



Roj: **STSJ M 792/2026 - ECLI:ES:TSJM:2026:792**

Id Cendoj: **28079340032026100040**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **3**

Fecha: **16/01/2026**

Nº de Recurso: **566/2025**

Nº de Resolución: **26/2026**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JOSE IGNACIO DE ORO-PULIDO SANZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Madrid, núm. 35, 18-02-2025 (proc. 1165/2024),
STSJ M 792/2026**

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 03 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta 3 - 28010

Teléfono: 914931930/1931,914931951

Fax: 914931958

34001360

NIG:28.079.00.4-2024/0124953

Procedimiento Recurso de Suplicación 566/2025

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 03 de lo Social

ORIGEN:

Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Madrid. Plaza nº 35 Despidos / Ceses en general 1165/2024

Materia:Despido

Sentencia número: 26/2026

Ilmos. Sres

D./Dña. JOSE IGNACIO DE ORO PULIDO SANZ

D./Dña. PATRICIA VALLE LORENZO

D./Dña. RAQUEL VICENTE ANDRES

En Madrid a dieciséis de enero de dos mil veintiséis habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección 3 de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación 566/2025, formalizado por el/la LETRADO D./Dña. LUIS MIGUEL SANZ DE BENITO en nombre y representación de ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES SL, contra la sentencia de fecha 18/02/2025 dictada por el Secc. Social Tri. Inst. Madrid. Plaza nº 35 en sus autos número Despidos / Ceses en general 1165/2024, seguidos a instancia de D./Dña. Alfonso frente a ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES SL y 3M ESPAÑA SL, en reclamación por Despido, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. D./Dña. JOSE IGNACIO DE ORO PULIDO SANZ, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO:Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

SEGUNDO:En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

"PRIMERO.- D. Alfonso vino prestando servicios desde el 5 de marzo de 2018 por cuenta y bajo la dependencia de la empresa ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES, SL como Centro Especial de Empleo y en virtud de contrato de trabajo temporal para obra y servicio determinado de personas con discapacidad en centros especiales de empleo que fue convertido en indefinido el 21 de septiembre de 2021, siendo su categoría profesional la de Operario y percibiendo una retribución salarial mensual bruta de 1.323 €, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias. (hechos no controvertidos, documentos 1 y 2 aportados por el demandante, documento 1 aportado por ILUNION).

El actor prestó sus servicios en el centro de trabajo que la empresa 3M ESPAÑA SL posee en Carretera Vicálvaro a Mejorada del Campo km 12 en Rivas Vaciamadrid (documento 1 aportado por el demandante).

SEGUNDO.- Mediante resolución de 3 de septiembre de 2024 el INSS reconoció al demandante la incapacidad permanente total para la profesión habitual de Operario de Fábrica (documento 6 aportado con la demanda, documento 5 aportado por ILUNION)

El cuadro clínico del actor, conforme al dictamen EVI, es el siguiente: discopatía lumbar con esenosis raquídea y foraminal L3-S1. Artrodesis circunferencial descompresión de canal lumbar. Fijación transpedicular L3-L4-L5-S1 (nov/23).

El actor presenta las siguientes limitaciones: limitado para sobrecargas de raquis lumbar (documento 6 aportado con la demanda)

En el informe médico de síntesis constan las siguientes limitaciones; limitado para tareas con sobrecargas moderadas de columna lumbar (documento 5 aportado por ILUNION).

TERCERO.- En la comunicación remitida a ILUNION, el INSS indica que "No se prevé que la situación de incapacidad vaya a ser objeto de revisión por mejoría, que permita la reincorporación al puesto de trabajo antes de dos años" (documento 6 aportado por la demandada).

CUARTO.- Mediante burofax enviado el 19/09/2024, el trabajador solicitó a ILUNION que, en virtud de la incapacidad permanente total que le había sido reconocida, y atendiendo a sus limitaciones orgánicas y funcionales, procedieran a la adaptación de su puesto de trabajo razonable, necesaria y adecuada a las limitaciones expuestas y/o el cambio a otro puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con su perfil profesional y compatible con la nueva situación médica determinada en las limitaciones expuestas en la Resolución del INSS.

(documento 7 aportado por ILUNION)

QUINTO.- El servicio de prevención de ILUNION realizó el informe de valoración de puesto de trabajo de 24 de septiembre de 2024 que aportado como documento 8 por ILUNION, se da por reproducido íntegramente.

En particular, se recoge la siguiente valoración de puestos:

Valoración de puestos:

Como personal de producción, entre los puestos vacantes para la adaptación del mismo se encuentran los siguientes puestos en la empresa ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES Delegación zona centro:

REDUR (perfil operario de paquetería)

MAESA (perfil de operario de logística y carretillero de Trilateral)

HUTCHINSON (perfil de operario de logística y carretillero de frontal).

En todas ellas no puede haber limitaciones para manipular cargas (o al menos un mínimo de 15 kg) ni para deambular constantemente.

No se encuentran disponibles vacantes en puestos de oficina.

En atención a la situación de producción de esta mercantil y teniendo en cuenta las siguientes limitaciones:

limitado para sobrecarga de raquis lumbar.

(restricción o limitación en la capacidad de una persona para realizar actividades que puedan ejercer una carga excesiva sobre la zona lumbar de la columna vertebral. La columna lumbar, o raquis lumbar, está formada por las vértebras en la parte baja de la espalda y es una de las áreas más susceptibles a lesiones cuando se realiza esfuerzo físico indebido, como levantar objetos pesados o adoptar posturas incorrectas durante largos períodos.

Cuando alguien se describe como "limitado para sobrecarga de raquis lumbar", significa que debido a una condición médica o a un historial de lesiones en la zona lumbar, la persona no debe realizar tareas que impliquen:

Levantar pesos de forma repetitiva o de manera incorrecta.

Movimientos bruscos o posturas que puedan forzar la espalda baja.

Tareas de carga o esfuerzo físico intenso que puedan poner en riesgo la salud de la columna vertebral se valora la imposibilidad de ofrecer a D. Alfonso un puesto de su categoría profesional.

Este informe fue elaborado por D^a. Amparo, quien se incorporó a la empresa ILUNION el 2 de septiembre de 2024 como responsable del departamento de prevención. Para su realización, únicamente tuvo en consideración vacantes disponibles en la Delegación gestionada por ella, siendo la delegación de Madrid y Guadalajara en la que existen 21 centros de trabajo. Esta responsable consideró imposible la adaptación porque las limitaciones recogidas por el INSS no indicaban peso máximo ni refería movimientos repetitivos o temporalidad. Esta trabajadora inició los trámites para valorar la adaptación del puesto de trabajo tras recibir la resolución del INSS (testifical de D^a. Amparo)

SEXTO.- La empresa envió burofax el 19 de septiembre de 2024 que fue recibido mediante SMS y leído por el actor el mismo día y al día siguiente, con el siguiente contenido: "Por medio del presente la Dirección de esta Empresa le confirma que - tras haber recibido la comunicación de aprobación de un proceso de Incapacidad Permanente en grado Total que le ha sido reconocida con fecha efectos del 31 de julio de 2024 - esta empresa ha valorado la adaptación a puestos compatibles con la misma atendiendo a su categoría -Grupo III categoría de Personal Técnico-Técnico Auxiliar- como a su formación y aptitudes.

Así, de dicho análisis se desprende la imposibilidad de poder adaptar su compatibilidad acorde a la Incapacidad Permanente en Grado total y los puestos disponibles en la organización."

La empresa hizo entrega de documento de finiquito en el que consta "Yo Alfonso por la presente declaro causar baja en la empresa ILUNION SERV. INDUS, SLU por CESE POR DECLARACION DE INVAL ...". El actor firmó el finiquito como no conforme. Cuando acudió a la empresa, conocía que iba a recibir el finiquito por lo que pidió a D. Florencio que le acompañara (testifical de D. Florencio, documento 3 aportado con la demanda, documento 11 aportado por ILUNION)

La empresa causó baja del trabajador en la seguridad social con fecha de efectos 30 de julio de 2024 (documento 12 aportado por ILUNION)

SÉPTIMO.- La empresa ILUNION y la empresa 3M ESPAÑA suscribieron el 1 de octubre de 2018 un contrato de arrendamiento de servicios, por el que ILUNION, como empresa dedicada a la subcontratación industrial para terceros como Centro Especial de Empleo, se compromete a prestar a 3M ESPAÑA los servicios relacionados en el Anexo A, comprendiendo, entre otros, "ejecutar el servicio objeto del documento con medios humanos propios y suficientes para garantizar un correcto y eficaz servicio(...)" En el contrato se hace constar:

La empresa Contratista determinará libremente los recursos que asigna al Contrato. En particular, el personal que se asigne a este servicio dispondrá del correspondiente contrato de trabajo a nombre de la empresa Contratista, y dependerá laboralmente única y exclusivamente de la empresa Contratista, la cual se obliga a pagar los salarios y seguridad social vigentes, o los que en lo sucesivo sean aplicables. La empresa Contratante queda libre de toda responsabilidad laboral presente y futura y podrá, en cualquier momento, exigir que la empresa Contratista pruebe documentalmente hallarse al corriente de sus obligaciones con respecto a las personas asignadas al servicio.

3M ESPAÑA no controla los trabajadores que prestan servicios, sino que es ILUNION quien lleva el control de la plantilla.

(documento 9 aportado por ILUNION, documentos 1 y 2 aportados por 3M ESPAÑA, interrogatorio del representante de 3M ESPAÑA).

OCTAVO.- Resulta de aplicación el Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. (BOE 159, de 4 de julio de 2019).

NOVENO.- El actor no ostenta ni ha ostentado la condición de representante legal ni sindical de los trabajadores.

DECIMO.- El 1 de octubre de 2024 se presentó papeleta de conciliación ante el SMAC de Madrid, celebrándose el correspondiente acto conciliatorio el 17 de octubre de 2024 con el resultado de intentado y sin efecto (documento aportado junto con la demanda inicial)."

TERCERO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Estimo la falta de legitimación pasiva de la empresa 3M ESPAÑA, SL y desestimo la demanda frente a dicha entidad.

Estimo la demanda de despido formulada por D. Alfonso contra la empresa ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES, SL, debo declarar y declaro la nulidad del despido efectuado por la empresa condenando a ésta a la reincorporación inmediata del trabajador en las mismas condiciones anteriores al despido y al abono de los salarios devengados desde el despido hasta la efectiva reincorporación y por importe de 43.50 € diarios, así como la condena al abono al actor de 7.501 euros en concepto de indemnización."

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES SL, formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta Sección en fecha 26/05/2025, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO: Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el día 15/01/2026 para los actos de votación y fallo.

SÉPTIMO: En la tramitación del presente recurso de suplicación se han producido las siguientes incidencias: Suspensión señalamiento de la votación y fallo con nuevo señalamiento.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

ÚNICO. -Frente a la sentencia de instancia que declaro la nulidad del despido del trabajador efectuado por la empresa ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES SL, condenándola a que reincorpore de forma inmediata al trabajador en las mismas condiciones anteriores al despido y al abono de los salarios devengados desde el despido hasta la efectiva reincorporación por importe de 43,50 € diarios, así como la condena al abono al actor de 7.501 euros en concepto de indemnización, se interpone el presente recurso de suplicación por la empresa que se articula en tres motivos, formulados todos ellos al amparo del apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

El primero de ellos denuncia la infracción del artículo 49.1 e) del Estatuto de los Trabajadores y la sentencia del TJUE 18 de enero de 2024.

La empresa en síntesis sostiene que con las patologías que tenía el trabajador era muy complicada la continuidad en el trabajo en otros puestos, siendo las lesiones incompatibles con las funciones que se

desempeñan en los distintos puestos de trabajo a los que podía acceder en la empresa y que no tiene porqué buscar puestos de trabajo que impliquen desplazamiento a otras provincias distintas a su lugar de residencia ni vacantes en otras empresas del grupo. Se opone el trabajador que afirma que la empresa ya tenía decidida la extinción de la relación laboral tras la declaración del INSS de la incapacidad permanente total para su profesión habitual de operario, pues con fecha 19 de septiembre de 2024 se envió al trabajador un burofax donde se le comunicó la extinción de la relación laboral y, sin embargo, el informe de valoración del puesto de trabajo aportado por ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES SL es de fecha 24 de septiembre de 2024, lo que demostraría que la decisión de extinción de la relación laboral estaba tomada antes de la realización del informe de valoración, no acreditándose tampoco que se hayan agotado todas las opciones posibles para mantener el empleo del trabajador, ya sea realizando ajustes razonables en su puesto de trabajo o demostrando que estas opciones suponen una carga desproporcionada o excesiva para la empresa, ni tampoco que no se le haya podido proporcionar un puesto en otras empresas del GRUPO ILUNION, siendo absolutamente imposible que en todas las empresas del grupo ILUNION, no exista un puesto de trabajo adaptado a las limitaciones del demandante.

El artículo 52 a) del Estatuto de los Trabajadores dispone que el contrato de trabajo podrá extinguirse *"Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento."*

Por su parte la sentencia del TJUE, de 18 de enero de 2024 (Recurso: C-631/22) recoge: *"40 Para responder a las cuestiones prejudiciales planteadas por el órgano jurisdiccional remitente, procede recordar, para empezar, que la Directiva 2000/78 concreta, en el ámbito regulado por ella, el principio general de no discriminación consagrado en el artículo 21 de la Carta, que prohíbe toda discriminación, en particular, por razón de discapacidad. Además, el artículo 26 de la Carta establece que la Unión reconoce y respeta el derecho de las personas con discapacidad a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail, C-485/20 , EU:C:2022:85, apartado 27 y jurisprudencia citada).*

41 A continuación, procede recordar asimismo que las disposiciones de la Convención de la ONU pueden invocarse para interpretar las de la Directiva 2000/78 , de modo que esta última debe interpretarse, en la medida de lo posible, de conformidad con dicha Convención (véase, en este sentido, la sentencia de 21 de octubre de 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19 , EU:C:2021:862, apartado 59 y jurisprudencia citada).

42 Pues bien, en virtud del artículo 2, párrafo tercero, de dicha Convención, el concepto de «discriminación por motivos de discapacidad» se refiere a cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Este concepto incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

43 En lo que concierne a dichos ajustes, del tenor del artículo 5 de la Directiva 2000/78 , en relación con los considerandos 20 y 21 de esta, se desprende que el empresario está obligado a adoptar las medidas adecuadas, es decir, medidas eficaces y prácticas, teniendo en cuenta cada situación individual, para permitir a cualquier persona con discapacidad acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se le ofrezca formación, sin que suponga una carga excesiva para el empresario (sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail, C-485/20 , EU:C:2022:85, apartado 37).

44 A este respecto, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que, cuando un trabajador deviene definitivamente no apto para ocupar su puesto debido a una discapacidad sobrevenida, un cambio de puesto puede ser una medida adecuada como ajuste razonable a efectos del artículo 5 de la Directiva 2000/78 , ya que permite a ese trabajador conservar su empleo, garantizando su participación plena y efectiva en la vida profesional con arreglo al principio de igualdad con los demás trabajadores (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail, C-485/20 , EU:C:2022:85, apartados 41 y 43).

45 En este contexto, procede señalar que el artículo 5 de la Directiva 2000/78 no puede obligar al empresario a adoptar medidas que supongan una carga excesiva para él. A este respecto, del considerando 21 de esta Directiva se desprende que, para determinar si las medidas en cuestión dan lugar a una carga desproporcionada, deben tenerse en cuenta, particularmente, los costes financieros que estas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda. Además, debe precisarse que, en cualquier caso, solo existe la posibilidad de destinar a una persona con discapacidad a otro puesto de trabajo si hay por lo menos un puesto vacante que el trabajador

en cuestión pueda ocupar (sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail, C-485/20 , EU:C:2022:85, apartados 45 y 48).

46 Por consiguiente, 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 (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail, C-485/20 , EU:C:2022:85, apartado 49).

47 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.

48 Como señalaron el Gobierno helénico y la Comisión Europea en sus observaciones escritas, tal normativa parece tener el efecto, sin perjuicio de que el órgano jurisdiccional remitente compruebe este extremo, de dispensar al empresario de su obligación de realizar o, en su caso, mantener, ajustes razonables, como un cambio a otro puesto, aun cuando el trabajador de que se trate disponga de las competencias, capacidades y disponibilidad requeridas para desempeñar las funciones esenciales de ese otro puesto, en el sentido del considerando 17 de la misma Directiva y de la jurisprudencia recordada en el apartado 46 de la presente sentencia. Además, dicha normativa tampoco parece obligar al empresario a demostrar que tal cambio de puesto podría imponerle una carga excesiva, en el sentido de la jurisprudencia recordada en el apartado 45 de la presente sentencia, antes de proceder al despido del trabajador.

49 El hecho de que, en virtud de la normativa nacional controvertida en el litigio principal, se reconozca la incapacidad permanente total a petición del trabajador y de que esta le dé derecho a una prestación de seguridad social, a saber, una pensión mensual, conservando al mismo tiempo la posibilidad de dedicarse al ejercicio de otras funciones, carece de relevancia a este respecto.

50 En efecto, tal normativa nacional, en virtud de la cual un trabajador con discapacidad está obligado a soportar el riesgo de perder su empleo para poder disfrutar de una prestación de seguridad social, menoscaba el efecto útil del artículo 5 de la Directiva 2000/78 , interpretado a la luz del artículo 27, apartado 1, de la Convención de la ONU, según el cual se debe salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, y el mantenimiento en el empleo. Al asimilar una «incapacidad permanente total», que solo afecta a las funciones habituales, al fallecimiento de un trabajador o a una «incapacidad permanente absoluta» que, según las observaciones escritas del Gobierno español, designa una incapacidad para todo trabajo, dicha normativa nacional es contraria al objetivo de integración profesional de las personas con discapacidad a que se refiere el artículo 26 de la Carta.

51 Por último, en cuanto a la alegación formulada por el Gobierno español en sus observaciones escritas, según la cual el Estado miembro afectado es el único competente para organizar su sistema de seguridad social y determinar los requisitos para la concesión de las prestaciones en materia de seguridad social, procede recordar que, en el ejercicio de dicha competencia, ese Estado miembro debe respetar el Derecho de la Unión [véase, en este sentido, la sentencia de 30 de junio de 2022, INSS (Acumulación de pensiones de incapacidad permanente total), C-625/20 , EU:C:2022:508, apartado 30 y jurisprudencia citada].

52 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.

53 Por consiguiente, procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas que el artículo 5 de la Directiva 2000/78 , interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta y de los artículos 2 y 27 de la Convención de la ONU, 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."Y de acuerdo con ello declara que "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."

La sentencia de instancia justifica la declaración de la nulidad del despido de que fue objeto el trabajador argumentando que: *"...el trabajador ha sido declarado en situación de Incapacidad Permanente Total, y, en la comunicación efectuada por el INSS a la empresa, ya se hace constar que "no se prevé que la situación de incapacidad vaya a ser objeto de revisión por mejoría, que permita la reincorporación al puesto de trabajo antes de dos años". Ello debe servir de criterio para afirmar la "discapacidad" y no la "simple enfermedad" del actor.*

Y llegados a este punto, debemos valorar si por la empresa demandada se ha acreditado que se haya procedido a realizar algún ajuste para adaptar el puesto de trabajo del demandante, o, en su caso, la imposibilidad de su realización o el coste que ello pudiera suponer para la entidad.

Pues bien, debemos estar a la declaración testifical de D^a. Amparo, quien, como responsable del Departamento de Prevención desde el 2 de septiembre de 2024, realizó el informe de 24 de septiembre de 2024 en el que se concluye la imposibilidad de adaptación del actor. Debemos destacar que en su declaración la testigo manifestó que la adaptación del actor resultó imposible debido a la amplitud de las limitaciones recogidas por el EVI, "sobrecargas de raquis lumbar". La propia testigo afirmó que, al no ser médico, hizo una consulta al servicio médico sobre tales limitaciones, quienes les indicaron que no debía sobrecargar el inicio de la columna vertebral. Expuso que las tareas que realizaban los trabajadores en 3M ESPAÑA eran de pie, con mucha manipulación manual de cargas y continuo movimiento, lo que contrasta con la declaración testifical de D. Florencio, quien, con conocimiento de los puestos de trabajo en el centro de trabajo en 3M ESPAÑA por ser también su propio centro de trabajo, manifestó que, si bien el trabajo era mayoritariamente de pie, había algunos puestos que, aun empleando la máquina, se realizaba sentado. Sin embargo, no consta en el informe de evaluación otros puestos de trabajo en el propio 3M ESPAÑA, amparándose en la amplitud de las limitaciones del actor, pero sin tampoco explicar qué requerimientos exigían otros puestos en el centro de trabajo.

Por otro lado, alegó que no había en ese momento puestos de oficina disponible. Sin embargo, el estudio de los puestos se limitó exclusivamente a la delegación de la que ella era responsable. No se justifica por qué no se atendió a otras delegaciones, ni tampoco otros puestos en el grupo de empresa en sentido amplio. Y, atendiendo al informe elaborado por la propia testigo, completado con su declaración en la vista, para la evaluación de puestos de la misma categoría, se limitó a la evaluación de los puestos en 21 centros, siendo que en ese momento sólo había puestos disponibles en tres clientes (REDUR, MAESA y HUTCHINSON). Esta restricción contrasta especialmente con la propia actividad de la entidad, quien se dedica a proporcionar trabajadores a terceros. Tampoco se acredita que esos tres puestos disponibles fueran los únicos, pues la propia testigo refirió que esa información le vino dada por el Departamento de personas, sin que haya declarado ninguna persona para aseverarlo. Ni tampoco las características específicas de los tres puestos de trabajo disponibles y por qué el actor se encontraba limitado para realizar esas tareas. Ni menos aún si suponía un coste excesivo para la empresa adaptar esos puestos de trabajo a las limitaciones del actor, sino que la testigo refirió que ante la poca concreción de la limitación del actor, "las operativas no se arriearon a poder adaptar el puesto de trabajo".

Alegó asimismo que las limitaciones derivadas de la cualificación profesional del actor, pero, sin embargo desconocía si, por ejemplo, disponía de carnet de carretillero

En definitiva, no se considera que por la empresa se haya acreditado suficientemente la inexistencia de vacantes o que por la empresa se haya intentado realizar ajustes razonables para el mantenimiento del empleo antes de optar por la extinción del contrato."

Por lo que se refiere a la primera la afirmación del trabajador conforme la empresa ya tenía decidida la extinción de la relación laboral tras la declaración del INSS de la incapacidad permanente total, debemos resaltar que la sentencia de instancia si bien recoge que el *"...burofax enviado por el actor lo fue el 19 de septiembre de 2024*

...",también indica que "...ya había procedido a valorar la adaptación del puesto de trabajo del actor desde que tuvo conocimiento de la resolución del INSS el 5 de septiembre...",siendo perfectamente posible que la empresa tuviera conocimiento informal del contenido del el informe de valoración del puesto de trabajo que había encargado antes de que se formalizara por escrito y que además lo es en fecha inmediatamente posterior, el 24 de septiembre de 2024.

Por lo que se refiere a la afirmación que realiza la sentencia consistente en que existirían manifestaciones contradictorias entre la declaración de doña Amparo y don Florencio , afirmando este último que si bien el trabajo era mayoritariamente de pie, había algunos puestos que, aun empleando la máquina, se realizaban sentados, lo cierto es que la sentencia de instancia no acaba de inclinarse por ninguna de las dos declaraciones, y aunque a continuación indica que *"Sin embargo, no consta en el informe de evaluación otros puestos de trabajo en el propio 3M ESPAÑA, amparándose en la amplitud de las limitaciones del actor, pero sin tampoco explicar qué requerimientos exigían otros puestos en el centro de trabajo."*,lo cierto es que en el ordinal quinto del relato fáctico figura que en el informe de valoración aportado se indica: *"En particular, se recoge la siguiente valoración de puestos:*

Valoración de puestos:

Como personal de producción, entre los puestos vacantes para la adaptación del mismo se encuentran los siguientes puestos en la empresa ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES

Delegación zona centro:

REDUR (perfil operario de paquetería)

MAESA (perfil de operario de logística y carretillero de Trilateral)

HUTCHINSON (perfil de operario de logística y carretillero de frontal).

En todas ellas no puede haber limitaciones para manipular cargas (o al menos un mínimo de 15 kg) ni para deambular constantemente.

No se encuentran disponibles vacantes en puestos de oficina.

En atención a la situación de producción de esta mercantil y teniendo en cuenta las siguientes limitaciones:

· limitado para sobrecarga de raquis lumbar.

(restricción o limitación en la capacidad de una persona para realizar actividades que puedan ejercer una carga excesiva sobre la zona lumbar de la columna vertebral. La columna lumbar, o raquis lumbar, está formada por las vértebras en la parte baja de la espalda y es una de las áreas más susceptibles a lesiones cuando se realiza esfuerzo físico indebido, como levantar objetos pesados o adoptar posturas incorrectas durante largos períodos.

Cuando alguien se describe como "limitado para sobrecarga de raquis lumbar", significa que debido a una condición médica o a un historial de lesiones en la zona lumbar, la persona no debe realizar tareas que impliquen:

· Levantar pesos de forma repetitiva o de manera incorrecta.

· Movimientos bruscos o posturas que puedan forzar la espalda baja.

· Tareas de carga o esfuerzo físico intenso que puedan poner en riesgo la salud de la columna vertebral

· se valora la imposibilidad de ofrecer a D. Alfonso un puesto de su categoría profesional.", entendiendo esta Sala que la información que ofrece la empresa es suficiente y razonable, pues viene a indicar en que consisten las actividades de los puestos, aunque no se detalle pormenorizadamente cada uno de ellos.

En cuanto al hecho de que el estudio de los puestos se limitara exclusivamente a la delegación de la zona Centro -Madrid y Guadalajara- que comprendería puestos en 21 centros, habiendo solo puestos disponibles en tres clientes (REDUR, MAESA y HUTCHINSON), de la que era responsable doña Amparo entendemos que es razonable y que no se podía exigir a la empresa examinar los puestos en toda la geografía española, no debiendo olvidar que en la demanda el trabajador no menciona ni concreta un solo puesto de trabajo que pudiera desempeñar, ni si quiera del centro en el que prestaba servicios, por lo que debemos rechazar el argumento de la sentencia de instancia para justificar que el despido no era acorde con la legalidad en que no se comprobó que existiera vacante en otras delegaciones.

Finalmente, y en cuanto que no existieran puestos en otras empresas del grupo al que pertenece la empresa ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES SL, lo cierto es que no se ha alegado que exista un grupo patológico de empresas, no existiendo ninguna obligación a recolocarla en otras empresas que tienen personalidad jurídica propia y que además no han sido demandadas.

De acuerdo con lo reseñado entendemos que el cese de la demandante estaba justificado y por ello rechazamos la declaración de nulidad que efectúa la sentencia de instancia, no siendo preciso examinar los otros motivos del recurso conforme a la sentencia del Tribunal Supremo de 10 de noviembre de 2017 (Recurso: 3049/2015), que recoge que si se estima un motivo de suplicación no procede analizar los restantes

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Estimamos el recurso de suplicación interpuesto por la empresa ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES SL y 3M ESPAÑA SL contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 35 de Madrid con fecha 18 de febrero de 2025 en autos 1165/2024 sobre despido, seguidos a instancia de don Alfonso contra la recurrente, y en su consecuencia revocamos dicha sentencia y en su lugar desestimamos la demanda de la actora, declarando procedente la extinción del contrato de trabajo, y absolvemos a la demandada de todas las pretensiones de dicha demanda. Se devolverá a la recurrente el importe del depósito y consignación efectuados para recurrir, una vez sea firme esta sentencia. Sin costas.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina, exponiendo en su caso las razones por las que la cuestión suscitada posee interés casacional objetivo art. 219.1 LRJS, que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DIAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia, de acuerdo con lo establecido, más en concreto, en los artículos 220, 221 y 230 de la LRJS. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo.

Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador ,causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Publico de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS, y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2828-0000-00-0115-25 que esta sección tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en PS. del General Martinez Campos, 35; 28010 Madrid, pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art.230.1 L.R.J.S).

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2828-0000-00-0115-25.

Una vez adquiriera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran 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.