

2. El deber de adaptación.

3. Formas de finalización de la relación laboral vinculadas a la PRL:

- a) Despido por causas objetivas e ineptitud sobrevenida. Discordancia con incapacidades permanentes.
- b) Extinción del contrato de trabajo por reconocimiento de incapacidad permanente.
- c) Despido disciplinario. Carácter voluntario/obligatorio del reconocimiento médico.
- d) Extinción a instancia de la persona trabajadora.

4. Protección por razones subjetivas: personas especialmente sensibles, embarazo y menores de edad.

5. Crecimiento de la casuística judicial relacionada con los riesgos psicosociales.

6. Garantías laborales de los técnicos y sanitarios en PRL.

7. Responsabilidades derivadas de la PRL.

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 o sexual en el trabajo, en cuanto a no exigirse su reiteración en el tiempo, siendo posible que se cometa en un único acto.

Acoso laboral: nuevo escenario

No acoso ni indemnización:

TSJ Madrid, Sala Soc. Secc 1, núm. 1105/2025, de 18 de diciembre de 2025

Resumen: no debe confundirse mobbing con conflictos laborales

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a99c2507ff84cf92a0a8778d75e36f0d/20260205>



Pero, en todo caso, la situación de acoso laboral requiere determinados componentes objetivos (presión continuada, relación de causalidad con el trabajo, falta de amparo en el poder de dirección y gravedad en la conducta empleada) y subjetivos (intencionalidad denigratoria y carácter individualizado -que no colectivo- del destinatario), que aquí no constan debidamente acreditados.

*Llegados a este punto, **no puede confundirse el acoso moral con los conflictos, enfrentamientos y desentendidos laborales** en el seno de la empresa por defender los sujetos de la relación laboral intereses contrapuestos. El conflicto, que tiene sus propios cauces de solución en el Derecho del Trabajo, es inherente a éste, al menos en una concepción democrática y no armnicista de las relaciones laborales, y por ello, se ha llegado a afirmar que el conflicto es "una patología normal de la relación de trabajo".*

Acoso laboral: nuevo escenario

No acoso ni indemnización:

TSJ Madrid, Sala Soc. Secc 1, núm. 806/2025, de 26 de septiembre de 2025

Resumen: admite posibilidad de acoso por un solo acto (si reviste especial gravedad), aunque no lo aprecia en el caso concreto.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/37f7abf2c46c87bea0a8778d75e36f0d/20251024>



*Con lo que estamos indicando **no queremos negar que puede darse algún supuesto en los que el acoso laboral y volvemos a la figura que nos ocupa, puede generarse en un solo acto; por ejemplo, una determinada situación de violencia física, o de producirse una muy grave amenaza. Lo cual no quita para asumir también su carácter excepcional. Pues bien, la clave de la distinción entre una actuación infractora por parte de la empresa y/o de la acosadora, frente a lo que es el acoso laboral como causante de la vulneración de un derecho fundamental, como aquí se propugna, viene dada por la intensidad concurrente, propiamente dicha. Destacamos este último matiz ya que muchas veces ese concepto aparece ligado a la reiteración y en este caso es menester deslindarlos con el fin de que cada uno cobre virtualidad propia.***

Acoso laboral: nuevo escenario

Despido procedente por reiteración:

TSJ Catalunya, Sala Soc. Secc 1, núm. 1323/2026, de 5 de marzo de 2026

Resumen: procedente el despido por frases como *en este cuarto no hay cámaras, y ahora si yo quiero puedo hacer lo que quiera contigo*

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/119d00540b2a468ba0a8778d75e36f0d/20260331>

*En efecto, las frases expresadas por el actor se producen en un contexto cerrado, sin presencia de otras personas, y en una situación de evidente inferioridad de la trabajadora afectada, dado que presta servicios para una contrata y concurre una evidente diferencia de edad. Y **contrariamente a lo que afirma el juzgador del primer grado**, considera la sala que las referidas expresiones no pueden imputarse a un afán de "hacerse el gracioso", dado que la manifestación del actor de que, ante la inexistencia de cámaras, podía hacer "lo que quisiera con ti" tienen un evidente contenido sexual y suponen, en las descritas circunstancias, una evidente situación ofensiva para la trabajadora afectada.*

*No obstante, **si dichas frases se hubieran producido sólo en una ocasión podría la sala hipotéticamente considerar que no eran constitutivas de una infracción suficiente para validar el despido**. Pero ocurre que un mes y medio después, en circunstancias similares, el demandante reitera a la misma trabajadora que en el otro lugar tampoco hay cámaras y que si le procede ir al baño en cualquier momento se lo diga "pero tenía que estar con él dentro".*



Acoso laboral: nuevo escenario



Despido procedente por acoso sexual en el trabajo:

TSJ Catalunya, Sala Soc. Secc 1, núm. 1244/2026, de 2 de marzo de 2026

Resumen: considera acoso sexual por una sola referencia de índole sexual

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c8c76cb53090a5cba0a8778d75e36f0d/20260318>

Aplicando dicha doctrina al supuesto de autos el relato fáctico de la sentencia de instancia configura un prototípico supuesto de acoso sexual en el ámbito laboral directamente atentatorio de la dignidad y la integridad moral de la trabajadora a la que la expresión y el resto de hechos probados fueron dirigidos. Frente a lo alegado por el recurrente, ha quedado acreditado que la conducta del actor se dirigió frente a la Sra Graciela y al finalizar ésta su jornada en el centro de trabajo en el que el actor prestaba igualmente su actividad laboral.

*La expresión proferida por el actor "estás bien rica mamasita" resulta objetivamente **inaceptable** por su contenido en un contexto laboral, especialmente al ser dirigida a una compañera de trabajo **menor de edad y sin experiencia alguna en la empresa al encontrarse en prácticas**, siendo agarrada por la mano por el actor y produciendo como no podía ser de otro modo una situación muy incómoda máxime ante su mayor vulnerabilidad siendo víctima de una conducta dirigida a una persona muy joven y sin experiencia laboral.*

*Nada de lo anterior configura una situación "jocosa" o "chistosa" como se alega por el recurrente, antes al contrario, configurando una situación de **acoso sexual en el ámbito laboral merecedora de la sanción por despido disciplinario**.*

Acoso laboral: denuncia falsa pero no maliciosa



Despido improcedente:

TSJ Canarias, Sala Soc. Secc 1, núm. 1677/2025, de 11 de diciembre de 2025

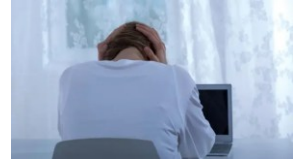
Resumen: despido improcedente por denuncia falsa que se entiende no maliciosa

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/45ef567eb4e16d12a0a8778d75e36f0d/20260219>

Así, fruto de la entrada de la nueva coordinadora en el centro de trabajo, ve eliminada su preferencia a la hora de elegir vacaciones, horarios y jornada de trabajo (HP octavo), lo que le obliga a interponer demanda en reclamación de disfrute de las vacaciones, tras ser alta del proceso de incapacidad en el que se encontraba entre agosto y noviembre de 2022 (HP tercero), igualmente ve denegada su solicitud de conciliación para cuidado de su hijo, teniendo que interponer demanda reclamando la misma (HP cuarto), siendo finalmente sancionada por una supuesta falta muy grave con 30 días de suspensión de empleo y sueldo, lo que igualmente finaliza con impugnación judicial (HP sexto).

*El ambiente laboral que visualizan estos hechos, ciertamente estaba enrarecido, siendo la denuncia de la demandante una **interpretación subjetiva de la realidad, errada como demostró a la empresa lo actuado en el protocolo de acoso, pero no maliciosa**, debiendo admitirse, que la apreciación personal de la recurrida de que estaba siendo privada de derechos y sancionada por reclamarlos, tenía una base real, alterada pero vivida como cierta.*

Acoso laboral como delito



AP Madrid, Secc. 23, núm. 28/2026, de 20 de enero de 2026

Resumen: expresiones contra una compañera lesbiana no son delito de odio, pero sí delito de acoso (condena 1 año prisión y responsabilidad civil subsidiaria del supermercado)

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/71d6adc376208488a0a8778d75e36f0d/20260313>

*Pues bien, los hechos probados encajan en todos los elementos que exige este tipo delictivo, la **relación laboral de superioridad**, la habitualidad o frecuencia en el vertido de las expresiones vejatorias, el atentado a la integridad moral y el ambiente de hostilidad creado hacia Jacinta, pues el trato degradante ha sido muy frecuente y le ha producido una situación de grave acoso que provocaba que la víctima fuera llorando a trabajar y sintiera rechazo a acudir a su puesto de trabajo, teniendo que modificar su hábito de vida pues tuvo que solicitar un cambio de puesto de trabajo que fue efectivo por este motivo si bien también porque había cambiado de domicilio.*

*La conducta del acusado, por lo tanto, es constitutiva de un **delito del artículo 173.1 del Código Penal** en su modalidad contemplada en el párrafo tercero, que establece que serán castigados con igual pena "los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima".*

...

*La **actitud de los responsables del supermercado** no ayudó a frenar la conducta delictiva del acusado, se miró para otro lado, y no se activaron los mecanismos de protección de la seguridad y salud en el centro de trabajo.*

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 .

Índice

1. Breve resumen Anteproyecto reforma LPRL y RSP.

2. El deber de adaptación.

3. Formas de finalización de la relación laboral vinculadas a la PRL:

- a) Despido por causas objetivas e ineptitud sobrevenida. Discordancia con incapacidades permanentes.
- b) Extinción del contrato de trabajo por reconocimiento de incapacidad permanente.
- c) Despido disciplinario. Carácter voluntario/obligatorio del reconocimiento médico.
- d) Extinción a instancia de la persona trabajadora.

4. Protección por razones subjetivas: personas especialmente sensibles, embarazo y menores de edad.

5. Crecimiento de la casuística judicial relacionada con los riesgos psicosociales.

6. Garantías laborales de los técnicos y sanitarios en PRL.

7. Responsabilidades derivadas de la PRL.

Garantías personal técnico y sanitario PRL

Artículo “Garantías laborales de técnicos y sanitarios PRL”

<http://aspectosjuridicosprl.blogspot.com/2014/04/garantias-laborales-de-tecnicos.html#more>

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:

Resumen: no alcanza a los Representantes de la Empresa en el CSS.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/997c2277edc920a5/20220110>

Índice

1. Breve resumen Anteproyecto reforma LPRL y RSP.

2. El deber de adaptación.

3. Formas de finalización de la relación laboral vinculadas a la PRL:

- a) Despido por causas objetivas e ineptitud sobrevenida. Discordancia con incapacidades permanentes.
- b) Extinción del contrato de trabajo por reconocimiento de incapacidad permanente.
- c) Despido disciplinario. Carácter voluntario/obligatorio del reconocimiento médico.
- d) Extinción a instancia de la persona trabajadora.

4. Protección por razones subjetivas: personas especialmente sensibles, embarazo y menores de edad.

5. Crecimiento de la casuística judicial relacionada con los riesgos psicosociales.

6. Garantías laborales de los técnicos y sanitarios en PRL.

7. Responsabilidades derivadas de la PRL.

Tipos responsabilidad

Ámbitos	Sanción / pena	Requiere daños	Asegur.	Jurisdic.	Repercusión
Administrativa	Sanción económica	No	No	Social	Se traslada a la empresa, siempre que se trate de hechos cometidos en el cumplimiento de las funciones asignadas
Recargo por falta de medidas	Sanción económica: recargo 30-50% prestaciones reconocidas (IT, Incapacidad, Viudedad, Orfandad...)	Sí	No		
Civil	Indemnización en función de la valoración de los daños causados	Sí	Sí	Social o penal	
Penal	Multa, inhabilitación o prisión	No delito de riesgo / Sí de resultado	No	Penal	Personalísima de quien haya cometido el delito o falta

ITSS y CCAA = Autoridad pública

Presunción de certeza

Requerimiento
y/o sanción[illegible]

Cuantías habituales
de 2.451 a 49.181 €

Anteproyecto reforma LPRL y RSP

No descuento 40% por pronto pago si AT o EP

Solidaria con subcontratas de propia actividad

8 de junio 2026: nueva sede electrónica ITSS para presentación alegaciones i recurso de alzada. <https://lnkd.in/ePFXizzG>

Riesgo no contemplado

Juzgado Social 2 Badajoz, núm. 510/2025, de 31 de julio de 2025

Resumen: sanción SPA que evaluó el riesgo del futbolista de caer al mismo nivel pero no de chocar/golpear con compañeros (lesión durante entreno)

<https://andrusanchezprl.com/sancion-spa-por-evaluar-riesgo-del-futbolista-de-caer-al-mismo-nivel-pero-no-de-chocar-o-golpear-con-companeros-lesion-durante-entreno/>



...un accidente de trabajo el 24 de octubre de 2022 a las 17:00 h, del futbolista Don Víctor que prestaba servicios para el club de fútbol, y se encontraba realizando un entrenamiento junto con compañeros del club de fútbol, cuando **en una jugada inicia un forcejeo con un compañero Casimiro, y se le queda clavado la rodilla izquierda y el compañero cae encima del mismo produciéndose lesión.**

...

En el caso de autos se constata en el acta que en el informe de evaluación de riesgos **no se contempla el riesgo de golpes y/o choques con compañeros**, y se trata de actividad realizada por el trabajador cuyo puesto de trabajo es el de futbolista, y la actividad realizada es la propia de su puesto de trabajo, y debe estar evaluada, y concretamente el riesgo que indica la Inspección de trabajo no se encontraba evaluado, **no siendo admisible la alegación de la empresa en su demanda de que esto puede entenderse incluido en la caída al mismo nivel**, pues en modo alguno es lo mismo.



TESORERÍA GENERAL DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

No asegurable.

Solidario con subcontratas de
propia actividad

Muy discutido: no existe en otros países del entorno.

Puede alcanzar **cuantías elevadas >100.000€** si se aplica sobre una **Incapacidad Permanente**.

[illegible]

Recargo de prestaciones

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN Y ASISTENCIA JURÍDICA
Criterio de gestión: 12/2026
Fecha: 11 de mayo de 2026
Materia: Recargo por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo. Alumnos que realizan prácticas formativas o académicas externas incluidas en programas de formación.

Atención nuevo criterio INSS: cabe recargo de prestaciones en caso de accidente de personas en prácticas formativas o académicas externas.

...resulta posible apreciar la procedencia de dicho recargo cuando las prestaciones del sistema tengan su causa en un accidente de trabajo o enfermedad profesional producido con ocasión de la realización de las prácticas y quede acreditado un incumplimiento de las medidas de seguridad y salud exigibles en el desarrollo de la actividad formativa.

...la eventual responsabilidad derivada del recargo habrá de imputarse a la empresa, institución o entidad en cuyo ámbito organizativo se haya producido el incumplimiento determinante del daño, de acuerdo con los criterios generales que rigen esta institución, sin que quepa apreciar, con carácter general, responsabilidad solidaria o subsidiaria de otros sujetos distintos del responsable directo del incumplimiento.

https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/12-2026_0.pdf

Responsabilidad civil



Reclamación de la persona perjudicada en función de los daños sufridos

La persona perjudicada puede ser trabajadora o externa.

DEMANDA EN RECLAMACIÓN DE INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS DERIVADOS DE ACCIDENTE DE TRABAJO POR FALTA DE MEDIDAS DE SEGURIDAD

AL JUZGADO DE LO SOCIAL DE _____ QUE POR TURNO CORRESPONDA

Yo, _____ menor de edad, poseedor del D.N.I. n.º _____ y vecino de _____ don domiciliado en calle _____ n.º _____ ante el JUZGADO DE LO SOCIAL comparezco y como sea más procedente en Derecho, DIGO:

Que por medio del presente escrito, vengo a interponer **DEMANDA EN RECLAMACIÓN DE INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS DERIVADOS DE ACCIDENTE DE TRABAJO POR FALTA DE MEDIDAS DE SEGURIDAD** frente a la empresa _____ con domicilio en _____ y _____, basando lo mismo en los siguientes:

HECHOS

PRIMERO: Comparezco a prestar mis servicios por cuenta de la empresa demandada en fecha _____ de _____ de _____, habiendo actualmente la categoría profesional de _____ y percibiendo como compensación la cantidad de _____ brutas mensuales con primas de pagas extraordinarias.

SEGUNDO: El día _____ de _____ de _____, alrededor de las _____ me encontraba prestando servicios para la empresa _____ en la obra sito en _____.

(Descripción de cómo y dónde ocurrió el accidente)

TERCERO: *(Descripción de las lesiones sufridas y sus secuelas)*

A efectos de cuantificar la indemnización que se reclama, se ha aplicado con carácter subsidiario los criterios del Baremo aprobado para fijar la responsabilidad civil en accidentes de circulación de vehículos a motor correspondientes al año _____, Los cantidades que se me adeuden son las siguientes:

La empresa responde de los daños causados por su plantilla en cumplimiento de sus funciones.

Se puede cubrir mediante póliza de RC (ojo a los límites por siniestro).

Se puede reclamar **ante la jurisdicción social** (solo económico) **o penal** (si se abren diligencias previas).



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.lavozdeg Galicia.es/noticia/vigo/vigo/2025/06/06/deniegan-25-millones-capataz-quedo-tetraplejico-hizo-trabajo-autorizado/0003_202506V6C3994.htm

Un juez de Vigo se lo denegó porque fue el propio jefe quien, de motu proprio, 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.

Responsabilidad penal

Tipos de delito

De riesgo Art 316 a 318

Los que con infracción de normas PRL y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física.

Pena de prisión 6 meses-3 años y multa de 6-12 meses, apreciable en grado inferior si corresponde a imprudencia grave.

Relación de concurso ideal o absorción

De resultado

Homicidio imprudente, lesiones, denegación de auxilio, aborto imprudente, lesiones al feto, revelación de secretos, acoso laboral.

Pena homicidio: 1-4 años. Si concurre imprudencia profesional: inhabilitación profesional 3-6 años.

Pena lesiones: prisión 1-3 años, para lesiones artículo 149 CP.

Criterios imputación personal técnico

Circular 4/2011 Fiscalía General del Estado

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=FIS-C-2011-00004>



Aún siendo un supuesto de difícil concreción, tal responsabilidad podría producirse ***cuando la evaluación de riesgos sea incompleta o no prevea determinados riesgos específicos por causas imputables directamente al técnico.***

No obstante y en todo caso, el Técnico de los Servicios de Prevención, podrá responder de los ***delitos de resultado lesivo*** que sean ***imputables directamente a sus acciones u omisiones***, como cualquier otro interviniente en la actividad laboral.

Sería deseable que añadiera: ...siempre que ello haya comportado un desconocimiento del riesgo por parte de las personas implicadas en el accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Criterios imputación personal sanitario

No es tan frecuente que se les imputen responsabilidades en caso de accidente o enfermedad profesional. La mayoría de veces son citados **como testigos**.

No obstante, también pueden ser citados **como investigados** por:

- No aplicar **protocolos** específicos según los riesgos del puesto de trabajo.

Por ejemplo, no hacer placas de tórax en marmolerías.

- No **detectar precozmente** enfermedades cuando ya habían posibles hallazgos patológicos (importancia del informe del radiólogo).

- Respecto de las **calificaciones de aptitud**: dar aptitudes sin señalar restricciones que posteriormente hayan causado un daño.

- Efectuar la **anamnesis** sin contrastar aspectos críticos en función de los riesgos del puesto de trabajo.

Por ejemplo: si está expuesto a isocianatos, preguntas si tiene asma...

Criterios imputación personal sanitario

- Delitos relacionados con la revelación de secretos.

Febrero de 2025

Condena 6 años de prisión Enfermera por consultar datos madre e hijo de la escuela :

La enfermera accedió a los datos de la madre del colegio y de su hijo desde 2016 y que continuó haciéndolo cuando ya no existía relación personal entre ellas, a partir de 2018.

<https://andreusanchezprl.com/acceso-a-datos-medicos-sin-autorizacion-condena-a-6-anos-de-prision-a-enfermera-por-consultar-datos-de-madre-del-colegio-e-hijo/> .

- Acoso, agresión o abuso sexual y acoso laboral.

ABUSOS SEXUALES >

Un médico residente acepta dos años de prisión por abusar sexualmente de una paciente

La Audiencia de Barcelona le ha sido sustituido o pena de cárcel por su expulsión de España y una indemnización de 20.000 euros

Junio de 2025

SANIDAD MADRILEÑA

La justicia aplaza hasta fin de año la vista por la denuncia de acoso laboral de dos cardiólogos del Hospital 12 de octubre

Los doctores J.J. P. y A. F. interpusieron sendas demandas contra el centro sanitario madrileño y varios jefes del Servicio de Cardiología por "comportamientos reiterados de abuso de poder, hostigamiento, y ambiente tóxico"

Febrero de 2025

Criterios de imputación a la línea jerárquica

Empresario y línea jerárquica:

**Administradores o
encargados del servicio**

transmisibilidad vertical



Incluye desde la alta dirección, la media y la de simple rector de la ejecución o capataz, es decir, el de **cualquier persona que asume la ejecución de una tarea con mando sobre otros y con función general de vigilancia y cuidado.**



TS. absuelve al empresario penalmente que nombró a un supervisor de la ejecución material de la obra.

Es necesario que la designación se efectúe en virtud de competencia del *encargado*, y que éste asuma tarea con conocimientos técnicos necesarios.

En caso contrario, la responsabilidad se trasladaría al empresario o superior jerárquico.

Aspectos relevantes para la imputación de responsabilidades

¿Estaba contemplado el riesgo y propuesta la medida?

¿La tarea estaba dentro del ER de la?

En caso contrario, ¿se informó al SP?

¿Las personas tenían formación preventiva?

¿Había un procedimiento de trabajo?

Manual de instrucciones...?

¿La persona estaba formada/capacitada para usar el equipo de trabajo?

¿Quién daba las órdenes?

¿Quién tenía dominio/vigilancia sobre la situación?

¿Quién debía velar/vigilar?

¿Se decidió hacer el trabajo sin condiciones necesarias?

¿Se improvisó cómo hacerlo?

¿Se utilizó un equipo para un uso no previsto?

¿Se permitió actuar sin EPIs?

¿Faltaba alguna medida de prevención o protección?

¿Sobre la mesa de quién quedó parada la medida?

¿Fue un tema organizativo, presupuestario o de falta de vigilancia?

Situación actual (datos 2024)



Memoria elevada al Gobierno de S. M.

2025

https://www.fiscal.es/memorias/memoria2025/FISCALIA_SITE/index.html

Diligencias previas incoadas	Año 2023	Año 2024	Diferencia
Homicidios por imprudencia (art. 142.1 CP)	186	215	28
Lesiones Imprudentes (art. 152.1 CP)	13.370	10.281	-3.089
Delito de riesgo (art. 316 y 317 CP)	1.370	641	-729
Delito leve. Homicidio por Imprudencia menos grave. (art. 142.2 CP)	0	0	0
Delito leve. Lesiones por imprudencia menos grave (art. 152.2 CP)	1.347	889	-458

Situación actual



Memoria elevada al Gobierno de S. M.

2025

https://www.fiscal.es/memorias/memoria2025/FISCALIA_SITE/index.html

Se dictaron 325 sentencias, de las cuales 261 fueron condenatorias (80%). El 76% fueron condenas pactadas.

Si bien es complejo cuadrar los datos, puesto que en una sentencia se puede contener varias condenas, sí consta que se ha condenado a 135 personas administradoras/empresarias, 88 con mando intermedio, 19 trabajadoras y 4 técnicas de prevención. En construcción constan condenas a 13 personas Coordinadoras de Seguridad y Salud en ejecución de obra, 2 directores de obra y 28 encargados o jefes de obra.

Las condenas suelen ser inferiores a los dos años.

El promedio de duración de los casos es de 6 años, existiendo 41 sentencias de 2024 que hacían referencia a accidentes con más de 10 años de antigüedad.

Situación actual y aspectos prácticos

La vía penal se utiliza **para conseguir la indemnización** sobre el miedo y desgaste que supone estar procesado. Algunos Juzgados de Instrucción tienen interiorizado lo de "si pactan me podría plantear el archivo, pero si no...".

Será más fácil si se pacta en fase de Instrucción. Si ya vamos a juicio, la Fiscalía exigirá alguna condena para dar su conformidad.

Las condenas por conformidad son el mal menor que permite la medalla de la Fiscalía y el descanso de la gente procesada.

La **reparación económica** del daño (importancia de topes en póliza) y las **dilaciones indebidas** (la duración media es de 6 años) actúan como **circunstancias atenuantes**.

Situación actual y aspectos prácticos

Pueden comportar **inhabilitación profesional**, en cuyo caso, cabe intentar delimitar su alcance.

Dejan **antecedentes penales** durante 6 meses, 2 o 3 años. Los antecedentes cancelados o por delitos imprudentes (art. 317 CP) no computan a efectos de una nueva suspensión.

Muchas personas administradoras/empresarias son encausadas **por su cargo, no por su relación directa con el accidente**, aceptando condenas que corresponderían a personas bajo su dependencia (quien dio la orden, se saltó el procedimiento, no utilizó las protecciones, condujo sin visibilidad, dejó una válvula cerrada, giró la grúa sin ver...).

Normalmente con un condenado es suficiente, aunque tampoco es de extrañar que se **condene a varias personas**.

Situación actual y aspectos prácticos

Las condenas de la línea jerárquica pueden ir en paralelo a las de profesionales de la PRL (sean del SPP o SPA). Podemos aventurar que se procesa a unas 100, si bien en la mayoría de casos (aprox. 80%) se consigue su sobreseimiento tras declarar como investigadas en Diligencias Previas.

El **delito de riesgo no se aplica sin accidente**, por lo que solo sirve para que las penas sean superiores cuando se produce el resultado (homicidio o lesiones).

Las condenas **suelen ser inferiores a 2 años** y en algunos casos pueden substituirse por multa o trabajos comunitarios. No constan (s.e.uo.) ingresos en prisión por PRL, si bien se han producido ya dos condenas (personas administradoras/empresarias) **superiores a los dos años**, que han acabado con un indulto concedido y otro en trámite.

La vía penal se utiliza en exceso en PRL para forzar la indemnización, no tanto por la gravedad/culpabilidad de los hechos imputables, como del daño producido, lo que obliga posteriormente a minimizar su impacto mediante condenas pactadas.

Condenas superiores a dos años

Condena de 3 años administradora de bodega por deflagración vapores etílicos que afectó a 3 trabajadores, falleciendo uno de ellos

<https://cadenaser.com/andalucia/2022/05/25/el-gobierno-conmuta-la-pena-de-tres-anos-por-dos-a-la-que-fuera-administradora-de-la-fabrica-ron-montero-de-motril-y-evita-ir-a-la-carcel-radio-motril/>



...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 expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en lugar de trabajo".

SE HA CONCEDIDO EL INDULTO

Dos años y tres meses de prisión a empresario de la construcción por accidente de trabajo mortal (23-6-2023)

<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. ...

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

<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/>

*..."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."

Artículo: Riesgo no contemplado, posible billete al pasaje del terror para técnicos/as de PRL

<https://andreusanchezprl.com/riesgo-no-contemplado-posible-billete-al-pasaje-del-terror-para-tecnicos-as-de-prl/>

Gracias por vuestra atención



Andreu Sánchez

ABOGADO ESPECIALIZADO EN PRL

www.andreusanchezprl.com

andreusanchezprl@gmail.com

Telf. 657741115