



**Manuel Lamela Fernández**  
Socio-director de Accountax Madrid

## El registro de jornada y el triunfo de la burocracia

La reciente STS Galicia 4014/2025, de 9 de septiembre vuelve a situar en primer plano una de las reformas más relevantes de los últimos meses: la obligación de realizar ajustes razonables antes de extinguir el contrato de una persona con discapacidad o con una incapacidad permanente reconocida. El caso resuelto por el TSJ Galicia anticipa el contenido de la reciente Ley 2/2025, de 29 de abril, que ha reformado el artículo 49 ET para incorporar un procedimiento integrado de adaptación del puesto de trabajo como paso previo a toda extinción por incapacidad. La coincidencia entre la doctrina judicial gallega y la nueva orientación legislativa es tan clara que puede afirmarse que la sentencia traduce en términos judiciales la exigencia que hoy consagra expresamente el legislador laboral.

El supuesto enjuiciado por el TSJ Galicia trata de una directora de sucursal que fue declarada en IPT por trastorno depresivo mayor y secuela traumatológica. Sin embargo, antes de esa declaración la empresa había realizado un ajuste razonable eficaz: en marzo de 2023 la había reubicado en los servicios centrales de Vigo, desempeñando tareas administrativas de *back-office* durante más de un año con evaluación positiva de la empresa (el certificado de aptitud había concluido entonces que era apta con limitaciones, puesto que no podía desarrollar funciones de atención al público).

Pese a ello, una vez conseguida judicialmente la IPT, la trabajadora solicitó a la empresa la adaptación formal del puesto (concretamente el 4 de abril de 2024), tras lo cual, la empresa comunicó su cese el 8 de mayo de 2024, invocando el entonces vigente artículo 49.1 e) ET.

Tras la impugnación de dicha decisión por parte de la afectada, el JS n.º 4 de Vigo declaró nulo el despido por discriminación por discapacidad, ordenó la readmisión en puesto adaptado y fijó una indemnización de 30.000 euros, aunque sin reconocer salarios de tramitación. Ambas partes recurrieron en suplicación la sentencia de instancia ante el TSJ de Galicia, que recuerda, en su sentencia, que la Convención de la ONU de 2006 prohíbe toda forma de discriminación, incluida la denegación de ajustes razonables, que se definen como las modifica-



ciones necesarias y adecuadas que no supongan una carga desproporcionada o indebida (arts. 2 y 27). También recuerda la Directiva 2000/78/CE y la consolidada doctrina judicial del TJUE, desde HK Danmark (2013) y Daouidi (2016) hasta las recientes HR Rail (2022) y Ca Na Negreta (C-631/22, 18-01-2024), que declara contrario al Derecho de la Unión extinguir automáticamente el contrato tras una incapacidad permanente sin valorar la adaptación del puesto o la reubicación.

Por otra parte, recoge también en su sentencia que el TC, en su STC 51/2021, había anticipado este mismo criterio al afirmar que la negativa empresarial a valorar o implementar adaptaciones necesarias constituye una discriminación directa, pues supone tratar de forma desfavorable a quien, con dichos ajustes, podría seguir trabajando.

En este caso, el TSJ de Galicia afirma, en primer lugar, que la trabajadora era una persona con discapacidad en sentido jurídico, dado el carácter duradero y limitante de sus dolencias. En segundo término, constata que la empresa ya había realizado con éxito un ajuste razonable efectivo, al mantenerla en un puesto interno donde su desempeño fue plenamente satisfactorio. Desde esta premisa, la decisión de extinguir el contrato sin valorar la continuidad en ese puesto o en otro equivalente vulnera el principio de igualdad y constituye una denegación de ajustes razonables, esto es, una discriminación por discapacidad.



■

**La doctrina apuntala tanto la normativa internacional como la del TJUE que se ha intentado recoger en el art. 49.1 n) ET**

■

La empresa no demostró que mantener a la trabajadora supusiera una carga excesiva ni que existiera imposibilidad objetiva de adaptación. Además, aclara el TSJ que la falta de reforma legislativa no impedía aplicar directamente la Convención y la Directiva, plenamente vigentes. Por tanto, aun cuando la carta de despido se amparaba en el artículo 49.1 e) ET, la decisión era susceptible de control judicial como despido nulo si no se acreditaba el cumplimiento del deber de ajustes razonables.

Resulta también interesante resaltar que la dicho Tribunal descarta el informe del Servicio de Prevención aportado por la empresa (que declaraba no apta a la trabajadora) por carecer de valor probatorio, al tratarse de un documento ex post, contradictorio con los informes anteriores y con el desempeño de puesto de trabajo adaptado por parte de la misma trabajadora. Igualmente interesante resulta la negativa del TSJ a considerar que la petición de IPA formulada por la trabajadora en el proceso prestacional tenga efecto alguno en el orden laboral. En efecto, dice el Tribunal autonómico que la compatibilidad entre la pensión y la continuidad del vínculo es una cuestión distinta al objeto del proceso que no exime al empleador de su obligación de adaptación de puesto de trabajo.

Por todo ello, el recurso de suplicación interpuesto por la empresa se desestima íntegramente, confirmándose la nulidad del despido, la readmisión y la indemnización de 30.000 euros —razonable por su función resarcitoria y preventiva—. Sin embargo, el recurso de la trabajadora se estima parcialmente para añadir los salarios de tramitación, al entender que negar su percepción sería un trato peyorativo respecto a las personas sin discapacidad: si con los ajustes podía seguir trabajando, habría seguido cobrando su salario.

La Sala precisa que no puede equipararse este supuesto a la incapacidad temporal, en la que el trabajador está impedido para trabajar. La resolución impone además interés de demora (art. 29.3 ET) y costas a la empresa, con pérdida de depósitos y consignaciones. La doctrina contenida en esta sentencia apuntala sin duda tanto la normativa internacional como la derivada del TJUE que se ha intentado recoger en la reciente reforma del art. 49.1 n) ET, introducido por la Ley 2/2025