

Roj: STS 6045/2025 - ECLI:ES:TS:2025:6045

Id Cendoj: **28079140012025101235**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **22/12/2025**

Nº de Recurso: **4968/2024**

Nº de Resolución: **1285/2025**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **FELIX VICENTE AZON VILAS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 10052/2024,**

STS 6045/2025

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 4968/2024

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. 1285/2025***

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D.ª Ana María Orellana Cano

D. Félix V. Azón Vilas

D.ª Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 22 de diciembre de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Sergio representado y asistido por la letrada Vanesa Sánchez Rozas, contra la sentencia 592/2024 dictada el 10 de julio de 2024 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 236/2024, formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 12 de Madrid, de fecha 30 de octubre de 2023, autos núm. 834/2023, que resolvió la demanda sobre despido, interpuesta por Sergio frente a Contesta Teleservicios, S.A.U.

Ha comparecido en concepto de recurrido Contesta Teleservicios, S.A.U. representado y asistido por el letrado Andrés Núñez Barreno.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. Con fecha 30 de octubre de 2023 el Juzgado de lo Social núm. 12 de Madrid, dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos: «**PRIMERO.**-La actora ha venido prestando servicios por cuenta y orden de la empresa demandada con antigüedad de 12-8-2014 con contrato indefinido a tiempo

parcial con la categoría profesional de teleoperador, y un salario mensual bruto con inclusión de prorrata de pagas extraordinarias de 969,33 euros. La relación laboral está sujeta al Convenio Colectivo de Contact Center. **SEGUNDO.**-El 29 de junio de 2023 la empresa comunica la extinción del contrato con efectos de ese día, al amparo del art. 52 a) E.T. alegando ineptitud sobrevenida. Obra en autos y se da por reproducida. Se puso a disposición del trabajador la indemnización de 5.805,64 euros. **TERCERO.**-En reconocimiento médico realizado por la empresa Valora Prevención el 15 de junio de 2023 tras un período de I.T. de dos años el actor obtiene como resultado No Apto para el desempeño de su puesto de trabajo de Teleoperador. Las limitaciones orgánico funcionales incompatibles con los requerimientos del puesto son: imposibilidad de mantener la sedestación más de 4 horas continuadas y dar respuesta a tareas con mínimos requerimientos de atención, concentración y respuesta a los clientes. Los antecedentes activos son secuelas de lesión del nervio pudendo (neuralgia) del peritoneo. Y Trastorno ansiedad-fóbico evitativo post pandemia Covid 19. Distimia. Alta INSS en febrero de 2023. Los síntomas son ansiedad, cambios de conducta. Cefaleas, insomnio, pérdida de memoria. Neuralgia. Estado depresivo. El 22-6-2023 se realiza reconocimiento médico para el desempeño del puesto de trabajo de Administración resultando No Apto. Las limitaciones orgánico funcionales incompatibles con los requerimientos del puesto son: imposibilidad para mantener la sedestación más de 4 horas continuadas y dar respuesta a tareas con mínimos requerimientos de atención, concentración y respuesta a los clientes. **CUARTO.**-Se ha agotado el intento de conciliación previa.»

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: «Que DEBO ESTIMAR Y ESTIMO la demanda formulada por D. Sergio contra LA EMPRESA CONTESTA TELESERVICIOS, SA y **DEBO DECLARAR Y DECLARO LA IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO DE LA PARTE ACTORA**, condenando a la empresa demandada a que en el plazo de cinco días opte entre la readmisión de la trabajadora con abono de los salarios de tramitación desde 29-6-2023 a razón de 31,87 euros brutos diarios descontando, en su caso, en ejecución, lo percibido en otro empleo, prestación de desempleo, durante ese lapso, o los períodos de incapacidad temporal si los hubiere; o una indemnización de 9.377,27 euros, de la que habrá de descontarse la ya percibida.»

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 10 de julio de 2024 , en la que consta el siguiente fallo: «Estimar el recurso de suplicación presentado por el letrado D. Andrés Núñez Barreno en nombre y representación de Contesta Teleservicios SAU contra la sentencia de 30 de octubre de 2023 del Juzgado de lo Social número 12 de Madrid en autos 834/2023. Revocamos el fallo de la misma y en su lugar desestimamos la demanda presentada por D. Sergio y declaramos la procedencia de la decisión extintiva. Sin costas. Devuélvase el depósito constituido para recurrir y las consignaciones o avales prestados en garantía de cumplimiento del fallo de la sentencia de instancia, una vez firme esta sentencia.»

TERCERO.Por la representación de la parte demandante se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación, y tras el requerimiento de este Tribunal presentó escrito alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo nº 177/2022 de fecha 23 de febrero de 2022 (recurso 3259/2020).

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 letrada de Contesta Teleservicios S.A. se presentó escrito de impugnación, y por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

QUINTO.Instrumentado 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 si 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; y si lo ha probado adecuadamente.

SEGUNDO. Elementos relevantes del proceso.

1. Se presentó demanda por Sergio en pretensión de declaración de despido improcedente, al entender que tal calificación merecía la decisión tomada por la empresa demandada de extinguir la relación laboral por ineptitud sobrevenida.



2. El Juzgado de lo Social 12 de Madrid dictó la sentencia 352/2023 de 30 de octubre de 2023 (Autos 834/2023) estimando la demanda.

3. Se interpuso por CONTESTA TELESERVICIOS, S.A.U., recurso de suplicación en el que se razona sobre la procedencia del despido objetivo llevado a cabo.

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

4. El recurso de suplicación ha sido estimado por la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 592/2024, de fecha 10 de julio de 2024 (recurso de suplicación 236/2024) que declara la procedencia de la decisión extintiva.

5. Contra la anterior sentencia se interpone recurso de casación para la unificación de la doctrina formulado por la actora, en el que se plantea un único motivo, y cita como sentencia de contraste la 177/22 de esta Sala, de fecha 23 de febrero de 2022 (rcud. 3259/2020).

6. Dicho recurso ha sido impugnado por la parte demandada.

7. El Ministerio Fiscal informa en el sentido de que el recurso 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».

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 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. Pasemos a analizar los supuestos.

2. En la sentencia recurrida el trabajador presentó demanda por despido frente a la empresa CONTESTA TELESERVICIOS SA solicitando la declaración de improcedencia del mismo; había venido prestando servicios a tiempo parcial como teleoperador y fue despedido el 29 de junio de 2023 alegándose ineptitud sobrevenida

por entender la empresa que estaba acreditado que, tras dos años de incapacidad temporal, fue declarado "no apto" para su puesto por el servicio de prevención debido a una neuralgia derivada de lesión del nervio pudendo y un trastorno ansioso-fóbico postpandemia con síntomas como ansiedad, cefaleas, insomnio y pérdida de memoria. También fue declarado "no apto" para un puesto administrativo por similares razones.

El Juzgado de lo Social estimó la demanda y declaró la improcedencia del despido.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid argumentó que, aunque el informe del servicio de prevención no era vinculante, los hechos probados reflejaban una situación clínica que impedía el desempeño de las funciones esenciales del puesto de teleoperador, sin que se hubiera acreditado que fueran viables ajustes razonables. Consideró que concurría ineptitud sobrevenida, por lo que estimó el recurso, revocó la sentencia de instancia y declaró la procedencia de la decisión extintiva. Concretamente razona:

«Se trata en primer lugar de hacer un juicio de capacidad para el desempeño del trabajo. Al respecto debemos decir primeramente que tiene razón la sentencia de instancia respecto a que la valoración del servicio de prevención al respecto no puede considerarse vinculante para el órgano judicial, si bien también hemos de hacer notar la difícil situación en que sitúa a la empresa tal valoración.

.../...

En relación con la posibilidad de llevar a cabo ajustes razonables que supriman o reduzcan a un nivel razonablemente compatible con el desempeño laboral las circunstancias anteriores y que no impongan una carga excesiva a la empresa, lo cierto es que es una cuestión que ha quedado fuera del debate de las partes. Aplicando los principios ordinarios sobre distribución de la carga de la prueba del artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, valorando la existencia de un derecho fundamental afectado (la no discriminación por razón de discapacidad) y la disponibilidad probatoria, entendemos que cuando el trabajador aporte un indicio suficiente de que tal posibilidad de ajustes razonables existe corresponderá a la empresa aportar una prueba completa y suficiente sobre la inviabilidad de los mismos o sobre la naturaleza de la carga que tales ajustes le supondrían a efectos de su eventual calificación como excesiva. Ocurre que en este caso en la demanda ni se invocó esta posibilidad ni se aportó la más mínima pauta indiciaria que permitiera considerar la misma, por lo que no podemos entender que la aplicación de la causa extintiva deba quedar excluida por la posibilidad de ajustes razonables. Lo único que se alega en la demanda es que la mera calificación de no aptitud del servicio de prevención no es vinculante ni determina la real existencia de causa extintiva y, siendo esto cierto, no lo es menos que tras el análisis de las circunstancias concretas por las que se había producido tal pronunciamiento sobre la falta de aptitud la Sala ha llegado a la conclusión de que efectivamente el trabajador, en la situación que ha quedado acreditada en concreto (y no solamente porque lo haya dicho el servicio de prevención), no está en situación compatible con el desempeño de la profesión de teleoperador».

3. La sentencia de contraste explica en su Fundamento de Derecho primero que el demandante en ese proceso ha venido prestando servicios para la demandada, y el INSS dictó resolución por la que se denegaba la incapacidad permanente para su trabajo habitual, por no tener las lesiones que padece el actor un grado suficiente de disminución de la capacidad laboral; posteriormente el 20-6-2019 la empresa realiza al trabajador, a través de servicio externo de prevención de riesgos laborales, un reconocimiento médico de retorno al trabajo que concluyó con la emisión de un certificado de "no apto" para las tareas propias de encargado de obra. El 6-8-2019 se comunica al demandante el despido objetivo por ineptitud sobrevenida.

La sentencia de instancia declaró la nulidad del despido.

Sin embargo, continua nuestra sentencia, tal parecer no es compartido por la Sala de suplicación que procede a revocar la resolución recurrida y desestimar la demanda. Se funda dicha decisión en el hecho de que si el servicio de prevención de riesgos laborales externo a la empresa declaró la no aptitud del trabajador queda acreditada la causa de extinción contractual prevista por el art. 52.a de ET, sin que nada más quepa exigir a la empresa.

La sentencia de esta Sala, tras un extenso razonamiento, casa y anula parcialmente la sentencia recurrida declarando la improcedencia del despido por las razones que luego veremos.

4. A la vista de lo anterior es 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 procedente, porque la Sala de suplicación no considera necesario que la empresa pruebe que ha tratado de ofrecer otro puesto de trabajo, o adaptar el que venía ocupando, en el que se pudiera seguir prestando servicios, mientras que en la sentencia de contraste se entiende que la empresa llevó a cabo un despido que merece la calificación de improcedente, al no acreditar el cumplimiento de los requisitos legales.



Vemos que existe la contradicción evidente en el resultado 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 el trabajador era no apto, la empresa debe también acreditar que no le resultaba posible realizar los ajustes razonables del puesto de trabajo por constituir una carga excesiva para ella, y no existía un puesto de trabajo vacante y disponible acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora, razón por la que habría incumplido con la obligación que le impone el ordenamiento jurídico.

Denuncia como infringido por la sentencia recurrida el artículo 52.a ET y la sentencia de esta Sala 177/2022.

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 y en la que se sustenta el recurso, 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 sobreivamente 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 incumbe 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 ET 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 (Rcud. 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 para la empresa 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 apto" decide hacer uso de la previsión legal del 52.a ET, corre con la carga de la prueba, ex 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 lo ha hecho, 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 sobre el cumplimiento de las obligaciones en materia de adaptación del puesto de trabajo. 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.

Dicho más claramente, no resulta necesario que el trabajador aporte al proceso indicios de que la empresa dispone directamente, o tras las oportunas, modificaciones, de un puesto de trabajo en el que aquel pueda seguir desempeñando su prestación de servicios: por el contrario, es la empresa que decide extinguir la relación laboral quien debe acreditar que el trabajador presenta ineptitud sobrevenida y además no es posible su recolocación sea en el mismo, una vez adaptado, o en otro puesto de trabajo, o que el coste de la adaptación del puesto de trabajo, resulta excesivo para ella.

En el presente caso constatamos que de cuanto se declara probado en la sentencia recurrida, no se deduce que la empresa haya cumplido las obligaciones que le impone la norma legal en la redacción vigente en el momento en que se producen los hechos; en realidad, existe acuerdo en que concurre una ineptitud sobrevenida, pero la empresa no ha acreditado que haya tratado de ofrecer una nueva posibilidad de empleo a quien venía trabajando para ella; y la sentencia recurrida entiende que dicha obligación empresarial no existía por lo que declara la procedencia del despido.

Es obvio que dicha valoración no se ajusta al ordenamiento jurídico, según acabamos de explicar: la empresa no solamente debía acreditar la ineptitud sobrevenida, sino también que ha tratado de ofrecer otro puesto de trabajo, o el mismo adaptado a las nuevas circunstancias, o que dichas actuaciones se suponían un coste excesivo inasumible por ella. Dicha interpretación es la que se cohonesta con la interpretación jurisprudencial que venimos realizando.

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 hecho 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 despido improcedente.

Lo anteriormente razonado, oído el Ministerio Fiscal, obliga a estimar el recurso de casación contra la sentencia del TSJ.

Sin costas.

FALLO

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

:

1. Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación de Sergio .
2. Casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 592/2024, de fecha 10 de julio de 2024 (recurso de suplicación 236/2024).
3. Resolver el recurso de suplicación interpuesto por CONTESTA TELESERVICIOS, S.A.U., en el sentido de desestimar el mismo y confirmar la sentencia dictada por Juzgado de lo Social 12 de Madrid dictó la sentencia 352/2023 de 30 de octubre de 2023 (Autos 834/2023).
4. Sin condena al pago de costas.

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

Así se acuerda y firma.