

Los tribunales españoles esperan una concreción del “ajuste razonable” de la nueva reforma del despido por incapacidad permanente. Así se ha puesto de relieve durante la V Jornada Formativa de Verano de ASNALA en las que ha participado la Sección de Derecho Laboral del ICAB

[Yolanda Rodríguez](#)

|28/6/2024 11:59

Los tribunales españoles están a la espera de directrices claras sobre lo que constituirá un «ajuste razonable» y una «carga excesiva» tras la reciente reforma legal que **elimina el despido automático por incapacidad permanente**, según aseguró **Patricia Batlle**, magistrada del Juzgado de lo Social N°26 de Barcelona, durante la V Jornada Formativa de Verano de la [Asociación Nacional de Laboralistas \(ASNALA\)](#).

En mayo, el gobierno aprobó la eliminación del despido automático por incapacidad permanente con una reforma del artículo 49.1.e. del Estatuto de los Trabajadores acordada con el [Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad \(CERMI\)](#).

La magistrada Patricia Batlle, aseguró que estas modificaciones como un **«avance significativo que promueve un entorno de trabajo más inclusivo**, protege el empleo de las personas con discapacidad y evita prácticas discriminatorias».

Sin embargo, la magistrada subrayó la necesidad de una mayor especificación legal: **“Los tribunales esperan una aclaración adicional que concrete el contenido del ajuste razonable en los puestos de trabajo y/o la reubicación en puestos adecuados, así como de la carga excesiva para la parte empleadora”**.

La reforma permite a los empleados con discapacidad solicitar ajustes que faciliten su incorporación o permanencia en el empleo, pero no se les puede obligar a aceptar estas condiciones.

Cuando la persona trabajadora solicite estos ajustes, habrá que analizar cada caso para implementar todas aquellas medidas que garanticen el ejercicio del trabajo en igualdad de condiciones a las demás personas trabajadoras.

Entre ellas, podrían ser válidas cambios físicos en el entorno de trabajo, provisión de equipos especiales, horarios flexibles o reestructuración de tareas.

«Estas adaptaciones deben ser efectivas y no imponer una carga desproporcionada al empleador, que dependerá de varios factores como el costo, el tamaño y recursos financieros de la empresa», explicó Batlle Ferrando.

PRESTACIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Patricia Batlle Ferrando también ha considerado la posibilidad de que esta reforma tenga una incidencia directa en la legislación prestacional de tal forma que podría ser necesario modificar los criterios que rigen las prestaciones para las personas con discapacidad para ajustarlos al principio de salvaguarda del empleo, “pues la modificación ya permite entrever incoherencias con dicha legislación”.

RENOVACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

En la inauguración del evento, **Ana Gómez Hernández**, presidenta de ASNALA, remarcó cómo este nuevo contexto de las extinciones de contratos de trabajo por incapacidad permanente se desarrolla «en un mundo en el que **la tecnología y la automatización están redefiniendo numerosos roles laborales, de tal forma que estos ajustes razonables podrían ir encaminados a un cambio de categoría profesional**”.

Igualmente, reflexionó sobre cómo esta renovación del mercado de trabajo incide directamente en otras recientes normativas como La Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra el fraude, cuyo impacto en las Relaciones Laborales también se ha analizado en la jornada de la mano del catedrático **Salvador del Rey Guanter**.

Además, en esta V Jornada de Verano de ASNALA, **Pedro Checa Ruíz**, jefe de la Inspección Territorial de Trabajo de Barcelona, ha expuesto datos de las actuaciones inspectoras de Barcelona relativas a 2023.

Entre otros, la resolución de 42.589 expedientes y la emisión de 12.456 propuestas de sanción, siendo el **incumplimiento más sancionado el tiempo de trabajo** con 2.940 propuestas.

Ante la relevancia de todas las materias tratadas en la jornada, desde el Il·lustre Col·legi de Graduats Socials de Barcelona, Girona y Lleida «apoyamos esta iniciativa que **debe situar a los estudios del Derecho Laboral y de la Seguridad Social como primordiales para la sociedad actual**”, compartió la decana del Colegio, **Montserrat Cerqueda Serrando**.

Por su parte, **Jonathan Gallego Montalbán**, vicepresidente de la Sección de Derecho Laboral del Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona (ICAB), ha considerado que «**la formación continua en relación con la normativa y jurisprudencia laboral actual es indispensable**».

Inciendo en que «Las reformas promovidas por el legislador y la jurisprudencia más reciente del TJUE ponen en evidencia la **obsolescencia del actual marco jurídico** que necesita de una profunda reforma tanto en la vertiente individual como colectiva».

<https://confilegal.com/20240628-los-tribunales-espanoles-esperan-una-concrecion-del-ajuste-razonable-de-la-nueva-reforma-del-despido-por-incapacidad-permanente/>

V Jornada de Verano de ASNALA

Publicado el lunes, 1 julio 2024



En mayo, el Gobierno aprobó la eliminación del despido automático por incapacidad permanente con una reforma del artículo 49.1.e. del Estatuto de los Trabajadores acordada con el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI). **Patricia Batlle Ferrando, magistrada del Juzgado de lo Social Nº26 de Barcelona, ha valorado esta reforma en la V Jornada de Verano de la Asociación Nacional de Laboralistas (ASNALA) como un «avance significativo que promueve un entorno de trabajo más inclusivo, protege el empleo de las personas con discapacidad y evita prácticas discriminatorias».** No obstante, la magistrada ha puesto de relieve que *“los tribunales esperan una aclaración adicional que concrete el contenido del ajuste razonable en los puestos de trabajo y/o la reubicación en puestos adecuados, así como de la carga excesiva para la parte empleadora”.*

Tal y como ha explicado Patricia Batlle Ferrando esta mañana en la jornada, celebrada en el Il·lustre Col·legi de Graduats Socials de Barcelona, Girona y Lleida (ICGSBGLL), **esta previsión de adaptación es potestativa para la persona trabajadora, es decir, «no se le podrá obligar a mantenerse en el empleo».** Cuando la persona trabajadora solicite estos ajustes, habrá que analizar cada caso para implementar todas aquellas medidas que garanticen el ejercicio del trabajo en igualdad de condiciones a las demás personas trabajadoras. Entre ellas, podrían ser válidas cambios físicos en el entorno de trabajo, provisión de equipos especiales, horarios flexibles o reestructuración de tareas.

«Estas adaptaciones deben ser efectivas y no imponer una carga desproporcionada al empleador, que dependerá de varios factores como el costo, el tamaño y recursos financieros de la empresa, así como de la naturaleza de las actividades de la empresa o la

posible disponibilidad de financiación externa o subsidios públicos para realizar los ajustes”, matizó la magistrada de lo Social. Para los juzgados, aplicar esta normativa puede resultar complejo, *«especialmente en casos donde las necesidades del trabajador y las capacidades del empleador no están claras y, al no contar con protocolos o guías adecuadas que permitan valorar qué es un ajuste razonable y ante qué situaciones o circunstancias debe valorarse como una carga excesiva, deberemos ser los órganos judiciales quienes interpretemos el alcance de tales conceptos y valoremos la adecuación del procedimiento seguido para su implementación en cada caso»*.

Patricia Batlle Ferrando también ha considerado la posibilidad de que esta reforma tenga una incidencia directa en la legislación prestacional de tal forma que **podría ser necesario modificar los criterios que rigen las prestaciones para las personas con discapacidad para ajustarlos al principio de salvaguarda del empleo**, *«pues la modificación ya permite entrever incoherencias con dicha legislación»*.

La V Jornada Formativa de Verano de ASNALA, marcada por la renovación del mercado de trabajo

En la inauguración del evento, **Ana Gómez Hernández**, presidenta de ASNALA, remarcó cómo este nuevo contexto de las extinciones de contratos de trabajo por incapacidad permanente se desarrolla *«en un mundo en el que la tecnología y la automatización están redefiniendo numerosos roles laborales, de tal forma que estos ajustes razonables podrían ir encaminados a un cambio de categoría profesional»*. Igualmente, reflexionó sobre cómo esta renovación del mercado de trabajo incide directamente en otras recientes normativas como La Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra el fraude, cuyo impacto en las Relaciones Laborales también se ha analizado en la jornada de la mano del catedrático Salvador del Rey Guanter.

Además, en esta V Jornada de Verano de ASNALA, Pedro Checa Ruíz, jefe de la Inspección Territorial de Trabajo de Barcelona, ha expuesto datos de las actuaciones inspectoras de Barcelona relativas a 2023. Entre otros, la resolución de 42.589 expedientes y la emisión de 12.456 propuestas de sanción, siendo el **incumplimiento más sancionado el tiempo de trabajo** con 2.940 propuestas.

Ante la relevancia de todas las materias tratadas en la jornada, desde el Il·lustre Col·legi de Graduats Socials de Barcelona, Girona y Lleida *«apoyamos esta iniciativa que debe situar a los estudios del Derecho Laboral y de la Seguridad Social como primordiales para la sociedad actual»*, compartió la decana del Colegio, **Montserrat Cerqueda Serrando**. Igualmente, la decana aseguró que *«el trabajo que desde ASNALA realizan, nos parece una labor que persevera en proveer a los profesionales del derecho del trabajo de una formación de calidad»*.

Por su parte, **Jonathan Gallego Montalbán**, vicepresidente de la Sección de Derecho Laboral del Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona (ICAB), ha considerado que *«la formación continua en relación con la normativa y jurisprudencia laboral actual es indispensable. Las reformas promovidas por el legislador y la jurisprudencia más reciente del TJUE ponen en evidencia la obsolescencia del actual marco jurídico que necesita de una profunda reforma tanto en la vertiente individual como colectiva»*.

<https://www.lawyerpress.com/2024/07/01/v-jornada-de-verano-de-asnala/>