

NOTA INFORMATIVA SOBRE DESPIDO POR INEPTITUD SOBREVENIDA

25 de abril de 2025

Recientemente la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha dictado Sentencia 509/2025 de 4 de febrero de 2025 aclarando que un informe de “no apto” de una persona trabajadora, emitido por el Servicio de Prevención, no legitima por sí solo un despido objetivo por ineptitud sobrevenida. Antes de cualquier extinción contractual, la empresa debe:

1. **Cumplir la LPRL y la normativa sobre derechos de las personas con Discapacidad:** garantizar la vigilancia de la salud, proteger a trabajadores especialmente sensibles y, de acuerdo con el art. 40 del RD 1/2013, adoptar ajustes razonables en el puesto de trabajo que resulten necesarias tras la evaluación de riesgos interna (salvo carga excesiva, valorada según subvenciones, costes y tamaño de la empresa). Esta obligación se extiende incluso a quienes no tengan reconocida una discapacidad formal, si presentan limitaciones funcionales.
2. **Intentar adaptaciones concretas:** documentar propuestas, plazos y motivos que impidan su ejecución.

En el caso examinado, una trabajadora con baja de larga duración por cáncer y depresión fue despedida al día siguiente de iniciar su baja sin que la empresa intentara la adaptación de sus funciones, lo que llevó al Supremo a **declarar nulo el despido** por entender que, a efectos de la Directiva 2000/78/CE, una baja médica de larga duración puede quedar asimilada a la discapacidad y que despedir sin haber explorado ajustes razonables **constituye un acto discriminatorio**. Con ello además se refuerza la eliminación del despido automático por incapacidad del Estatuto de los Trabajadores (art. 49.1.e), en línea con la jurisprudencia europea.

Este pronunciamiento refuerza la tendencia jurisprudencial y legislativa actual: **el intento real de adaptación del puesto es un requisito previo indispensable** antes de un despido por ineptitud sobrevenida. Se debe tener en cuenta este pronunciamiento y analizar cada caso de forma individualizada, valorando las posibilidades reales de ajuste y acreditando adecuadamente la causa extintiva.

Si necesita cualquier aclaración adicional, no dude en contactar con nosotros.



Roj: **STS 509/2025 - ECLI:ES:TS:2025:509**

Id Cendoj: **28079140012025100089**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **04/02/2025**

Nº de Recurso: **2725/2024**

Nº de Resolución: **94/2025**

Procedimiento: **Auto de aclaración**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Bilbao, núm. 10, 11-10-2023 (proc. 620/2023) ,
STSJ PV 768/2024,
STS 509/2025**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2725/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 94/2025

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D.ª María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 4 de febrero de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. José María Gallego Santisteban, en nombre y representación de Quirón Prevención, S.L.U., contra la sentencia dictada el 5 de marzo de 2024, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, en el recurso de suplicación núm. 110/2024, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 10 de Bilbao, de fecha 11 de octubre de 2023, recaída en autos núm. 620/2023, seguidos a instancia de D.ª Estrella contra Quirón Prevención, S.L.U. y el Fondo de Garantía Salarial, siendo parte el Ministerio Fiscal, sobre despido.

Ha sido parte recurrida D.ª Estrella, representada por el procurador D. José Luis Martín Jaureguibeitia, bajo la dirección letrada de D. José Ángel Quintanilla Rubio.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Con fecha 11 de octubre de 2023 el Juzgado de lo Social nº 10 de Bilbao dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:



«1º.-DÑA. Estrella , con DNI nº NUM000 , ha venido desarrollando trabajos como Grupo I Nivel 2 para QUIRÓN PREVENCIÓN S.L.U desde el 2/01/2019 con un contrato indefinido a jornada completa. El salario es de 3.858,90 euros con inclusión de la parte proporcional de pagas extras.

2º.-El 3/6/2021 a la Sra. Estrella se le diagnosticó adenocarcinoma de endometrio, iniciando un periodo de IT, en la que se concedió una demora en la calificación de incapacidad permanente el 30/11/2022. El 18/05/2023 el EVI señaló que la Sra. Estrella no estaba afectada a ningún grado de incapacidad permanente (documento nº 6 del ramo documental de la parte actora). El 1/06/2023 la trabajadora inició un nuevo periodo de IT por trastorno depresivo recurrente (documento nº 5 del ramo documental de la parte actora)

3º.-El 2/06/2023 Dña. Estrella recibió carta de despido (documento nº 3 del ramo documental de la parte actora) con el siguiente contenido: "Por medio de la presente, le comunicamos que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52 a) del 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 CET", la Dirección de QUIRÓN PREVENCIÓN, S.L.U. (en adelante, Quirón Prevención, "QP", la "Empresa" o la "Compañía") ha tomado la decisión de proceder a la extinción de su contrato de trabajo, con efectos del día de hoy, 2 de junio de 2023, con base en las razones objetivas que a continuación se exponen: 1.- INEPTITUD SOBREVENIDA CON CARÁCTER POSTERIOR A SU COLOCACIÓN EN LA EMPRESA: Como Ud. bien sabe, Quirón Prevención es un Servicio de Prevención Ajeno acreditado que presta servicios de prevención de riesgos laborales a sus clientes a fin de que estos cumplan la normativa de la Ley de prevención de riesgos laborales. Como bien conoce, Ud. fue contratada por QP como Facultativa, estando adscrita al centro de trabajo sito en Av. del Ferrocarril, 2-4, CP 48013, Bilbao, Bizkaia, España. Las causas que motivan la amortización de su puesto de trabajo y que a continuación se describen son de carácter objetivo. A) Tareas y funciones de su puesto de trabajo Los trabajos que Ud. realiza como PERSONAL MÉDICO NO ESPECIALISTA EN MEDICINA DEL TRABAJO son los siguientes: 1. Entablar contacto y vincular si es necesario a la empresa cliente asignada, asegurando la transmisión normal de información que hagan posible la atención eficiente de las necesidades del contrato, promoviendo la prevención en la empresa y su integración. 2. Asesorar en medicina a las empresas clientes asignadas de acuerdo al alcance del contrato, promoviendo la prevención en la empresa y su integración. 3. Intervenir en situaciones de emergencia médica. 4. Analizar y apoyar en la elaboración, si es necesario, la documentación en materia de medicina del trabajo, donde se proponen medidas para el control y reducción de los riesgos, etc. en supervisión del personal médico del trabajo que le tutorice. 5. Realizar los exámenes de salud conforme a las acciones asignadas en el protocolo (pruebas pertinentes, etc.), y elaborar y registrar los documentos necesarios tanto para la empresa cliente como para la persona trabajadora, de acuerdo con el procedimiento de trabajo y tiempos establecidos por la Dirección de la Empresa. Estos se podrán realizar en nuestras instalaciones, centros fijos externos, en unidades móviles, o instalaciones de la empresa cliente acreditadas. 6. Conocer y aplicar la normativa en materia de prevención de riesgos laborales y los procedimientos e instrucciones establecidos por la Entidad. 7. Desarrollar e impartir acciones formativas relacionadas con la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud, tanto en instalaciones propias de QUIRÓN PREVENCIÓN o concertadas, como en empresas clientes. 8. Proporcionar asistencia sanitaria a las personas trabajadoras en el lugar de trabajo en el caso de ser requerido. B) Declaración de no aptitud laboral: Con fecha 25-05-2023, tras un proceso de baja médica prolongada, se le realizó el pertinente examen de reconocimiento médico, que tiene como finalidad la de revisar su estado de salud y valorar, bajo criterio médico, su capacidad laboral para el desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo. La conclusión de dicho examen de salud, considerando la aplicación de los pertinentes protocolos médicos de vigilancia de la salud según la evaluación de riesgos específicos según su puesto de trabajo, así como de la información sanitaria obtenida y laboral disponible respecto a las condiciones de su puesto de trabajo, permitió calificarle, en fecha 29-05-2023, como NO APTO para su puesto de trabajo. En efecto, en función a los riesgos laborales inherentes a su puesto de trabajo, el médico del trabajo, cuando llevó a cabo su examen de salud, a fin de determinar su aptitud laboral, aplicó los siguientes protocolos médicos: (i) Agentes biológicos. (ii) Conducción de vehículos. Manipulación manual de cargas. (iii) Pantallas de visualización de datos. Y, en concreto, la carta de no aptitud laboral indica que Ud.: (iv) No debe realizar tareas que impliquen conducción de vehículos. Limitación para esfuerzos intensos y para trabajos de intensos requerimientos intelectuales. Por todo ello, al haberse declarado como no apto para el desempeño del puesto de trabajo, la Empresa tiene la obligación de apartarle del mismo dado que su continuación supondría una exposición no justificada a los riesgos laborales implícitos en su puesto de trabajo, exposición que perjudicaría su estado de salud actual, pudiendo agravar las patologías que Ud. padece en la actualidad. En consecuencia, mientras la Dirección de la Compañía analizaba la posibilidad de adaptar su puesto de trabajo y/o reubicarle en otro puesto acorde a sus aptitudes conforme se concreta a continuación, Ud. se encuentra disfrutando de un permiso retribuido desde el pasado 25-05-2023. C) Imposibilidad de ejecutar el contenido esencial del contrato de trabajo: Con carácter adicional a la obligación de QP de apartarle de su puesto de trabajo, la Compañía ha constatado que las patologías que Ud. presenta en su estado de salud a las cuales esta Compañía no ha tenido acceso - afectan a la práctica totalidad de las funciones de



su puesto de trabajo, dejando a este prácticamente privado de contenido. En suma, sus limitaciones físicas afectan a su trabajo ordinario, a la actividad laboral para la que fue contratado. Así, en fecha 31-05-2023, se emitió un Informe por parte del SPM en el que informan a esta Compañía que las limitaciones físicas que Ud. padece, como consecuencia de su estado de salud, impiden que Ud. pueda realizar, principalmente, las tareas que, a continuación, se enuncian, tareas que corresponden todas ellas a su puesto de trabajo: Prestación Asistencial en servicios médicos de empresa, conlleva asistencias diarias médicas y primeros auxilios en caso de urgencia. Desplazamiento y conducción de vehículos. Realización-de diferentes pruebas médicas en relación a su trabajo asistencial. Realización de reconocimientos médicos en base a protocolos médicos. Análisis de resultados de analíticas y pruebas médicas realizadas por terceros (DUEs, laboratorios, informes médicos). Impartición de actividades formativas, En suma, el Servicio de Prevención Mancomunado ha determinado que las tareas que Ud. no puede hacer representan el 80% de las tareas y funciones que Ud. lleva a cabo a lo largo de su jornada de trabajo. La pérdida efectiva de aptitud para el desempeño de las antedichas tareas y funciones de su puesto afecta al contenido esencial del puesto de trabajo y tiene tal envergadura que su continuación en el puesto de trabajo ocasionaría una disminución notable del rendimiento exigible a un trabajador de su grupo profesional y puesto de trabajo, dándose así una inhabilidad o carencia de facultades profesionales, que tienen su origen en su persona, para prestar servicios como Facultativa. D) Imposibilidad de adaptación de su puesto de trabajo y de reubicación en otro puesto de trabajo: Por último, su puesto de trabajo no puede ser adaptado. En primer lugar, porque, a diferencia de lo que ocurre en los supuestos de declaración de aptitud con limitaciones, en declaraciones de no aptitud, como le decíamos, la Empresa tiene la obligación legal, en respeto a la normativa de prevención de riesgos de trabajo, de apartarle de su puesto. Y, en segundo lugar, porque, aun cuando esto fuera técnica y legalmente posible, las limitaciones constatadas por el SPM son de tal envergadura que afectan a la mayoría de las funciones principales y relevantes de su puesto por lo que, de continuar desarrollándolo, existiría una evidente falta de ocupación efectiva en su día a día. En efecto, tal y como igualmente concluye el Servicio de Prevención Mancomunado, los riesgos a los que Ud. está expuesta en caso de continuar desarrollando su puesto de trabajo, son el riesgo de sufrir accidente de tráfico y la sobrecarga mental que genere un empeoramiento en su patología. A más a más, no solo deben evitarse los riesgos a los que Ud. continuaría expuesta, sino también a aquellos a los que la Empresa expondría a sus compañeros de trabajo que podrían verse afectados directa o indirectamente por las tareas que Ud. realiza, así como un tercero y/o Ud. misma ante la imposibilidad de responder en una situación de emergencia. Pues bien, tras la calificación de no aptitud y el informe elaborado por el SPM, la Dirección de la Empresa ha determinado que Ud. no puede continuar prestando servicios como Facultativa no especialista en Medicina del Trabajo, pues no tiene aptitud laboral para ello. A mayor abundamiento, aunque ni la normativa legal, ni el Convenio Colectivo de aplicación imponen a la Empresa la obligación de reubicar y/o recolocarle en un nuevo puesto de trabajo acorde a sus limitaciones, esta Compañía ha analizado la posibilidad de reubicarle en otro puesto de trabajo que se ajuste a las titulaciones y capacidades funcionales que Ud. ostenta. Sin embargo, el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa ha constatado, una vez analizadas las posibilidades de reubicarle en su oficina y en la Dirección Territorial, que no se dispone de puesto de trabajo en el que pueda ser reubicado de acuerdo a su cualificación profesional, pues Ud. no goza de la titulación y/o formación necesaria para poder ocupar el puesto de Técnico de Prevención de Riesgos Laborales, ni tampoco goza de la aptitud y capacitación profesional para desarrollar el puesto de Administrativa. E) Extinción de su contrato de trabajo: De lo anteriormente descrito resulta patente que la ineptitud para su puesto de trabajo es sobrevenida y posterior al inicio de la relación laboral; y que las limitaciones a las que hacemos referencia sin duda implican que Ud. ha perdido las condiciones de idoneidad mínimamente exigibles para el adecuado desempeño de las principales tareas de su puesto de trabajo. Añadido a ello, las limitaciones que Ud. presenta no parecen revestir de naturaleza temporal ni aparentemente se nos informa que existan visos de mejora, por lo que hacen inviable que Ud. pueda seguir prestando servicios como Facultativa, pues afectan al grueso de su actividad preponderante, Las anteriores circunstancias obligan a Quirón Prevención a extinguir su contrato de trabajo en base a la causa objetiva prevista en el artículo 52, apartado a) del ET, "por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa". La decisión que, por medio de la presente se le comunica, consistente en la extinción de su contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la Empresa, se fundamenta en los hechos que se exponen en la misma y que a nuestro juicio la justifican plenamente. 11.- EFECTOS DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: Finalmente, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 53 ET, le informamos de que: (i) La extinción de su contrato se producirá con efectos del día de hoy, 2 de junio de 2023, procediendo a abonar, en su liquidación, la cuantía correspondiente a 15 días de salario por la falta del preaviso de 15 días, conforme a lo previsto en el artículo 53.1.c) del ET. (ii) Como consecuencia de la referida extinción, y en virtud de lo establecido en el artículo 53.1. b) del ET, le corresponde una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de servicio, con un tope de 12 mensualidades, la cual, en atención a su salario y antigüedad, asciende a un importe total de 11.025,08 C netos. (iii) En consecuencia, de forma simultánea a la entrega de la presente comunicación, y en cumplimiento del citado artículo 53,1. b) del ET, se pone a su disposición la citada



indemnización mediante entrega del justificante de haber efectuado transferencia bancaria con el importe de la misma en la cuenta en la que Ud. percibe mensualmente su salario. Asimismo, la mencionada cantidad será inmediatamente corregida si existiera algún error material en su determinación, lo que debe manifestar a Recursos Humanos en el momento en el que Ud. pudiera tener conocimiento de dicho error si lo hubiere. (iv) El referido importe indemnizatorio que simultáneamente se pone a su disposición es independiente de la liquidación reglamentaria de sus haberes salariales, que se pone igualmente a su disposición con la presente carta, aportándole el justificante de haber efectuado otra transferencia bancaria con dicho importe. (v) Por último, le participamos que, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 53.1.c) del ETI se procede a informar y a facilitar copia de la presente carta a la representación legal de los trabajadores, Lamentando que las circunstancias no permitan una solución menos traumática y agradeciéndole su dedicación y los servicios prestados a esta Compañía, le saludamos".

4º.-Mediante informe médico de 29/05/2023 QUIRÓN SALUD consideró no apta a Dña. Estrella para el desempeño de su puesto de trabajo por no poder conducir vehículos, y estar limitada para esfuerzos intensos y para trabajos de intensos requerimientos intelectuales (documento nº 11 del ramo documental de la demandada)

5º.-Se ha intentado conciliación previa sin avenencia, celebrada el 30/06/2023, previa presentación de papeleta de conciliación presentada el 15/06/2023».

En dicha sentencia consta el siguiente fallo: «Que estimando la demanda formulada por DÑA. Estrella frente a QUIRÓN PREVENCIÓN S.L.U y el Ministerio Fiscal, debo declarar y declaro nulo el despido operado por la demandada y condeno a la empresa demandada, a que proceda a la inmediata readmisión del trabajador, y al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, 2/06/2023 a razón de 126,87 euros/día, así como a indemnizar a la Sra. Estrella en la suma de 12.000 euros en concepto de daños morales. Se impone a QUIRÓN PREVENCIÓN una multa de 180 euros por mala fe, así como la obligación de pago de los honorarios de abogado de la contraparte hasta el límite de 600 euros. Que debo absolver y absuelvo a FOGASA, sin perjuicio de las responsabilidades que pudiera tener en el abono de indemnizaciones derivadas del despido, en virtud del artículo 33 ET».

SEGUNDO.-La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la mercantil demandada ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, la cual dictó sentencia en fecha 5 de marzo de 2024, en la que consta la siguiente parte dispositiva: «DESESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por la representación de QUIRÓN PREVENCIÓN SLU y confirmamos la sentencia de fecha 11 de octubre de 2.023 dictada por el Juzgado de lo Social nº 10 de Bilbao, en autos 620/23; con imposición de costas a la empresa recurrente, que comprenderá los honorarios del letrado de la parte actora hasta la suma de 800 euros».

TERCERO.-Por la empresa demandada se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 22 de diciembre de 2023 (rec. 3228/2023). Se denuncia la infracción de los artículos 52 a) ET, 122.2 y 3 y 181.2 LRJS, en relación con el art. 2.3 de la Ley 15/2022 y art. 53.4 ET, así como de la doctrina judicial y de la jurisprudencia sobre la carga de la prueba en supuestos de vulneración de derechos fundamentales.

CUARTO.-Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de quince días. Tras ser impugnado por la actora, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debe ser declarado improcedente.

QUINTO.-Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 4 de febrero de 2025, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.-La cuestión a resolver es la de decidir la calificación que merece la extinción del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida acordada por la empresa al amparo del art. 52. a) ET, con base al informe elaborado por el servicio de prevención que la califica como no apta para el desempeño de su puesto de trabajo.

2.-La sentencia del juzgado de lo social acoge la demanda y califica el despido como nulo.

El recurso de suplicación de la empresa es desestimado en sentencia de la Sala Social del TSJ del País Vasco de 5 de marzo de 2024, rec. 110/2024, que confirma en sus términos la de instancia.



A tal efecto razona que la situación médica de la trabajadora es equiparable a una discapacidad, porque el periodo de incapacidad temporal previo al despido se ha prolongado durante casi dos años y se trata en consecuencia de una baja médica de larga duración equivalente.

Lo que le lleva a considerar que no se trata de una mera enfermedad, sino de una dolencia que ha de considerarse como una discapacidad en orden a la aplicación del derecho de la Unión Europea, conforme a la doctrina del TJUE que la sentencia recurrida transcribe.

Bajo ese presupuesto concluye que la empresa no ha adoptado medida alguna para adaptar su puesto de trabajo, no ha realizado ningún ajuste razonable para permitir el mantenimiento de su desempeño, por lo que no puede extinguir el contrato de la actora y el despido ha de calificarse como nulo.

3.-El recurso de casación unificadora de la empresa denuncia infracción de los arts. 52.a) ET, 122.2 y 3. y 181.2 LRJS, en relación con el art. 2.3 de la Ley 15/2022 y art. 53. 4 ET, así como de la doctrina jurisprudencial que invoca.

Sostiene que el informe de los servicios de prevención aportado al proceso demuestra que la trabajadora ha perdido la aptitud para continuar en el desempeño de su puesto de trabajo, lo que justifica la decisión extintiva y despeja cualquier indicio de actuación discriminatoria por parte de la empresa.

Alega de contraste la sentencia de la Sala Social del TSJ de Galicia de 22 de diciembre de 2023, rec. 3228/2023.

4.-El Ministerio Fiscal entiende que no hay contradicción entre las sentencias en comparación, y en el mismo sentido se pronuncia la demandante en su escrito de impugnación.

SEGUNDO. 1.-Debemos resolver si entre la sentencia recurrida y la referencial hay contradicción en los términos exigidos por el art. 219.1º LRJS, que, en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos que sea necesario unificar.

2.-En el caso de la recurrida la trabajadora ha sido diagnosticada de adenocarcinoma de endometrio en fecha 3 de junio de 2021, iniciando un periodo de IT, en el que se le concede una demora en la calificación de incapacidad permanente el 30 de noviembre de 2020. En fecha 18 de mayo de 2023, el EVI descarta que esté afecta de incapacidad permanente. El 1 de junio de 2023, inicia un nuevo proceso de IT por trastorno depresivo recurrente.

En esas circunstancias, la empresa procede a su despido objetivo por ineptitud sobrevenida en fecha 2 de junio de 2023, con base al informe médico del servicio de prevención de 29 de mayo de 2023, que la califica como no apta para el desempeño de su puesto de trabajo.

La trabajadora interpone demanda en la que pretende la nulidad del despido, con el alegato de que la decisión empresarial supone una discriminación por razón de discapacidad, sin que por parte de la empleadora se hubiere procedido a realizar previamente los ajustes razonables para la adaptación de su puesto de trabajo.

Como ya hemos avanzado, la sentencia recurrida acoge esas pretensiones en los términos que hemos referenciado en el anterior fundamento de derecho.

3.-En el supuesto de la sentencia referencial, el trabajador prestaba servicios desde mayo de 2013 con categoría de peón de cubierta, causando baja por IT derivado de contingencias comunes por una meniscopatía el 8 de agosto de 2020, siendo dado de alta en noviembre de 2021, decisión que impugnó.

El servicio de prevención de la empresa emitió un informe en diciembre de 2021 que lo consideró apto con restricciones. Tras su alta médica se reincorpora a su puesto de trabajo y fue reconocido por el servicio de vigilancia de la salud el 2 de diciembre de 2022, emitiendo informe en enero de 2022 en el que le declaró no apto para su puesto de trabajo.

El 10 de marzo de 2022 la empresa le comunicó su despido por causa objetivas con efectos del día siguiente al no ser posible su adaptación a otro puesto de trabajo en la empresa.

La sentencia de instancia desestimó la demanda y ratificó el despido objetivo. El trabajador sostiene en suplicación que podría haberse incorporado a su puesto de trabajo con ciertas limitaciones, por lo que su despido es discriminatorio y está fundado en su discapacidad. Considera que la causa de extinción es la larga duración de la incapacidad y la previsión de otras incapacidades.

La Sala valora que la carta de despido hace referencia al informe del servicio de prevención emitido tras el alta médica del demandante con el fin de evaluar su situación y lo declara no apto para su puesto de trabajo, lo que considera que lo aleja de la vulneración del derecho fundamental.



A continuación, examina la incidencia de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que incorpora la enfermedad como una causa de discriminación. No obstante, y en relación con los despidos, la Sala indica que dicha norma no ha modificado el ET, considera que el despido de un trabajador en situación de baja médica no constituye una causa de nulidad objetiva o automática, y al trabajador le corresponde acreditar la conexión entre la extinción del contrato y su enfermedad.

Lo que le lleva a concluir que no se produce una decisión discriminatoria al venir guiada por el informe de aptitud laboral que se recoge en la sentencia, con referencia a las necesidades y requerimientos del puesto de trabajo y los riesgos, siendo dicha evaluación la que ocasiona el dictamen de no aptitud, lo que le lleva a desestimar el recurso.

4.-Es cierto que existen importantes coincidencias entre las sentencias en comparación, pero no concurre sin embargo la necesaria contradicción, a la vista de los diferentes hechos y fundamentos en las que cada una de ellas sostiene su decisión, de los que se desprende que no aplican en realidad doctrinas contradictorias, sino que alcanzan un distinto resultado en función de las específicas circunstancias de cada caso que en ellas se desgranar.

En los dos supuestos se trata de trabajadores que han causado largos periodos de incapacidad temporal, y tras incorporarse en la empresa son objeto de reconocimiento por los servicios de prevención, que informan que no son aptos para su puesto de trabajo.

Al hilo de esos hechos, ambas sentencias se atienen de manera coincidente a la doctrina relativa a la discriminación por discapacidad y su aplicación a situaciones de incapacidad temporal prolongada en el tiempo, en los concurrentes términos que en ellas se recogen.

Y si llegan a una solución diferente es porque la referencial considera que el informe de los servicios de prevención acredita la ineptitud del trabajador para el desempeño de un puesto de trabajo tan singular como es el que se desarrolla en una plataforma petrolífera en el mar y a 40 millas de la costa, sin que la empresa disponga de otro centro de trabajo.

Acertadamente califica como especialmente exigentes por ese emotivo las condiciones de trabajo desde el punto de vista físico, en atención a las dolencias del actor y a la existencia de numerosas escaleras para cualquier movimiento o desplazamiento por la plataforma, no sólo durante las horas laborales sino en las propias de descanso y alimento, sin olvidar que se realizan jornadas de 12 horas durante 21 días seguidos, y por otro lado, el trabajador no debe realizar actividades que precisen la flexión máxima de rodillas, la bipedestación prolongada, el uso de escaleras por posible empeoramiento de su sintomatología o la manipulación de cargas superiores a 15 kg.

Mientras que en la recurrida se trata de una facultativa que desarrolla su actividad en los servicios de prevención de la demandada, y la sentencia sustenta su decisión en el hecho de que no se acreditan las dificultades reales de adaptación o recolocación de la actora, ni la empresa realizó un estudio relativo a los ajustes razonables del puesto de trabajo.

5.-Contra lo que sostiene la recurrente, las sentencias en comparación no aplican de manera diferente la doctrina sobre la eficacia y validez probatoria de los informes de los servicios de prevención que emana de la STS 177/2022, de 23 de febrero (rcud. 3259/2020).

Como en ella se dice, la obligación de los servicios de prevención es la de trasladar al empresario sus conclusiones sobre los reconocimientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores relativos a su aptitud para el desempeño del puesto de trabajo, con la finalidad fundamental de que el empresario tome las medidas precisas para evitar cualquier riesgo para su salud.

Sin que eso permita "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...".

Las sentencias en comparación se ajustan de manera coincidente a esta misma doctrina.

La recurrida no cuestiona el valor probatorio del informe del servicio de prevención que considera a la trabajadora como no apta para su puesto de trabajo, sino que sustenta su decisión en el hecho de que la empresa no ha realizado los ajustes razonables adecuados para adoptar el puesto de trabajo.

Mientras que la referencial expone exhaustivamente las razones por las que no le es exigible al empleador un comportamiento diferente, en atención a las especiales circunstancias que concurren en el único centro de trabajo del que dispone, tan singular como es una plataforma petrolífera situada en el mar a 40 millas de la costa.

Las sentencias en comparación no aplican por lo tanto una doctrina divergente que sea necesario unificar, sino que sostienen su distinta decisión en los diferentes hechos que se presentan en uno y otro caso, que por ese motivo justifican la aplicación de fundamentos jurídicos igualmente diferentes.

TERCERO. Conforme a lo razonado y de acuerdo con el Ministerio Fiscal, debemos desestimar el recurso y declarar la firmeza de la sentencia recurrida. Con imposición a la recurrente de las costas en cuantía de 1.500 euros y con pérdida del depósito constituido para recurrir. Dese el destino legal a las cantidades consignadas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Quirón Prevención, S.L.U., contra la sentencia dictada el 5 de marzo de 2024, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, en el recurso de suplicación núm. 110/2024, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 10 de Bilbao, de fecha 11 de octubre de 2023, recaída en autos núm. 620/2023, seguidos a instancia de D.^a Estrella contra Quirón Prevención, S.L.U. y el Fondo de Garantía Salarial, y declarar su firmeza. Con imposición a la recurrente de las costas del recurso en cuantía de 1.500 euros, y pérdida del depósito constituido para recurrir. Dese el destino legal a las cantidades consignadas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.