



ANTRÀS



INFORMACIONES LABORALES

Mayo 2025



Adiós a la extinción automática del contrato por incapacidad permanente. La modificación del art. 49.1.n) TRLET.

Hasta ahora, el art. 49.1 del TRLET permitía a las empresas extinguir automáticamente el contrato de trabajo cuando a un empleado se le reconocía una incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. Sin necesidad de otra justificación o actuación la empresa podía, salvo que el convenio aplicable hubiese mejorado la regulación legal, extinguir, sin abonar indemnización alguna, el contrato de aquellas personas trabajadoras a las que la Seguridad Social declarase en situación de incapacidad permanente. Todo ello cambia radicalmente con la nueva redacción del art. 49.1.n) del TRLET que responde a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22), que consideró contraria al principio de no discriminación por discapacidad (Directiva 2000/78/CE) la extinción automática del contrato por la mera declaración de incapacidad permanente.

La nueva redacción -ya en vigor- establece que la extinción del contrato solo será posible si previamente se acredita que no es posible realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo que permitan la continuidad del empleado, 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.

Puntos clave:

- La incapacidad ya no equivale a la extinción. inmediata y automática.
- El trabajador dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la gran incapacidad o la incapacidad permanente absoluta o total para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.
- La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables, asignarle un nuevo puesto de trabajo acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o extinguir el contrato cuando nada de lo anterior sea posible.
- La decisión empresarial deberá motivarse y comunicarse por escrito a la persona trabajadora. Su adopción deberá basarse en un informe de los servicios de prevención en el que se determinará, 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.

- La obligación de introducir ajustes razonables está limitada porque su realización no suponga una carga excesiva para la empresa. La ley, siguiendo lo establecido en la normativa europea, ha establecido que para determinar el carácter excesivo de los ajustes se tendrá particularmente en cuenta su coste en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa, no considerando excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas. Con relación a las empresas de menos de 25 trabajadores la ley considera excesiva la carga cuando su coste, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes: 1º) La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56.1 (indemnización por despido improcedente); 2º) Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación.

- La norma no supone la obligación de crear un nuevo puesto de trabajo para la persona afectada por cuanto se establece la obligación de adaptar el que ocupaba o de ofrecerle otro vacante y disponible que sea acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación.

Otros elementos para tener en consideración:

- A la espera de que el Gobierno presente una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social sobre incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo, para lo que la ley le da 6 meses, la reforma del art.

174.5 del TRLGSS establece que cuando la declaración de incapacidad permanente no determine la extinción de la relación laboral, por llevar a cabo la empresa la adaptación razonable o 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. Parecería, de esta forma, que la continuidad en el mismo puesto adaptado determinará siempre la suspensión de la prestación de Seguridad Social mientras que el cambio a un nuevo puesto de trabajo podría determinar también la suspensión si, a juicio de la entidad gestora, las funciones coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente total. Una suspensión del pago de la prestación que también se producirá en el caso de la incapacidad permanente absoluta o de la gran incapacidad cuando el pensionista realice un trabajo o actividad que dé lugar a la inclusión en un régimen de la seguridad social (art. 198 TRLGSS).

- La extinción del contrato de trabajo, cuando la persona trabajadora solicite su continuidad en la empresa, sin acreditar la imposibilidad de realizar ajustes razonables o la inexistencia de un puesto de trabajo vacante, disponible y compatible puede tener importantes consecuencias para la empresa. Así, además de infracciones administrativas, existe la contingencia de que el despido sea declarado nulo y se deba de indemnizar adicionalmente a la persona trabajadora por los daños y perjuicios causados.

La reforma exige un cambio de mentalidad en la gestión del personal con discapacidad sobrevenida. Se impone una gestión proactiva, coordinada con los servicios de prevención, documentada y que valore atentamente las nuevas obligaciones legales.



El cambio de lugar de trabajo que no es un traslado pero sí una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. El tiempo de desplazamiento como factor clave.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha confirmado que la decisión de trasladar a empleados a un centro de trabajo diferente, aunque la distancia no exija un cambio de domicilio, puede ser considerada una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 del TRLET), y no una simple facultad unilateral del empresario (ius variandi ordinario).

El litigio se originó a partir de la comunicación de una empresa a varias empleadas con antigüedades significativas en la empresa (superiores a los veinte años), informándoles de que pasarían a prestar servicios en un nuevo centro de trabajo ubicado a unos 60 km del que habían estado prestando servicios.

La empresa consideró que esta reubicación definitiva no constituía un traslado, según el artículo 40 ET, por no implicar un cambio de residencia sino que se enmarcaba dentro de sus facultades ordinarias de dirección y organización (artículos 5.1.c) y 20 ET). Argumentó que no estaba sujeta a procedimientos ni justificaciones específicas bajo esta interpretación. La empresa ofreció, no obstante, a las trabajadoras compensaciones como mantener la tarjeta restaurante, acceso a un gimnasio, aparcamiento subvencionado y un pago único de 3.000 euros brutos.

La demanda de las trabajadoras fue aceptada, en lo fundamental, por la sala de instancia y confirmada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. El TSJ, al confirmar la sentencia de instancia, aunque coincidió con la empresa en que el cambio no exigía modificación de residencia y, por tanto, no era un traslado del artículo 40 ET, dictaminó que sí era una modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 ET.

La clave de esta calificación residió en los “efectos tan onerosos” y las “relevantes alteraciones” que la decisión empresarial conllevaba para las trabajadoras, superando el mero ejercicio del ius variandi.

La sentencia del TSJ destacó un hecho probado fundamental que marcó la diferencia: el tiempo de desplazamiento diario al nuevo centro de trabajo en transporte público era de aproximadamente 1 hora y 30 minutos por trayecto, lo que suponía un total de entre 3 y 4 horas diarias. Este tiempo, representando aproximadamente el 50% de la jornada de trabajo, fue considerado “especialmente trascendente y grave afectación” en la vida cotidiana de las trabajadoras.

El Tribunal Supremo desestimó el recurso de la empresa y confirmó que, si bien ambos casos (el resuelto y el de la sentencia de contraste) coincidían en que la distancia no exigía cambio de residencia y, por tanto, no eran traslados del artículo 40 ET, existían dos factores “especialmente trascendentes” que justificaban el distinto resultado.

Estos factores fueron, el tiempo de desplazamiento diario (casi cuatro horas, 50% de la jornada en el caso resuelto, dato ausente en la sentencia de contraste), y la falta de justificación acreditada de la decisión empresarial en este caso.



Jurisprudencia. El Tribunal Supremo avala el uso de detectives para vigilar el crédito sindical de delegados si la vigilancia se ajusta a “criterios de razonabilidad, necesidad, idoneidad y proporcionalidad”.

El Tribunal Supremo ha dictado una relevante sentencia en unificación de doctrina por la que, anulando las sentencias de instancia y suplicación, convalida el despido disciplinario de un representante de los trabajadores por el uso “indebido y abusivo” del crédito horario sindical. La relevancia de la sentencia cabe situarla en que, de forma clara, el Tribunal legitima el uso de detectives para verificar si el crédito horario es utilizado correctamente sin que sea necesario acreditar la existencia de “sospechas fundadas” o indicios relevantes.

Aunque la sentencia recuerda que la vigilancia a través de detectives está sujeta a la prohibición de investigar la vida íntima o usar medios que atenten contra derechos fundamentales como el honor, la intimidad o la propia imagen y que los representantes tienen derecho a ejercer sus funciones “sin ser sometidos a vigilancia singular” que suponga una traba a su libertad sindical y a que puedan realizar sus funciones de forma independiente, esto no proscribire la prueba de detectives si la medida no es desproporcionada y no vulnera derechos fundamentales. El Tribunal Supremo considera que la vigilancia realizada se ajusta a los “criterios de razonabilidad, necesidad, idoneidad y proporcionalidad” que ha exigido porque se limitó a los cuatro días en que la empresa sospechaba el uso indebido y no excedió la hora de conclusión del permiso solicitado y no se derivó de los hechos probados ningún tipo de “vigilancia singular” que obstaculizara las funciones del representante.

Jurisprudencia. El Tribunal Supremo vuelve a delimitar la gestión de bonus y ausencias: no se puede penalizar el uso de horas sindicales, permisos por cuidado o maternidad/paternidad. ¿Y las ausencias derivadas de IT?

Una reciente sentencia del Tribunal Supremo ha vuelto a pronunciarse sobre la gestión empresarial de incentivos y el cómputo de ausencias. El origen del conflicto se encuentra en un reparto excepcional de beneficios, por un total de 2,6 millones de euros, decidido por los accionistas de una compañía en base a los resultados del año 2020, y que se decidió distribuir entre los empleados que cumplieran una serie de criterios. Uno de los criterios clave era no haber tenido ausencias por más de 90 días durante 2020. Unas “ausencias” entre las que la empresa incluía:

- el disfrute de crédito horario sindical.*
- los permisos de paternidad y maternidad.*
- las excedencias por cuidado de hijo o ascendiente.*
- y la incapacidad temporal (IT) por contingencias comunes y profesionales.*

Los sindicatos interpusieron un conflicto colectivo, argumentando que computar estas ausencias para denegar o reducir el bonus era contrario a diversos derechos fundamentales. La Audiencia Nacional estimó parcialmente la demanda sindical, y declaró que no se podían computar como días de ausencia a efectos del bonus: el



disfrute de crédito horario sindical, la excedencia por cuidado de hijo o ascendiente y el permiso de maternidad y paternidad. La Audiencia Nacional, sin embargo, no incluyó la incapacidad temporal en esta declaración a favor de los sindicatos.

La sentencia del Tribunal Supremo confirma que, si bien una empresa puede ofrecer bonificaciones o pagos excepcionales de forma unilateral, los criterios para su concesión no pueden menoscabar derechos fundamentales o legales reconocidos a los trabajadores. Específicamente, el uso del crédito horario sindical, los permisos y excedencias relacionados con el cuidado familiar y los de maternidad/paternidad no deben computarse como ausencias penalizables en sistemas de incentivos o bonificaciones, ya que hacerlo implica una discriminación o limitación ilegítima de derechos. Penalizar a los trabajadores por ejercer su derecho al crédito horario sindical, a permisos de cuidado o a los derechos relacionados con la maternidad/paternidad se considera una limitación a estos derechos fundamentales, lo que prevalece sobre la libertad de la empresa para configurar a su antojo los criterios de un bonus, incluso si es voluntario.

Como consecuencia de la sentencia la empresa deberá abonar a los trabajadores afectados las cantidades que dejaron de percibir por la aplicación de los criterios declarados nulos.

La Audiencia Nacional consideró pertinente la consideración de las ausencias derivadas de IT comunes o profesionales a los efectos de la pérdida o minoración del bonus. Lo hizo sin embargo, por una razón meramente cronológica: por no considerar aplicable, por efectos temporales, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. El Tribunal Supremo no se pronuncia sobre esta cuestión por no ser objeto del recurso, habiéndose perdido, de esta forma, una oportunidad para conocer su posición en torno a una cuestión de enorme relevancia para las políticas empresariales que tratan de actuar contra las elevadas tasas de absentismo.



Jurisprudencia. Duración del permiso por hospitalización de familiares: el alta médica, no la hospitalaria, marca el fin del disfrute del derecho.

El actual art. 37.3 b) del TRLET reconoce a las personas trabajadoras un permiso retribuido de “Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella”. La jurisprudencia ha ido aclarando diversas cuestiones referidas tanto al supuesto de hecho, beneficiarios como a su dinámica.

Una reciente sentencia del Tribunal Supremo nos ofrece pautas sobre su duración en una resolución que, que, si bien se refiere al conflicto colectivo planteado en torno a la interpretación de un convenio, resulta de utilidad para interpretar el derecho legal dada su coincidencia.

En el conflicto, la empresa y los sindicatos mantenían interpretaciones opuestas: mientras que la representación legal de las personas trabajadoras sostenía que los cinco días debían disfrutarse siempre y en todo caso, con independencia de que el familiar siguiera o no hospitalizado, bastando la justificación de la hospitalización, la representación empresarial sostuvo que los cinco días eran un “máximo” y que el permiso decaía si la hospitalización terminaba antes de ese plazo.

El Tribunal nos aclara que la duración del permiso no está vinculada al alta hospitalaria cuando esta no va acompañada del alta médica. El alta hospitalaria significa que el paciente ya no necesita estar ingresado en el centro hospitalario, pero no excluye que precise cuidados en su domicilio y tratamiento ambulatorio. Recuerda que normalmente, el alta hospitalaria no va acompañada del alta médica pues la atención sanitaria suele continuar en el domicilio del paciente. Sin embargo, aclara que si además del alta hospitalaria, se ha cursado el alta médica antes de que transcurra el plazo máximo de cinco días, su justificación, consistente en cuidar del pariente hospitalizado, habrá desaparecido. Considera que “ello no significa que ese permiso pueda destinarse a fines espurios, como disfrutar de unos días de asueto cuando el pariente enfermo ya está curado o incluso trabajando. La clave no radica en el alta hospitalaria, que por sí sola no excluye los cuidados del pariente, sino en el alta médica porque evidencia que ha desaparecido la razón última del permiso, justificado por la situación enfermedad del familiar”.