

TRIBUNAL SUPREMO*Sentencia 1284/2025, de 22 de diciembre de 2025**Sala de lo Social**Rec. n.º 3965/2024***SUMARIO:**

Despido objetivo. Ineptitud sobrevenida. Límites y carga de la prueba de la obligación de readaptación y recolocación en un puesto de trabajo compatible de la persona declarada no apta, antes de ser despedida (art. 52 a) ET). Se produce un supuesto de ineptitud sobrevenida, de acuerdo con el artículo 52 del ET, 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 su actividad en el puesto de trabajo en que lo venía haciendo. En tales circunstancias, el problema que se plantea es si la empresa puede extinguir el contrato de trabajo con base en dichos informes y si con ello cumple con las condiciones que impone 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 artículo 22 de la LPRL, por respeto a su derecho a la intimidad- y su incidencia sobre las funciones desempeñadas por la persona trabajadora, sin que baste la simple afirmación de que esta 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. Además, la empresa que contando con una declaración de «no apta» decide hacer uso de la previsión legal del artículo 52 a) del ET, corre con la carga de la prueba (art. 217 LEC y arts. 105.1 y 121.3 LRJS) 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 adaptado 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 caso analizado se constata 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. No hay que olvidar que aun cuando en aquel momento pudiera haberse entendido que la solución era distinta a la que ahora impone la interpretación jurisprudencial de esta Sala por aplicación de la doctrina del TJUE (sentencia de 8 de enero de 2024, asunto C-631/22, Ca Na Negreta), la correcta era la que ahora se explicita, pues hace mucho tiempo que nuestra doctrina constitucional explicó cómo la Sentencia que introduce un cambio jurisprudencial hace decir a la norma lo que la norma desde un principio decía, sin que pueda entenderse que la jurisprudencia contradictoria anterior haya alterado esa norma, o pueda imponerse como Derecho consuetudinario frente a lo que la norma correctamente entendida dice. En definitiva, no ha quedado acreditado que la

Síguenos en...

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 las nuevas capacidades del trabajador, o que le ha ofrecido otro puesto que pudiera desempeñar, o que no ha llevado a cabo ninguna de las dos actuaciones anteriores, porque las mismas le supondrían una carga excesiva. Al no haber acreditado el cumplimiento de sus obligaciones, la decisión extintiva merece la calificación de despido improcedente.

PONENTE:

Don Félix Vicente Azón Vilas

SENTENCIA

Magistrados/as

ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

SEBASTIAN MORALO GALLEGO

JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA

FELIX VICENTE AZON VILAS

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3965/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Félix V. Azón Vilas

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 1284/2025

Excmos. Sres.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Juan Molins García-Atance

D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva

D. Félix V. Azón Vilas

En Madrid, a 22 de diciembre de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Leroy Merlin España SLU. representado y asistido por la Letrada Sonia Juanis Portillo contra la sentencia 480/2024 dictada el 20 de junio de 2024 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 149/2024, formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Madrid, de fecha 13 de octubre de 2023, autos núm. 898/2022, que resolvió la demanda sobre despido interpuesta por Reyes frente a Leroy Merlin España SLU.

Ha comparecido en concepto de recurrido Reyes representada y asistida por el Letrado Gabriel Vázquez Durán.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Félix V. Azón Vilas.

ANTECEDENTES DE HECHO**PRIMERO.**

Con fecha 13 de octubre de 2023 el Juzgado de lo Social núm. 2 de Madrid dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos: «PRIMERO.- La demandante ha prestado servicios desde el 15 de febrero de 1999 para la empresa demandada, con la categoría profesional de "Profesional", realizando funciones de vendedora de productos de jardinería en el establecimiento de la empresa sito en Centro Comercial Rivas Futura de Rivas Vaciamadrid, con contrato indefinido a tiempo completo, y un salario de 19.891,80 €/año. - De la documental aportada por ambas partes - SEGUNDO." En fecha 3 de

Síguenos en...



agosto de 2022, se ha notificado a la trabajadora mediante carta el Despido por ineptitud sobrevenida, en base a un informe de fecha 27 de julio de 2022 (por error consta en la carta de despido 22 de julio) en el que se establece que la trabajadora es "No apto para el desempeño del puesto de trabajo", indicando que las limitaciones que establece el informe hacen que sea imposible su incorporación en ninguno de los puestos de trabajo que la tienda le pueda facilitar dentro del Grupo Profesional de Profesionales, dado que las dolencias que sufre la misma son incompatibles con la realización del trabajo para el que fue contratada, poniendo en peligro incluso su integridad física por la ineptitud sobrevenida con posterioridad al inicio de su relación laboral con la empresa. La empresa le abona la cantidad de 20 días de salario por año trabajado en virtud del art. 53.1.b) ET, siendo la misma la de 19.619,31 €, así como la cantidad por el preaviso incumplido de 733,97 € y la liquidación en la cantidad de 1.218,36 €. De la documental de ambas partes - TERCERO." La demandante ha sufrido las siguientes bajas de larga duración: Desde el 6 de noviembre de 2017 al 16 de noviembre de 2018 por patología lumbar. - Desde el 30 de julio de 2019 al 26 de agosto de 2020 por ansiedad. - Desde el 23 de abril de 2021 al 17 de mayo de 2022 por patología de articulaciones (rodilla derecha). Tras la última IT el INSS dictó resolución por la que se emitió el alta médica de la trabajadora por entender que las limitaciones que padecía no le incapacitaban para realizar las funciones de su puesto de trabajo de vendedora. En febrero de 2019, se le realizó a la actora un reconocimiento médico en que se le declaraba "Apta con limitaciones", no debiendo permanecer en bipedestación prolongada, recomendando pausas de unos 5-10 minutos cada 2 horas y no debía manipular más de 10 kg. En febrero de 2021, se le realiza un segundo reconocimiento médico y se establece nuevamente que es "Apta con limitaciones", señalando que no debe coger más de 10 kg de peso, no hacer movimientos repetidos de flexión de columna lumbar y con descansos de 5- 10 minutos cada hora. Finalmente, en fecha 27 de julio de 2022 se emitió un informe nuevamente por Quirón Prevención declarándola No Apta para el desempeño del puesto de trabajo de Asesor de ventas (Vendedora), estableciendo que debe evitar manipulación manual de cargas (levantamiento, tracción y empuje) 5 kg, no debe realizar tareas que conlleven bipedestación estática/dinámica prolongada debiendo alternar con sedestación cuando la bipedestación estática/dinámica sea mantenida en el tiempo (orientativo 10 minutos de sedestación por cada hora de bipedestación estática/dinámica), no debe realizar tareas que conlleven posturas de flexoextensión con la columna lumbar, no debe realizar tareas que impliquen elevación de los miembros superiores por encima de los hombros, no debe realizar tareas que impliquen trabajar de rodillas y en cuclillas. Documento nº 36 del ramo de prueba de la parte demandada - CUARTA." Las funciones que engloban el puesto de trabajo de la actora se dividen en: relación con el cliente, gestión comercial y gestión de stock, prestando servicios en la sección de jardinería de la tienda del Centro Comercial perteneciente a la empresa demandada, conllevando además del trato con el cliente y el control de material de venta y stock, el cargar peso y materiales voluminosos, colocación de mercancía subiendo y bajando escaleras, en situación de cuclillas igualmente, así como hacer esfuerzos al tirar de palets, cortar césped artificial, montaje de estructuras y ambientes, debiendo estar en pie la jornada de 7 horas, así como andar al almacén y de un pasillo a otro. QUINTO." Se celebró acto de conciliación en fecha 19 de septiembre de 2022 con el resultado de "Sin Avenencia".» En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: «Que ESTIMO la demanda interpuesta por Dª Reyes frente a LEROY MERLIN ESPAÑA, S.L.U., condenando a la empresa a pasar por la declaración del despido improcedente de la trabajadora con fecha de 3 de agosto de 2022, debiendo optar en plazo de cinco días por la readmisión con el abono de los salarios de tramitación hasta la fecha de la misma o por la indemnización en la cantidad correspondiente a 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades hasta febrero de 2012 y de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades hasta la fecha del despido siendo la cantidad la de 39.238,62 €.»

SEGUNDO.

La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la parte demandada ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia en fecha 20 de julio de 2024, en la que consta el siguiente fallo: «Que debemos DESESTIMAR Y DESESTIMAMOS el Recurso de Suplicación interpuesto por la representación procesal de la mercantil LEROY MERLIN ESPAÑA S.L. contra la sentencia dictada el 13 de octubre de 2023 por el Juzgado de lo Social número 2 de Madrid, ratificando el fallo de la misma. Se acuerda la pérdida de los depósitos y consignaciones practicadas por la recurrente a los efectos del

Síguenos en...



presente recurso, así como su expresa condena en costas por importe de 700 euros, más IVA.»

TERCERO.

Por la representación de Leroy Merlin España S.L. se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha nº 189/2023 de fecha 9 de febrero de 2023.

CUARTO.

Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Por la representación de la parte demandante se presentó escrito de impugnación, y por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

QUINTO.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 16 de diciembre de 2025, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Contenido y objeto del recurso.

El objeto del presente recurso es determinar la empresa ha cumplido adecuadamente con su obligación de readaptación y recolocación en puesto de trabajo compatible con su estado de la demandante, quien ha sido declarada "no apta" por el servicio de prevención.

SEGUNDO. Elementos relevantes del proceso.

1. Se presentó demanda por Reyes sobre despido y reclamación de cantidad, por entender que la empresa no podía proceder a la extinción del contrato por ineptitud sobrevenida de la trabajadora, que había sido declarada "no apta" por el servicio de prevención, sin haber intentado la readaptación de su puesto de trabajo, obligación que no impone el convenio de aplicación.

2. El Juzgado de lo Social 2 de Madrid dictó sentencia el 13 de octubre de 2023 (autos 898/2022) estimando la demanda.

3. La parte demandada interpuso recurso de suplicación en el que se razona sobre la procedencia del despido por ineptitud sobrevenida.

El escrito de impugnación se opuso a las pretensiones del recurso.

4. El recurso de suplicación ha sido desestimado por la sentencia de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 480/2024, de fecha 20 de junio de 2024 (recurso de suplicación 149/2024).

5. Contra la anterior sentencia se interpone recurso de casación para la unificación de la doctrina formulado por la demandada, en el que se plantea un único motivo, y cita como sentencia de contraste la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha 189/2023 de fecha 9 de febrero de 2023 (recurso de suplicación 2284/2022).

6. Dicho recurso ha sido impugnado por la parte demandada, que mantiene que no existe contradicción porque en el presente supuesto, la empresa no aportó prueba de haber agotado las medidas de adaptación razonable del puesto de trabajo para reubicación de la

trabajadora, mientras que la de contraste, la empresa acreditó mediante prueba documental y identifica que no existían puestos de trabajo adecuados.

7. El Ministerio Fiscal informa en el sentido de que es improcedente.

TERCERO. Principales normas aplicables.

La resolución del presente recurso exige el examen de las diferentes normas cuyo contenido, en la parte que interesa, pasamos a reproducir.

1. El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

«Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas.

El contrato podrá extinguirse:

a) 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».

«Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.

1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa».

2. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social establece:

«Artículo 108. Calificación del despido por la sentencia.

1. En el fallo de la sentencia, el juez calificará el despido como procedente, improcedente o nulo.

Será calificado como procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en el escrito de comunicación. En caso contrario, o en el supuesto en que se hubieren incumplido los requisitos de forma establecidos en el número 1 del artículo 55 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será calificado como improcedente».

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

«Artículo 22. Vigilancia de la salud.

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

CUARTO. Recurribilidad. Análisis de la contradicción.

1. Debemos examinar el requisito de contradicción exigido por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS) en relación con la sentencia de

Síguenos en...



contraste relativa al motivo del recurso formulado por la recurrente: El citado art. 219 exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina la existencia de contradicción entre la sentencia impugnada y otra sentencia de Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de esta Sala del Tribunal Supremo, pudiendo también ser traída como doctrina de contradicción una sentencia del Tribunal Constitucional o de los órganos jurisdiccionales instituidos en los Tratados y Acuerdos internacionales en materia de derechos humanos y libertades fundamentales ratificados por España, o del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en interpretación del derecho comunitario. Dicha contradicción se produce cuando las sentencias en comparación hubieren llegado a pronunciamientos distintos ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales.

2. En la sentencia recurrida la trabajadora presta servicios para la demandada desde el año 1999 y realiza funciones de vendedora de productos de jardinería. En agosto de 2022 recibió carta de despido por ineptitud sobrevenida con base en un informe del servicio de prevención que la califica como "no apta" para el desempeño de su puesto de trabajo como vendedora, sin que sea posible su incorporación en ninguno de los puestos de la tienda dentro de su grupo profesional, debiendo evitar manipulación manual de cargas 5 kg, tareas que exijan bipedestación, posturas de flexo extensión con columna lumbar, tareas que impliquen elevación de los miembros superiores por encima de los hombros, y tareas que impliquen trabajar en rodillas y en cuclillas.

La sentencia de instancia declaró el despido improcedente.

La sentencia recurrida, de cara a resolver el tema en discusión, cita la sentencia 177/2022 de esta Sala de 23 de febrero de 2022, (recurso 3259/2020), y tras entender que contiene la doctrina aplicable, cita el artículo 191.4.c) LRJS y razona que:

«2. La aplicación de la referida doctrina al caso que nos ocupa determina la desestimación del recurso, por cuanto más allá del informe elaborado por el servicio de prevención contratado por la empleadora, no se ha agotado la carga probatoria a que se refiere el Alto Tribunal, debiendo reseñar (por su valor probatorio) las afirmaciones contenidas en el cuarto de los fundamentos de derecho de la sentencia recurrida en el que se afirma que ha quedado "acreditado que la trabajadora ha sido despedida por ineptitud sobrevenida sin que se haya dado más alternativa que ésta a su situación, si bien, la trabajadora tiene una serie de patologías que le impiden llevar a cabo su trabajo de forma íntegra como sí ha quedado probado, la empresa no le ha ofrecido otras alternativas que no sea el despido, sin haber basado el mismo en pruebas objetivas, ya que incluso el informe del prevención es escueto y resumido, además de ser la única prueba aportada como justificación para el despido, no reflejando la imposibilidad absoluta de la trabajadora para llevar a cabo las funciones de su trabajo.

Por consiguiente, no ha resultado acreditado que la compañía hubiere intentado infructuosamente la readaptación y recolocación de la actora en puesto compatible con su estado; no pretendiendo, por otra parte en esta sede, que dicha realidad se incorpore a las verdades procesalmente declaradas».

3. En la sentencia de contraste el demandante venía prestando sus servicios como operario peón de limpieza viaria. En febrero de 2021 la empresa le notificó carta de despido por ineptitud sobrevenida, en base al informe del Servicio de Vigilancia de la Salud de diciembre de 2020 en el que se concluía que el interesado era no apto para el desarrollo de su profesión habitual.

La sentencia de instancia desestimó la pretensión de despido y la Sala de suplicación desestima el recurso por entender que el demandante presenta patologías que le contraindican la realización de las tareas propias de su puesto de trabajo como peón de limpieza viaria, sin que haya aportado el más leve indicio de tipo médico para desvirtuar aquellas conclusiones, y en cuanto a la adaptación del puesto de trabajo afirma que esta obligación decae si el informe del servicio de prevención no considera posible la adaptación del puesto y califica al trabajador como no apto; concretamente razona en su conclusión que:

«al concurrir un informe del servicio de prevención que no ha sido desvirtuado por quien correspondía, que era el trabajador y no la empresa, no existiendo constancia de que exista posibilidad de adaptación, y no existiendo tampoco obligación de recolocación, la calificación del despido considerado como procedente se muestra plenamente ajustado a

derecho, y al entenderlo así la sentencia de instancia se muestra plenamente ajustada a derecho procediendo por ello su confirmación».

4. A la vista de lo anterior es palmario y evidente que, ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se alcanzan conclusiones distintas: en ambos casos se procede al despido de la persona trabajadora por ineptitud sobrevenida con base al informe del Servicio de Prevención que los declara como "no apto"; sin embargo, en la sentencia recurrida el despido se califica de improcedente, porque la empresa no ha acreditado la imposibilidad de readaptar o recolocar al trabajador en otros puestos compatibles con sus limitaciones, mientras que en la sentencia de contraste no se considera necesario acreditar tal extremo si el servicio de prevención no contempla la posibilidad de adaptación y califica al trabajador directamente como no apto, lo que lleva a declarar la extinción como procedente. En ninguno de los supuestos existe previsión convencional que imponga a las empresas la obligación de recolocación del trabajador.

Vemos que existe la contradicción evidente y por ello debe resolverse cuál es la doctrina aplicable.

QUINTO. Cuestión de fondo. Doctrina aplicable. Decisión.

1. La pretensión del recurso es que se determine que la doctrina correcta es la de la sentencia de contraste, y en consecuencia que tras haber sido declarado por los servicios médicos que la trabajadora era no apta, la decisión de la empresa de entender que se ha producido un despido por causas objetivas por ineptitud sobrevenida es adecuada a la legalidad vigente, art. 52.a ET, sin que estuviera obligada a su recolocación, en tanto que el convenio colectivo no exige la misma.

Denuncia como infringido por la sentencia recurrida el artículo 52.a del ET.

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 Rcd. 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.

No olvidemos que aun cuando en aquel momento pudiera haberse entendido que la solución era distinta a la que ahora impone la interpretación jurisprudencial de esta Sala por aplicación de la doctrina del TJUE, la correcta era la que ahora se explicita como perfectamente señala nuestra sentencia 269/2022, de 29 de marzo de 2022 (rcud. 1062/2020) cuando recuerda que "hace mucho tiempo que nuestra doctrina constitucional explicó cómo la Sentencia que introduce un cambio jurisprudencial "hace decir a la norma lo que la norma desde un principio decía, sin que pueda entenderse que la jurisprudencia contradictoria anterior haya alterado esa norma, o pueda imponerse como Derecho consuetudinario frente a lo que la norma correctamente entendida dice" (STC 95/1993, de 22 de marzo)".

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, o que no ha llevado a cabo ninguna de las dos actuaciones anteriores, porque las mismas les supondrían una carga excesiva. Al no haber acreditado el cumplimiento de sus obligaciones, la decisión extintiva merece la calificación de despedido improcedente.

Lo anteriormente razonado, de conformidad con el Ministerio Fiscal, obliga a desestimar el recurso de casación contra la sentencia del TSJ.

Con condena al pago de costas que incluirá pago de 1800 euros por minuta del letrado que ha impugnado; y la pérdida del depósito correspondiente.

F A L L O

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1. Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación de LEROY MERLIN ESPAÑA S.L.U.

2. Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 480/2024, de fecha 20 de junio de 2024 (recurso de suplicación 149/2024).

3. Con condena al pago de costas y pérdida del depósito.
Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

