



Roj: **STSJ PV 1448/2026 - ECLI:ES:TSJPV:2026:1448**

Id Cendoj: **48020340012026100946**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **28/04/2026**

Nº de Recurso: **147/2026**

Nº de Resolución: **975/2026**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **NURIA PERCHIN BENITO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Bilbao, núm. 1, 24-11-2025 (proc. 970/2024),
STSJ PV 1448/2026**

RECURSO N.º: Recursos de Suplicación, 0000147/2026 NIG PV 4802044420240011422 NIG CGPJ 4802044420240011422

SENTENCIA N.º: 000975/2026

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 28 de abril del 2026.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los Ilmos. Sres. D.ª Garbiñe Biurrun Mancisidor, Presidenta, D.ª Nuria Perchín Benito y D. José Félix Lajo González, Magistrados/as, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación interpuesto por INSTALACIONES ELECTRICAS SCORPIO, S.A. contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 1 de los de Bilbao, de fecha 24 de noviembre del 2025, dictada en proceso sobre Despido, y entablado por Remigio frente a INSTALACIONES ELECTRICAS SCORPIO, S.A..

Es Ponente la Ilma. Sra. Magistrada, D.ª Nuria Perchín Benito, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

"Primero.- El demandante D. Remigio ha venido prestando servicios para la empresa INSTALACIONES ELÉCTRICAS SCORPIO SAU, con una antigüedad desde el 21/02/2005, con la categoría profesional de encargado, percibiendo un salario bruto mensual de 2.940,60 euros, con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Se adjuntan nóminas del actor como Doc. n.º 1 de su ramo de prueba.

El actor realiza tareas de mantenimiento correctivo y preventivo del alumbrado público, labores de apoyo en la organización de ventos y retenes, y presta servicios en pareja con otro trabajador.

Segundo.- El actor pasó a situación de IT por EC en fecha 22/11/2022 y fue dado de alta en fecha 05/07/2024 (Doc. nº 3 del ramo de prueba de la parte actora).

Tercero.- En fecha 12/08/2024 se le realiza al actor por Quirón Prevención un examen de salud tras ausencia prolongada por motivos de salud para el puesto de trabajo de electricista de alta tensión, siendo considerado apto con limitaciones (revisión al año) siendo las mismas: no debe realizar tareas que conlleven manipulación manual de cargas (superiores a 10 kg si la maquinaria es habitual y/o superiores a 15 kg si la maquinaria es ocasional). Se informa a la empresa de la obligación de adaptar las condiciones de trabajo atendiendo a las citadas limitaciones (Doc. nº 2 del ramo de prueba de la parte actora).

Cuarto.- Por resolución del INSS de fecha 28/06/2024 se denegó al actor la prestación de incapacidad permanente por no alcanzar las lesiones que padece un grado suficiente de disminución de su capacidad laboral para ser constitutivas de incapacidad permanente (Doc. nº 4 del ramo de prueba de la parte demandante).

Desde el 6 de Julio de 2024 el demandante no ha iniciado nuevo expediente de incapacidad permanente.

Tras la notificación de la denegación de IP por parte de la entidad gestora, el actor disfrutó de 5 días laborables de vacaciones correspondientes a 2022 y de 22 días laborables de vacaciones correspondientes a 2023 (Doc. nº 14 del ramo de prueba de la empresa).

Quinto.- En fecha 09/09/2024 la empresa demandada remite al actor burofax adjuntando carta de despido del demandante por causas objetivas con motivo de ineptitud sobrevenida con posterioridad a su incorporación a la empresa, con fecha de efectos de 09/09/2024.

Se señala en la misma:

"En Bilbao a 09 de Septiembre de 2024

Muy Sr. Nuestro:

Por las razones que seguidamente le vamos a exponer, lamentamos comunicarle que la Dirección de esta empresa, al amparo de lo establecido en el artículo 52.a) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores , se ve obligada a tomar la decisión de proceder a la extinción de su contrato de trabajo por causas objetivas con motivo de ineptitud sobrevenida con posterioridad a su incorporación a esta empresa, con efectos de hoy, 09 de Septiembre de 2024.

Las causas que motivan el despido objetivo que ahora le comunicamos son las siguientes:

Antecedentes y actuaciones habidas antes del presente despido por ineptitud sobrevenida:

Como Ud, conoce, el origen de su actual situación está en la baja por incapacidad temporal en la que usted permaneció hasta el 19 de Mayo de 2024 cuyo día alcanzó los 545 días, comunicándole la empresa que desde el 20 de Mayo de 2024 ya no constaría de alta en la Seguridad Social por haber alcanzado los 545 días en la primera fecha indicada, 19 de Mayo de 2024, de la incapacidad temporal iniciada en fecha 22 de Noviembre de 2022.

En fecha 28 de Junio de 2024 el Instituto Nacional de la Seguridad Social le deniega la incapacidad permanente, por lo que la empresa le comunica vía email, en fecha 03 de Julio de 2024, dicha denegación y le informa que una vez Ud. reciba dicha comunicación de parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social, nos dé comunicación de ello para proceder al alta en el régimen general de la Seguridad Social, realizando a su vez, desde esa fecha, las vacaciones pendientes por realizar, siendo éstas 7 días laborables el 2022 y 22 de 2023.

Ud. nos comunica que recibió la comunicación del INSS mediante email de fecha 05 de Julio de 2024 a las 11:15 horas a lo que la empresa tramita el alta en el régimen general de la Seguridad Social en fecha 06 de Julio de 2024, disfrutando, desde ese día, las vacaciones anteriormente mencionadas finalizando éstas el día 27 de Agosto de 2024 al realizarse el reconocimiento médico por parte del Servicio de Prevención Ajeno de la empresa, preceptivo a la reincorporación del puesto de trabajo después de una baja de larga duración, el cual se realizó en fecha 23 de Julio de 2024.

El resultado del reconocimiento médico, del cual Ud. dispone de él pero no obstante se le adjunta a la presente, arroja un resultado de apto con limitaciones, a lo que la empresa, como protocolo interno, realiza un informe de tiempos el cual se adjunta a la presente, resulta que sólo puede realizar un 20% de sus tareas de su profesión de ELECTRICISTA, porcentaje de jornada que no se puede hacer de manera continua ya que los trabajos que Ud. realiza en el cliente de Ayuntamiento de Trapagaran no son uniformes, regulares y continuos en el tiempo, siendo trabajos de mantenimiento del alumbrado de las calles de dicha población.

En este caso, el mantenimiento de su puesto de trabajo de jornada completa pudiendo realizar únicamente un 20% de la jornada, supondría un sobre coste para la empresa el cual no podría facturar al cliente, Ayuntamiento

de Trapagaran, por lo que el 80% del salario más el coste de seguridad social, aproximadamente un 36% de éste, haría inviable el contrato que se mantiene con el cliente llevándolo a pérdidas.

Además de lo anterior, cabe añadir que la empresa sólo dispone única y exclusivamente de este contrato con una plantilla de 3 personas trabajadoras junto a Ud. por lo que supondría un coste de personal desmesurado en proporción al total de personas trabajadoras que constan dadas de alta en la Seguridad Social.

Ese rechazo por su parte a la adecuación del puesto de trabajo vía modificación de mutuo acuerdo de su jornada y salario es precisamente el punto en el que está la relación laboral.

Dicho todo lo anterior, y en cumplimiento de lo establecido en el párrafo segundo del artículo 53.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, ponemos a su disposición en este mismo acto y mediante transferencia, el importe de la indemnización legalmente establecida de 20 días por año equivalente al importe neto de VEINTINUEVE MIL CIENTO SEIS EUROS CON NOVENTA Y NUEVE CÉNTIMOS (29.106,99 €), cantidad que hemos calculado con las bases de cotización de los últimos doce meses según doctrina del Tribunal Supremo.

Le rogamos que, en prueba de haber recibido el original de la presente carta, firme y nos devuelva copia firmada adjunta."

Se adjunta la comunicación como Doc. nº 3 del ramo de prueba de la empresa y se da por reproducida.

Sexto.- La empresa demandada ha abonado al actor la cantidad líquida de 31.114,88 euros, en concepto de liquidación y finiquito, incluyendo la cantidad de 29.106,99 euros en concepto de indemnización por despido objetivo (Doc. nº 4 a 6 del ramo de prueba de la parte actora).

Séptimo.- Además del demandante, la empleadora demandada tiene contratados a D. Anselmo y a D. Jose Carlos (Doc. nº 10 del ramo de prueba de la empresa).

Octavo.- Se adjunta como Doc. nº 9 del ramo de prueba de la empresa la evaluación de riesgos laborales de la empresa demandada elaborada por Quirón Prevención de Febrero de 2024. Se da por reproducida.

Se valora el riesgo para el puesto de "operario de mantenimiento eléctrico y electromecánico". Se indica que realizan tareas de supervisión de las instalaciones y mantenimiento preventivo y correctivo general de las mismas en los siguientes centros ajenos: " Sidenor, Ayuntamiento de Trápaga, Puerto de Santurce.

Los equipos de trabajo utilizados son: andamio de borriquetas: < 2 metros altura; compresor portátil (ajeno); amoladora angular; taladro portátil; tronzadora (ajena); andamios tubulares; iluminación portátil; plataforma elevadora móvil; carretilla portacontenedores; carretilla elevadora de combustión; grúa portacontenedores; equipo de elevación ajena .

Se contempla el riesgo de sobreesfuerzo moderado para posturas de trabajo (exposición a posturas estáticas de pie o sentado, más de 2 horas al día, sin posibilidad de realizar cambios posturales a voluntad o pequeñas pausas); el riesgo de sobreesfuerzo bajo para aplicación de fuerzas elevadas con dedos, manos, brazos, tronco, piernas o pies: palancas, accionamientos, volantes, pedales pulsadores, herramientas...; y el riesgo de sobreesfuerzo moderado para manipulación manual de cargas, manejo de cargas de más de 3 kg y manipulación de tapas de registro de acceso a espacio confinado, y riesgo bajo (valoración del riesgo tolerable) cuando se puede acudir al uso de medios auxiliares.

Noveno.- En fecha 20/07/2004 la empresa demandada suscribió con el Ayuntamiento de Trápaga un contrato de conservación y mantenimiento de las instalaciones de alumbrado público y entretenimiento de semáforos electrónicos y electromecánicos en el municipio del Valle de Trápaga durante dos años y por el precio de 36.000 euros al año (Doc. nº 18 del ramo de prueba de la empresa), contrato que se ha ido prorrogando hasta la actualidad (Doc. nº 15.2 del ramo de prueba de la empresa).

Décimo.- La base imponible del IVA de la empresa demandada correspondiente el ejercicio 2023 ascendió a 1.287.362,28 euros (Doc. nº 16 del ramo de prueba de la empresa).

Undécimo.- INSTALACIONES ELÉCTRICAS SCORPIO SAU está dada de alta en el CNAE 4321 " instalaciones eléctricas" , y tiene como objeto social: " montaje y mantenimiento de toda clase de instalaciones eléctricas", siendo su Actividad Informa " instalaciones eléctricas en general. Instalaciones de redes telegráficas, telefónicas, telefonía sin hilos y televisión".

Duodécimo.- El demandante no ostenta ni ha ostentado cargo de representación legal ni sindical.

Décimotercero.- Se ha celebrado acto de conciliación en fecha 08/10/2024, con el resultado de sin avenencia."

SEGUNDO.-La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"Que ESTIMANDO en su petición principal la demanda formulada por D. Remigio frente a INSTALACIONES ELÉCTRICAS SCORPIO SAU, de la que se ha dado traslado al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, declaro nulo el despido causado al actor con fecha de efectos de 9 de Septiembre de 2024 y condeno a la empresa demandada INSTALACIONES ELÉCTRICAS SCORPIO SAU a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones laborales y con abono de los salarios de tramitación, conforme a un salario día de 96,68 euros, desde la fecha del despido hasta la readmisión operada (artículo 55.6 del ET), y a que abone al actor la cantidad de 7.501 euros por vulneración de su derecho a no discriminación por razón de enfermedad."

TERCERO.-Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fue impugnado.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- - Objeto del recurso

Se formula recurso de suplicación por la representación legal de la empresa INSTALACIONES ELÉCTRICAS SCORPIO, S.A, frente a la sentencia del Juzgado Social nº 1 de Bilbao de fecha 24 noviembre 2025, autos 970/2024, dictada en procedimiento de despido seguido a instancia de D. Remigio , que estima la demanda y declara nulo el despido del trabajador de fecha 9 septiembre 2024 con las consecuencias legales a ello inherentes, así como al pago de una indemnización por importe de 7.501 euros por vulneración del derecho fundamental a la no discriminación por razón de enfermedad.

El recurso se articula a través de tres motivos al amparo de lo dispuesto en el art. 193, apartados a), b) y c) LRJS, y termina suplicando que se dicte sentencia estimando el recurso, revocando la resolución recurrida y desestimado la demanda se declare procedente el despido objetivo del actor.

SEGUNDO.- Nulidad de la sentencia

I.Con adecuado encaje procesal en lo dispuesto en el art. 193.a) LRJS se denuncia por la empresa recurrente infracción de los arts. 97.2 LRJS, arts. 208, 209, reglas 2ª y 3ª, y 218 de la LEC, y arts 24 y 120.3 CE, y solicita retroacción de las actuaciones al momento anterior a ser dictada la sentencia de instancia que incurre en defectos formales de incongruencia externa en su modalidad de "extra o ultra petitem", (por exceso) que le produce indefensión.

Alega que existe falta de coherencia entre la sentencia y las pretensiones de las partes articuladas en el proceso porque ni en la demanda ni en el acto del juicio se justifica la declaración de nulidad o improcedencia del despido en el hecho de que la empresa no hubiera procedido a reubicar al trabajador en otros centros de trabajo que pudiera tener la empresa. Es decir, ni en la demanda ni en la vista oral, se hizo referencia a la existencia o no de otros centros de trabajo distintos al que estaba adscrito el trabajador (Ayuntamiento de Trápaga), que la sentencia identifica como Sidenor y Puerto de Santurce, siendo así que este es uno de los razonamientos fundamentales de la sentencia de instancia para declarar que la empresa no ha cumplido con todos los requisitos jurisprudenciales para adaptar el puesto de trabajo antes de proceder al despido objetivo, y además es uno de los motivos por los que declara nulo el despido, ya que el no haber intentado la reubicación del trabajador en uno de esos dos centros de trabajo evidencia que su intención era discriminarle por haber sufrido una situación de IT de larga duración.

Todo ello le ha generado indefensión y desigualdad en los medios de defensa.

II.La doctrina judicial señala que, la declaración de nulidad de una resolución, en cuanto supone una frustración, aunque sea provisional, del proceso seguido en la instancia, con el consiguiente estado de insatisfacción para los justiciables, por lo que se refiere a la obtención de una resolución, fundada en derecho, que dé respuesta a las cuestiones debatidas en el litigio, sin dilaciones indebidas, constituye un remedio procesal que ha de ser manejado con el mayor cuidado y ponderación, no llevándose más allá de los límites impuestos por el propio derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, que nuestra Constitución -artículo 24.1 de la misma- proclama y garantiza; y de ahí, que cuando no exista indefensión, no proceda la declaración de nulidad de la sentencia y la reposición de los autos al momento de haberse infringido normas o garantías del procedimiento, de acuerdo con lo que establece el apartado a) del artículo 193 LRJS.

Así ha señalado:

"La doctrina reiterada acerca de la declaración de nulidad de las resoluciones es la de reducir esa posibilidad al mínimo de supuestos, para ser utilizado solo en el caso de inevitabilidad por el carácter traumático que representa la cuestión, máxime en supuestos en los que el recurso admite la revisión de los hechos declarados probados. Dicho cauce existe en la denominada casación ordinaria, bien que limitado el empleo de determinados medios de prueba. Cabe citar como resumen de esa doctrina la sentencia del Tribunal Supremo de 27-11-2003 (Rec. 63/2003).

"En forma más garantizadora que en la Ley Orgánica del Poder Judicial (art. 248.3) y la propia Ley de Enjuiciamiento Civil (art. 209, que no hace referencia a hechos probados) la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) manifiesta en su art. 97.2 que el juzgador "apreciando los elementos de convicción declarará expresamente los hechos que estime probados, haciendo referencia en los fundamentos de derecho a los razonamientos que le han llevado a esta conclusión". Esta obligación de motivar el factum en la sentencia laboral, actúa, de una parte, para garantizar el ejercicio adecuado del derecho de defensa en juicio, y, de otra, como elemento preventivo de la arbitrariedad, aunque, lógicamente, esta obligación no debe ser entendida en el sentido de que pueda coartar la libertad del juez en la formación de su convicción o de que le imponga el deber procesal de una extensa y prolija redacción. En términos generales basta con decir que la motivación fáctica -y también evidentemente la jurídica- ha de ser suficiente; suficiencia que, como todo concepto indeterminado habrá de ser precisada en cada caso concreto (sentencia del Tribunal Constitucional de 12 de diciembre de 1994). Constituye, de otro lado, la nulidad de un remedio último y de carácter excepcional que debe operar únicamente en aquellos supuestos en que la falta de fundamentación cause indefensión."(STS 7/02/2012, rc 199/2010).

Efectivamente es cierto que en la demanda no se hacía referencia alguna al hecho de que la empresa antes de despedir por motivos de ineptitud sobrevenida no había intentado la adaptación del puesto de trabajo o la reubicación del trabajador en otro puesto de trabajo. Ahora bien, lo determinante en el supuesto de autos es que estamos ante la impugnación de la decisión empresarial de despedir por causas objetivas al amparo del art. 52.a) ET con una carta de despido que la sentencia de instancia transcribe en sus hechos probados, y en uno de cuyos párrafos ya se indica que no hay posibilidad de adaptar el puesto de trabajo porque el trabajador solo puede realizar un 20% de las tareas que antes realizaba, siendo así que la empresa solo dispone de ese contrato de prestación de servicios (con el Ayuntamiento de Trápaga) con una plantilla de tres personas, y a ello da respuesta fáctica y jurídica la Magistrada de instancia en la sentencia cuya nulidad se postula.

Ello permite afirmar a la Sala que la sentencia ha dado cumplimiento al mandato del artículo 97.2 de la LRJS y declara como probados los hechos con la totalidad de las pruebas practicadas, «apreciando los elementos de convicción» -como señala el precepto. Dichos elementos probatorios en el supuesto de autos vinieron constituidos por prueba documental y testifical, y su plasmación y posterior valoración jurídica solo trata de dar respuesta a lo que se pide en la demanda; nulidad o improcedencia del despido, de tal manera que el razonar a efectos de valorar si la empresa ha realizado alguna actuación positiva tendente a adaptar el puesto de trabajo del actor antes de despedir, solo es un elemento más sobre el contenido de lo razonado en la sentencia.

Cuestión distinta es que los hechos no sean los que al recurrente

le interesa que consten como probados, pero en tales supuestos el motivo de suplicación en su caso ha de ser el contemplado en el art. 193. 1.b) LRJS, para solicitar la rectificación. En relación a los hechos probados está la fundamentación jurídica de la sentencia que incide en la posibilidad o imposibilidad de la empresa de adaptar el puesto de trabajo a las limitaciones físicas del trabajador, por las que estuvo 545 días de baja médica, y por las que ha sido declarado apto con limitaciones. Esta es una cuestión sustancial en el tipo de despido enjuiciado, por lo que la sentencia al analizarlo e introducirlo en el relato fáctico a la vista de la prueba practicada y razonarlo jurídicamente no incurre en ningún vicio de incongruencia.

Por lo demás, con independencia de que la empresa no comparta la valoración de la Magistrada de instancia, es evidente que esta última ha procedido a examinar la prueba presentada, formando un relato fáctico completo, coherente y ordenado cronológicamente.

En su consecuencia rechazamos el motivo de nulidad de la sentencia.

TERCERO.- Revisión de hechos probados

I.Al amparo de lo dispuesto en el art. 193.b) LRJS la empresa recurrente solicita la modificación del hecho probado primero para introducir que: *"las tareas descritas son las propias de su puesto de trabajo habitual como electricista"*

Basa su pretensión en los Doc nº 3, 7, 8 y 9 de su ramo de prueba documental.

-En segundo lugar solicita la modificación del hecho probado tercero para sustituir la frase **"para el puesto de trabajo de electricista de alta tensión...."** por la frase **"para supuesto de trabajo de electricista de alta tensión...."**

-En tercer lugar solicita la adición de un nuevo hecho probado Tercero bis con la siguiente redacción:

"TERCERO BIS.- El Doctor que junto con su equipo llevó a cabo el examen médico del actor, Don Ovidio, declaró que dicho examen (minuto 37 y siguientes de la grabación) se llevó a cabo siguiendo los protocolos exigidos por le Ministerio de Sanidad, siendo realizada la exploración física por una compañera suya, las pruebas de enfermería por el departamento de enfermería, los análisis clínicos se hicieron por el laboratorio, que el informe

de electrocardiograma le llega igualmente por la vía adecuada, y por el examen médico de los propios informes aportados por el trabajador".

- En cuarto lugar solicita la modificación del hecho probado séptimo para hacer constar que los trabajadores mencionados son los únicos que tiene la empresa.

Basa su pretensión en el Doc nº 10 de su ramo de su ramo de prueba.

- En quinto lugar solicita la modificación del hecho probado décimo para hacer constar que la base imponible del IVA del año 2023 "se corresponde con el único cliente con el que cuneta la empresa en la actualidad, el Ayuntamiento de Trapagaran"

II. Conforme a reiterada doctrina jurisprudencial entre las que destacan las SSTs de 13 mayo 2019 (RCUD nº 246/2018 y de 8 enero 2020 (RCUD nº 129/18) para que un motivo de revisión de hechos probados prospere es necesario:

1. Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado (lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse).

2. Bajo esta delimitación conceptual fáctica no pueden incluirse normas de Derecho o su exégesis. La modificación o adición que se pretende no debe comportar valoraciones jurídicas. Las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica.

3. Que la parte no se limite a manifestar su discrepancia con la sentencia recurrida o el conjunto de los hechos probados, sino que se delimite con exactitud en qué discrepa.

4. Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas (no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada).

.-

5. Que no se base la modificación fáctica en prueba testifical, (la pericial si es admisible en la suplicación). La variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental obrante en autos y que demuestre la equivocación del juzgador. En algunos supuestos sí cabe que ese tipo de prueba se examine si ofrece un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte encuentra fundamento para las modificaciones propuestas

6. Que se ofrezca el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados, enmendando la que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos.

7. Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo.

8. Que quien invoque el motivo precise los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.

9. Que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo. Cuando refuerza argumentalmente el sentido del fallo no puede decirse que sea irrelevante a los efectos resolutorios, y esta circunstancia proporciona justificación para incorporarla al relato de hechos, cumplido -eso sí- el requisito de tener indubitado soporte documental. No todos los datos que figuran en la prueba de las partes han de tener acceso a relación de hechos probados de la sentencia, sino únicamente aquéllos que resulten trascendentes para el fallo. La revisión fáctica propuesta ha de ser trascendente para la resolución del litigio, es decir, de entidad suficiente para hacer variar el signo del pronunciamiento de instancia, pues en otro caso resultaría inútil.

A doctrina a la que cabe añadir que:

a.- El proceso laboral está concebido como un proceso de instancia única (que no grado), lo que significa que la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud (art. 97.2 LRJS (RCL 2011, 1845)) únicamente al juzgador de instancia (en este caso a la Sala "a quo") por ser quien ha tenido plena inmediación en su práctica y la revisión de sus conclusiones únicamente puede ser realizada cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de documentos idóneos para ese fin que obren en autos, por lo que se rechaza que el Tribunal pueda realizar una nueva valoración de la prueba, como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario de apelación. En concordancia, se rechaza la existencia de error si ello implica negar las facultades de valoración que corresponden primordialmente al Tribunal de Instancia, siempre que las

mismas se hayan ejercido conforme a las reglas de la sana crítica, pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes".

b.- De acuerdo con todo ello, aun invocándose prueba documental, la revisión de hechos sólo puede ser acogida si el documento de que se trate tiene "una eficacia radicalmente excluyente, contundente e incuestionable, de tal forma que el error denunciado emane por sí mismo de los elementos probatorios invocados, de forma clara, directa y patente, y en todo caso sin necesidad de argumentos, deducciones, conjeturas o interpretaciones valorativas" (STS de 16 de noviembre de 1998 (RJ 1998, 9746), recurso 1653/1998). Por tanto, no prosperará la revisión cuando el contenido del documento entre en contradicción con el resultado de otras pruebas a las que el órgano judicial de instancia haya otorgado, razonadamente, mayor valor.

c.- La declaración de hechos probados no puede ser combatida sobre la base de presunciones establecidas por el recurrente (SSTS de 17 de abril de 1991 (RJ 1991, 3273), rec. 1042/90, o 26 de mayo de 1992 (RJ 1992, 3605), rec. 1244/1991). Ello implica, de entrada, que la prueba alegada debe demostrar "de manera directa y evidente la equivocación del juzgador" pero, a su vez, la misma no puede encontrarse contradicha "por otros elementos probatorios unidos al proceso" (por ejemplo, STS de 24 de octubre de 2002 (RJ 2002, 10920), rec. 19/2002).

d.-No puede pretender el recurrente, de nuevo, la valoración total de las pruebas practicadas o una valoración distinta de una prueba que el juzgador "a quo" ya tuvo presente e interpretó de una determinada manera, evitando todo subjetivismo parcial e interesado en detrimento del criterio judicial, más objetivo, imparcial y desinteresado. Por ello, la jurisprudencia excluye que la revisión fáctica pueda fundarse "salvo en supuestos de error palmario... en el mismo documento en que se ha basado la sentencia impugnada para sentar sus conclusiones, pues como la valoración de la prueba corresponde al Juzgador y no a las partes, no es posible sustituir el criterio objetivo de aquél por el subjetivo juicio de evaluación personal de la recurrente" (STS de 6 de junio de 2012 (RJ 2012, 8332), rec. 166/2011, con cita de otras muchas).

En análogos términos la STS de 7 septiembre de 2022, (RCUD nº 104/2022).

III. De conformidad con esta Doctrina, no podemos acceder a ninguna de las revisiones y adiciones propuestas. Así en primer lugar, algunas de las propuestas incumplen los requisitos jurisprudenciales anteriormente expuestos, bien porque no se señala los concretos documentos en que pretende basar la revisión del relato fáctico, (véase las rectificaciones propuestas de los hechos probados tercero y décimo); bien porque no articula elemento alguno que sustentado en prueba documental evidencie sin lugar a dudas el error de la Magistrada de instancia en la confección del mismo que integra la sentencia recurrida, y que se ha realizado, según consta en el fundamento de derecho primero, en valoración conjunta de la prueba testifical y documental, (véase las rectificaciones propuestas del hecho probado primero y séptimo); bien porque las grabaciones del juicio no constituyen medio hábil para modificar hechos probados y la Magistrada de instancia ya valora específicamente el informe pericial (nuevo hecho probado tercero bis).

Básicamente la recurrente pretende dar un nuevo sentido al conjunto del relato fáctico olvidando que la naturaleza extraordinaria del recurso de suplicación determina que el conocimiento del Tribunal *ad quem* sea limitado, ya que el recurso solo puede interponerse por los motivos establecidos taxativamente por la Ley, y su objeto no es la cuestión de fondo, sino la sentencia de instancia.

De este modo en el proceso social hay una única valoración de la prueba que corresponde al magistrado de instancia. Si se recurre en suplicación, el Tribunal Superior de Justicia no efectúa una nueva valoración de la prueba, salvo que se alegue alguna cuestión que afecte al orden público procesal. Por tanto el objeto del recurso es limitado y se ciñe a examinar la concurrencia de defectos procedimentales determinantes de nulidad (art. 193.a) LRJS), la corrección probatoria de la sentencia de instancia, en función de los dos únicos medios de prueba que son la documental fehaciente y la prueba pericial (art. 193.b) LRJS), o a examinar las posibles infracciones jurídicas de la sentencia (art. 193.c) LRJS).

Como ya se ha indicado, en el recurso no se citan otras pruebas documentales distintas a las valoradas por la Magistrada de instancia que puedan considerarse fehacientes y que evidencien su error en la construcción del relato fáctico, y que además permitan considerar probados los asertos que se sostienen a lo largo de los motivos de revisión fáctica, que han de ser desestimados.

CUARTO.- Revisión jurídica

A) Motivos del recurso

I. Se denuncia infracción del art. 49.1.n) ET, de Ley 15/2022, de 12 julio integral para la igualdad de trato y la no discriminación y de los arts 52.a) y 53 ET .

Alega la recurrente que la sentencia de instancia no tiene en cuenta que las funciones propias del puesto de trabajo del actor, consistentes en tareas de mantenimiento correctivo y preventivo del alumbrado público,

labores de apoyo en la organización de eventos y retenes son incompatibles con las limitaciones acreditadas del Servicio de Prevención ajeno (Quirón Prevención), esto es, limitación para manipular cargas superiores a 10 kgs si la maquinaria utilizada es la habitual, o a 15 kgs si la maquinaria utilizada es ocasional, ya que en relación con el mantenimiento correctivo y preventivo del alumbrado público no puede realizar las tareas centrales de la actividad sino solo las auxiliares como son el orden y la limpieza; que la revisión del alumbrado puede realizarla pero si se detecta una avería no puede intervenir y debe trasladar toda la carga física que se precise para su reparación en el otro compañero puesto que trabajan en parejas; y en cuanto a la organización de eventos, únicamente puede intervenir en tareas complementarias como son el desplazamiento, el orden y la limpieza, pero no si entrañan carga física que nuevamente trasladaría a su compañero. Finalmente indica que en cuanto al retén, aunque podría atender al 70% de las incidencias que surjan, como nunca se sabe cuál va a ser la naturaleza de cada avería, a la postre no podría atender ninguna. En definitiva concluye que el trabajador solo puede realizar, en la actividad de mantenimiento correctivo y preventivo el 20% de su jornada normal, en la actividad de organización de eventos el 13% y en la de retén el 0%.

Finalmente considera que la empresa ha acreditado la imposibilidad de realizar ajustes razonables en un trabajador que solo podría trabajar el 20% de su jornada, sin que ello le suponga una carga excesiva, y que no existe otro puesto de trabajo al que asignar al trabajador, básicamente porque el único centro de trabajo es el del Ayuntamiento de Trápaga, derivado del contrato de prestación de servicios al que se refiere la sentencia de instancia en su hecho probado noveno, en el que empleaba a tres trabajadores, y no el de Sidenor o el del Puerto de Santurce.

B) Soporte fáctico y razonamiento de la sentencia de instancia

-El demandante ha venido prestando servicios para la empresa INSTALACIONES ELÉCTRICAS SCORPIO SAU, con una antigüedad desde el 21/02/2005, con la categoría profesional de encargado, percibiendo un salario bruto mensual de 2.940,60 euros, con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

-El actor realiza tareas de mantenimiento correctivo y preventivo del alumbrado público, labores de apoyo en la organización de ventos y retenes, y presta servicios en pareja con otro trabajador.

-El actor pasó a situación de IT por EC en fecha 22/11/2022 y fue dado de alta en fecha 05/07/2024.

-En fecha 12/08/2024 se le realiza al actor por Quirón Prevención un examen de salud tras ausencia prolongada por motivos de salud para el puesto de trabajo de electricista de alta tensión, siendo considerado apto con limitaciones (revisión al año) siendo las mismas: no debe realizar tareas que conlleven manipulación manual de cargas (superiores a 10 kg si la maquinaria es habitual y/o superiores a 15 kg si la maquinaria es ocasional). Se informa a la empresa de la obligación de adaptar las condiciones de trabajo atendiendo a las citadas limitaciones.

-Por resolución del INSS de fecha 28/06/2024 se denegó al actor la prestación de incapacidad permanente.

-En fecha 09/09/2024 la empresa demandada remite al actor burofax adjuntando carta de despido del demandante por causas objetivas con motivo de ineptitud sobrevenida con posterioridad a su incorporación a la empresa, con fecha de efectos de 09/09/2024.

Se señala en la misma:

Las causas que motivan el despido objetivo que ahora le comunicamos son las siguientes:

Antecedentes y actuaciones habidas antes del presente despido por ineptitud sobrevenida:

Como Ud, conoce, el origen de su actual situación está en la baja por incapacidad temporal en la que usted permaneció hasta el 19 de Mayo de 2024 cuyo día alcanzó los 545 días, comunicándole la empresa que desde el 20 de Mayo de 2024 ya no constaría de alta en la Seguridad Social por haber alcanzado los 545 días en la primera fecha indicada, 19 de Mayo de 2024, de la incapacidad temporal iniciada en fecha 22 de Noviembre de 2022.

En fecha 28 de Junio de 2024 el Instituto Nacional de la Seguridad Social le deniega la incapacidad permanente, por lo que la empresa le comunica vía email, en fecha 03 de Julio de 2024, dicha denegación y le informa que una vez Ud. reciba dicha comunicación de parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social, nos dé comunicación de ello para proceder al alta en el régimen general de la Seguridad Social, realizando a su vez, desde esa fecha, las vacaciones pendientes por realizar, siendo éstas 7 días laborables el 2022 y 22 de 2023.

Ud. nos comunica que recibió la comunicación del INSS mediante email de fecha 05 de Julio de 2024 a las 11:15 horas a lo que la empresa tramita el alta en el régimen general de la Seguridad Social en fecha 06 de Julio de 2024, disfrutando, desde ese día, las vacaciones anteriormente mencionadas finalizando éstas el día 27 de Agosto de 2024 al realizarse el reconocimiento médico por parte del Servicio de Prevención Ajeno de la

empresa, preceptivo a la reincorporación del puesto de trabajo después de una baja de larga duración, el cual se realizó en fecha 23 de Julio de 2024.

El resultado del reconocimiento médico, del cual Ud. dispone de él pero no obstante se le adjunta a la presente, arroja un resultado de apto con limitaciones, a lo que la empresa, como protocolo interno, realiza un informe de tiempos el cual se adjunta a la presente, resulta que sólo puede realizar un 20% de sus tareas de su profesión de ELECTRICISTA, porcentaje de jornada que no se puede hacer de manera continua ya que los trabajos que Ud. realiza en el cliente de Ayuntamiento de Trapagaran no son uniformes, regulares y continuos en el tiempo, siendo trabajos de mantenimiento del alumbrado de las calles de dicha población.

En este caso, el mantenimiento de su puesto de trabajo de jornada completa pudiendo realizar únicamente un 20% de la jornada, supondría un sobre coste para la empresa el cual no podría facturar al cliente, Ayuntamiento de Trapagaran, por lo que el 80% del salario más el coste de seguridad social, aproximadamente un 36% de éste, haría inviable el contrato que se mantiene con el cliente llevándolo a pérdidas.

Además de lo anterior, cabe añadir que la empresa sólo dispone única y exclusivamente de este contrato con una plantilla de 3 personas trabajadoras junto a Ud. por lo que supondría un coste de personal desmesurado en proporción al total de personas trabajadoras que constan dadas de alta en la Seguridad Social.

Ese rechazo por su parte a la adecuación del puesto de trabajo vía modificación de mutuo acuerdo de su jornada y salario es precisamente el punto en el que está la relación laboral.

La sentencia razona: en la evaluación de riesgos laborales de la empresa demandada elaborada por Quirón Prevención de Febrero de 2024, se contempla el riesgo de sobreesfuerzo moderado para manipulación manual de cargas, manejo de cargas de más de 3 kg y manipulación de tapas de registro de acceso a espacio confinado, y riesgo de sobreesfuerzo bajo para manejo de cargas de más de 3 kg (valoración del riesgo tolerable) cuando se puede acudir al uso de medios auxiliares. No se alude a cargas superiores a 10 ó 15 kg, y se prevé el manejo de medios auxiliares.

Ha de hacerse constar asimismo que en la minuta de prueba de la empresa demandada se alude a " plan de prevención de riesgos laborales acerca del centro de trabajo de Ayuntamiento de Trapagaran, incluyendo los riesgos existentes para el puesto del actor, electricista".

Pero lo cierto es que, analizada la citada evaluación de riesgos laborales, se observa que se valora el riesgo para el puesto de "operario de mantenimiento eléctrico y electromecánico", y se indica que realizan tareas de supervisión de las instalaciones y mantenimiento preventivo y correctivo general de las mismas en los siguientes centros ajenos: Sidenor, Ayuntamiento de Trápaga, Puerto de Santurce. Es decir, existen al menos otros dos centros de trabajo, y es que INSTALACIONES ELÉCTRICAS SCORPIO SAU está dada de alta en el CNAE 4321 " instalaciones eléctricas", y tiene como objeto social: " montaje y mantenimiento de toda clase de instalaciones eléctricas".

Finalmente, ha de indicarse, en lo referente al profesigramo adjuntado por la empresa como Doc. nº 8 de su ramo de prueba, que el autor del mismo D. Victorino , señaló en el acto de juicio que él no había visto al demandante realizar sus tareas, habiendo confeccionado el estudio en 2024 con datos de 2023, desconociendo si el demandante tenía más trabajadores en la obra con él. Y resulta que el informe toma en consideración únicamente las tareas de mantenimiento correctivo y preventivo del alumbrado público, de apoyo en la organización de eventos de retén para el Ayuntamiento de Trápaga, cuando en la evaluación de riesgos laborales (Doc. nº 9 del ramo de prueba de la empresa) se observa que existen otros dos centros ajenos: Sidenor y Puerto de Santurce.

C)Jurisprudencia aplicable al caso y solución del Tribunal

La cuestión a resolver consiste en determinar si la empresa ha cumplido con su obligación de adaptar o recolocar en puesto de trabajo compatible a un trabajador con categoría de Encargado, y que realiza funciones de mantenimiento correctivo y preventivo del alumbrado público, labores de apoyo en eventos y retenes y presta servicios en pareja con otro trabajador, que presenta limitaciones físicas contenidas en el informe del servicio médico de prevención y consistentes en que no debe realizar tareas que conlleven manipulación manual de cargas(superiores a 10 kgs si la manipulación es habitual y/o superiores a 15 kgs si la manipulación es ocasional), por lo que es declarado APTO con limitaciones ,y con revisión en un año.

A este respecto se ha pronunciado la reciente sentencia del TS de 22 diciembre 2025, (RCUD 3965/2024), que compendia la doctrina judicial aplicable en la materia:

"2. Entrando en el fondo del debate, conviene recordar la doctrina de la Sala sobre la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida. La sentencia 177/2022 de esta Sala de 23 de febrero de 2022, (recurso 3259/2020), anterior a los hechos objeto del debate, explica que:

«La noción de ineptitud sobrevenida, a falta de una definición legal expresa, se ha asociado a una falta de habilidad para el desempeño de la actividad laboral que resulta en impericia o incompetencia y se traduce en un bajo rendimiento o productividad de carácter permanente y no relacionado con una actitud dolosa del trabajador. Se puede relacionar con una disminución de las condiciones físicas o psíquicas del trabajador o con la ausencia o disminución de facultades, condiciones, destrezas y otros recursos personales necesarios para el desarrollo del trabajo en términos de normalidad y eficiencia, entendido como imposibilidad de desempeño de todas o al menos las funciones básicas del puesto de trabajo. Cabe, a estos efectos, dentro del concepto de ineptitud la ausencia o falta de una condición legal o requisito específico, como puede ser la pérdida de una autorización o título habilitante para el ejercicio de la actividad, como la privación del permiso de conducir cuando sea exigible conducir para el ejercicio del puesto de trabajo».

Más adelante estudia la función de los informes de los servicios de prevención y razona:

«La lectura de los preceptos examinados permite deducir que los servicios de prevención ajenos tienen, entre otras misiones, la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo. De este modo, cuando constaten, en su función de vigilancia de la salud de los trabajadores, que éstos han perdido sobrevenidamente su aptitud para el desempeño de su puesto de trabajo, están obligados a informar al empresario y a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención de sus conclusiones sobre dicha pérdida de aptitud o, sobre la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva, todo ello con respeto a las cautelas previstas en los apartados segundo, tercero y cuarto del art. 22 de la LPRL , puesto que dicha información contiene datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.

Cuando el servicio de prevención ajeno informe al empresario sobre la ineptitud sobrevenida para el desempeño de su puesto de trabajo, éste, en cumplimiento de su deber de seguridad para con sus trabajadores, previsto en el art. 14.2 ET , deberá ordenar al trabajador afectado que deje de prestar servicios en el puesto de trabajo afectado para evitar, de este modo, cualquier riesgo en el desempeño de su puesto de trabajo.

Ahora bien, el cumplimiento de esa obligación de seguridad por parte del empleador, no comporta que éste pueda extinguir mecánicamente el contrato de trabajo del trabajador por ineptitud sobrevenida del trabajador con base únicamente a las conclusiones del informe del servicio de prevención ajeno, cuya finalidad, como hemos resaltado, es meramente informativa, limitándose a trasladar unas conclusiones, que no pueden fundarse en las lesiones del trabajador, toda vez que, la información, relacionada con el estado de salud del trabajador, está protegida por su derecho a la intimidad y su derecho a la protección de datos, de conformidad con lo dispuesto en el art. 22.3 y 4 LPRL .

Consiguientemente, la obligación de los servicios de prevención ajeno de trasladar al empresario sus conclusiones sobre los reconocimientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores, referidos en el art. 22.1 LPRL , relacionados con la aptitud del trabajador, tiene por finalidad fundamental asegurar que el empresario tome las medidas precisas para evitar cualquier riesgo del trabajador afectado, 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, toda vez que los datos relativos a la vigilancia de salud de los trabajadores, no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador, a tenor con lo dispuesto en el art. 22.4 LPRL ya que las conclusiones controvertidas derivan necesariamente de dichos datos.

Dicha conclusión no implica, sin más, que los informes controvertidos no tengan ningún valor probatorio para acreditar la ineptitud sobrevenida de los trabajadores para el desempeño de su puesto de trabajo. Será necesario, a estos efectos, que el informe identifique con precisión cuáles son las limitaciones concretas detectadas y su incidencia sobre las funciones desempeñadas por el trabajador, sin que baste la simple afirmación de que el trabajador ha perdido su aptitud para el desempeño del puesto, cuando dicha afirmación no esté justificada en los términos expuestos y no se soporte con otros medios de prueba útiles, cuando sea contradicha por el trabajador, especialmente cuando, como sucede aquí, la Entidad Gestora haya descartado la declaración de invalidez permanente del trabajador para el desempeño de su profesión habitual, debiendo resaltarse que, en la carta de despido se afirma que el dictamen no apto, del servicio de prevención ajeno, "...le impide realizar la

mayor parte de las tareas habituales e inherentes a su categoría profesional y para cuya ejecución usted fue contratado».

3. Posteriormente ha recaído la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 de enero 2024, en el asunto C-631/22 , Ca Na Negreta, en la que dice que es contrario al artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE la extinción automática del contrato de trabajo por incapacidad permanente debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a introducir ajustes razonables que permitan el mantenimiento del empleo. Literalmente:

«El artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000 ,relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los artículos 2 y 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009 , debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente para ejecutar las tareas que le incumben en virtud de dicho contrato debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva».

Para adaptar nuestra legislación a ese pronunciamiento del Tribunal de Justicia europeo se aprobó la Ley 2/2025, de 29 de abril, que -aunque no vigente en el momento de los hechos, permite orientar el análisis, modifica el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores para permitir que el trabajador que desee continuar su prestación de servicios pese a su declaración de incapacidad permanente pueda requerir del empresario la introducción de "ajustes razonables" en su trabajo, de manera que si los mismos resultan posibles y exigibles el contrato no se extingue y por tanto, según la modificación que igualmente introduce la Ley en el artículo 174.5 de la Ley General de la Seguridad Social , la prestación de incapacidad permanente queda suspendida durante el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones u otro que resulte incompatible.

4. La sentencia 557/2024 de la Sala de 17 de octubre de 2024 Rjud. 2225/2021), ya posterior a la del TJUE citada, transcribe uno de los razonamientos de ésta última que hace suyo, y explica que:

«cuando un trabajador deviene definitivamente no apto para ocupar su puesto debido a una discapacidad sobrevenida, un cambio de puesto puede ser una medida adecuada como ajuste razonable a efectos del artículo 5 de la Directiva 2000/78 , ya que permite a ese trabajador conservar su empleo, garantizando su participación plena y efectiva en la vida profesional con arreglo al principio de igualdad con los demás trabajadores [...] el concepto de "ajustes razonables" implica que un trabajador que, debido a su discapacidad ha sido declarado no apto para las funciones esenciales del puesto que ocupa, sea reubicado en otro puesto para el que disponga de las competencias, las capacidades y la disponibilidad exigidas, siempre que esa medida no suponga una carga excesiva para su empresario [...].

En el caso de autos, de la normativa nacional controvertida en el litigio principal resulta que esta permite el despido de un trabajador cuando se le haya declarado formalmente no apto para ocupar su puesto debido a una discapacidad sobrevenida, sin obligar a su empleador a adoptar previamente las medidas adecuadas, en el sentido del artículo 5 de la Directiva 2000/78 , o a mantener las medidas adecuadas que ya haya adoptado. En efecto, de las indicaciones del órgano jurisdiccional remitente se desprende que el demandante en el litigio principal había sido reubicado en otro puesto dentro de la empresa entre el 6 de agosto de 2018 y el 13 de marzo de 2020, fecha del despido, que fue notificado por el empresario once días después del reconocimiento formal de su incapacidad para ejercer su anterior función habitual. Pues bien, según el órgano jurisdiccional remitente, el nuevo puesto en que el trabajador había sido reubicado, durante más de un año, parecía compatible con las limitaciones físicas resultantes de su accidente de trabajo [...].

Así pues, una normativa nacional en materia de seguridad social no puede ir en contra, en particular, del artículo 5 de la Directiva 2000/78 , interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta, convirtiendo la discapacidad del trabajador en una causa de despido, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables para permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar en su caso que tales ajustes constituirían una carga excesiva, en el sentido de la jurisprudencia recordada en el apartado 45 de la presente sentencia».

5. A la vista de lo anterior, parece evidente que en aquellos supuestos en los que existan informes de los servicios de prevención, en el sentido de que quien ha venido prestando servicios para la empresa es persona no apta para continuar desempeñando sus servicios en el puesto de trabajo en que lo venía haciendo, se produce un supuesto de ineptitud sobrevenida, de acuerdo con el art. 52.a ET ; en tales circunstancias, el problema que se

plantea en ese momento es si la empresa puede proceder a extinguir el contrato de trabajo solo en base a dichos informes y si con ello cumple con las condiciones que impone la norma legal para que dicha decisión pueda ser considerada adecuada a la misma.

Resulta evidente que es aplicable la previsión estatutaria para la extinción del contrato por causas objetivas, si bien para determinar las condiciones en las que dicha extinción se adecúe a las previsiones del ordenamiento jurídico, hemos de tener en cuenta la normativa comunitaria y nacional, así como las decisiones jurisprudenciales tanto del TJUE como de esta Sala.

Al respecto, conviene señalar que el informe de los servicios de prevención necesariamente deberá contener una explicación detallada de las limitaciones concretas detectadas -no de las enfermedades, ex art. 22 LPRL por respeto a su derecho a la intimidad- y su incidencia sobre las funciones desempeñadas por la trabajadora, sin que baste la simple afirmación de que ésta ha perdido su aptitud para el desempeño del puesto, si dicha afirmación no está justificada en los términos expuestos y no se soporta con otros medios de prueba útiles y adicionales, ex sentencia 177/2022 .

Además la empresa que contando con una declaración de "no apta" decide hacer uso de la previsión legal del 52.a ET, corre con la carga de la prueba, artículo 217 LEC , art. 105.1 LRJS , art. 121.3 LRJS y sentencia 557/2024 , de que ha realizado con carácter previo a su decisión los ajustes razonables en el puesto de trabajo para permitir a dicha persona continuar en el mismo, o que le ha ofrecido otro puesto de trabajo acorde y adoptado a su situación, en ambos casos permitiéndole conservar su empleo y sin que a pesar de ello haya sido posible continuar con la prestación de la relación laboral; o que no ha hecho todo lo descrito, porque tales ajustes constituirían una carga excesiva para la empresa.

En tales supuestos, la función del órgano jurisdiccional será evaluar si la prueba aportada por la empresa que ha decidido extinguir la relación laboral, cumple o no con los requisitos de la carga probatoria que hemos expresado. Sin que sea relevante en este caso las consecuencias que para la persona trabajadora tenga la decisión correspondiente con respecto a su relación con las entidades gestoras de la Seguridad Social.

En el presente caso constatamos que, en función de cuanto se declara probado en la sentencia recurrida, debemos partir de que la empresa no ha acreditado haber cumplido las obligaciones que le impone la norma legal en la redacción vigente en el momento en que se producen los hechos. 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. Al no haber acreditado el cumplimiento de sus obligaciones, la decisión extintiva merece la calificación de despido improcedente.

Ello es así por cuanto que la procedencia del despido por ineptitud sobrevenida no dependerá solamente de que se haya acreditado que el trabajador no es apto, sino de que la empresa también acredite que no hay posibilidades razonables de reubicación del trabajador o de adaptación del puesto de trabajo a las limitaciones constatadas.

Reubicación del trabajador o adaptación del puesto de trabajo que entran dentro del concepto de " Ajustes razonables" y que no se deben limitar al concreto puesto de trabajo que ocupaba el demandante, que, tal y como destaca la magistrada de instancia, es el único que el Dr. Ovidio , del servicio de prevención, valoró.

De forma meridiana, la STJUE de 10 de febrero de 2022, C-485/2020, apunta que "El artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000 (EDL 2000/90175) , relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «ajustes razonables para las personas con discapacidad» a efectos de dicha disposición implica que un trabajador, incluido el que realiza un período de prácticas tras su incorporación, que, debido a su discapacidad, ha sido declarado no apto para desempeñar las funciones esenciales del puesto que ocupa sea destinado a otro puesto para el que disponga de las competencias, las capacidades y la disponibilidad exigidas, siempre que esa medida no suponga una carga excesiva para el empresario".

Ni siquiera es suficiente, por tanto, valorar únicamente los puestos de trabajo del mismo centro de trabajo. Entendemos que puede y debe exigirse a la empresa valorar la posibilidad de recolocación del trabajador en cualquier otro puesto de trabajo de su mismo grupo profesional, aunque sea en otros centros de trabajo. Y en este aspecto incide especialmente la sentencia de instancia a la luz de unos hechos probados que la recurrente no ha conseguido modificar, y que pasan por la constatación fáctica de la existencia de otros dos centros de trabajo , Sidenor y Puerto de Santurce que la sentencia de instancia da por probados en base no solo al informe de prevención de riesgos laborales que así lo constata, sino también en función de la facturación por IVA del año 2023 y del precio del contrato con el Ayuntamiento de Trápaga.



En definitiva, la empresa no acometió ninguna medida de adaptación y/o reubicación en los términos expuestos, aduciendo en la carta de despido la imposibilidad de hacerlo y que mantener al empleado al 20% de la jornada abonando salario y costes de Seguridad Social como si estuviera a jornada completa resultaba inviable.

A ello debemos añadir que las limitaciones físicas constatadas lo son para tareas que conlleven manipulación manual de cargas superiores a 10 kgs si la manipulación es habitual y/o superiores a 15 kgs si la manipulación es ocasional, siendo así que en la evaluación de riesgos laborales se contemplan el riesgo moderado para la manipulación manual y manejo de cargas de más de 3 kgs y la manipulación de tapas de registro de acceso a espacios confinados, siendo el riesgo bajo cuando se puede acudir al uso de medios auxiliares. Junto a ello, debe valorarse el hecho, también resaltado por la sentencia de instancia de que el trabajador, aún realizando las tareas de mantenimiento correctivo y preventivo del alumbrado público, y labores de apoyo en la organización de eventos y retenes, tiene la categoría de Encargado, y no la de electricista de alta tensión, lo que permite deducir la existencia de funciones o tareas adicionales o distintas a las de sus compañeros que la empresa no analiza, ni concreta ni especifica en aras a justificar la imposibilidad de adaptación, pues si no existen funciones o tareas adicionales y distintas en parte de las de los electricistas, no se entiende la asignación de categoría distinta.

Las anteriores consideraciones nos llevan a desestimar el recurso de suplicación y en consecuencia a confirmar la sentencia de instancia que califica el despido nulo y no improcedente. En efecto, la cuestión relativa a si la empresa ha hecho ajustes razonables impacta de lleno en la calificación del despido, que deberá ser calificado como nulo, máxime cuando el artículo 4.1 de la Ley 15/2022 señala que se consideran vulneraciones del derecho a la igualdad de trato y no discriminación "la denegación de ajustes razonables". 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.

Además constituye una vulneración flagrante de la normativa comunitaria, en concreto *del artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los artículos 2 y 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009*. Así lo asevera la Sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024, asunto C-631/22, cuya jurisprudencia vincula a esta Sala, ex artículo 4 bis LOPJ.

QUINTO.-Procede imponer las costas a la empresa recurrente a tenor de lo dispuesto en el art. 235-1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social .

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación formulado por la empresa INSTALACIONES ELÉCTRICAS SCORPIO, S.A, frente a la sentencia del Juzgado Social nº 1 de Bilbao de fecha 24 noviembre 2025, autos 970/2024, dictada en procedimiento de despido seguido a instancia de D. Remigio , y en consecuencia confirmamos en su integridad la citada sentencia.

Se imponen las costas a la empresa recurrente por importe de 900 euros- IVA incluido- en concepto de honorarios del letrado de la parte contraria impugnante del recurso.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

E/

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

PUBLICACIÓN.-Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. Magistrado/a Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por **Letrado** dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los **10 días hábiles** siguientes al de su notificación.

Además, **si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar**, al *preparar* el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Igualmente y en todo caso, salvo los supuestos exceptuados, el recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de *preparar* el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros**.

Los **ingresos** que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del BANCO SANTANDER, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del BANCO SANTANDER, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699000066014726.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699000066014726.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.