

**LA “INEPTITUD SOBREVENIDA” COMO CAUSA OBJETIVA EN TENSION
CON EL DEBER DE AJUSTES RAZONABLES: UNA RELECTURA DESDE LA
IGUALDAD Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS**

**“SUBSEQUENT INEPTITUDE” AS AN OBJECTIVE GROUND FOR
DISMISSAL IN TENSION WITH THE DUTY OF REASONABLE
ACCOMMODATION: A REINTERPRETATION FROM THE PERSPECTIVE
OF EQUALITY AND RISK PREVENTION**

**Daniel Toscani Giménez. Catedrático de Derecho del
Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat de València. Of Counsel Laboral.
Alentta Abogados**

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Marco normativo: de la ineptitud como causa objetiva a la igualdad como principio estructural. 2.1. La ineptitud sobrevenida como causa de despido (art. 52.a ET). 3. Igualdad y salud: la Ley 15/2022. 3.1 La salud como motivo de discriminación. 3.2 Régimen de inversión de la carga de la prueba. 3.3 Nulidad frente a improcedencia: implicaciones concretas. 3.4 La relación con ajustes razonables. 3.5 Consecuencias prácticas para el análisis de la ineptitud sobrevenida. 4. Prevención de riesgos y adaptación del trabajo a la persona. 4.1. El principio de adaptación del trabajo a la persona (art. 15 LPRL). 4.2. El trabajador especialmente sensible (art. 25 LPRL). 4.3. Vigilancia de la salud y declaración de “no apto”: alcance jurídico. 4.4. Conexión con el deber de ajustes razonables y la Ley 15/2022. 4.5. Consecuencias sistemáticas. 5. El deber de ajustes razonables: del ámbito europeo a la recepción interna. 5.1. Directiva 2000/78/CE y configuración del deber. 5.2. Proyección sobre el ordenamiento español. 6. Declaración de “no apto” del servicio de prevención: naturaleza y límites. 6.1 Paralelismo con la incapacidad permanente y la reforma del art. 49 ET. 6.2 Jurisprudencia española reciente: Especial mención a la STS de 27 de noviembre de 2025 Rec. 3356/2024. 7. Conclusiones.

Resumen: Este trabajo analiza la creciente tensión entre la declaración de “no apto” emitida por los servicios de prevención y el despido por ineptitud sobrevenida del art. 52.a del Estatuto de los Trabajadores, a la luz del deber de realizar ajustes razonables. A partir de la reciente doctrina del Tribunal Supremo —en particular, la Sentencia del

Tribunal Supremo de 27 de noviembre de 2025— se sostiene que el informe de “no apto” no legitima automáticamente la extinción contractual, especialmente cuando la situación del trabajador es equiparable a discapacidad conforme al Derecho de la Unión Europea. El estudio propone una interpretación sistemática que conecta prevención de riesgos, igualdad y estabilidad en el empleo, y defiende la extrapolación de la lógica del art. 49.1.n) ET sobre incapacidad permanente a los supuestos de ineptitud. La conclusión es clara: sin exploración y acreditación de ajustes razonables, el despido deviene nulo por discriminatorio.

Palabras clave. No apto, Servicio de Prevención, despido por ineptitud, ajustes razonables, Incapacidad Permanente.

Abstract: This paper examines the growing tension between a “not fit for work” assessment issued by occupational health services and dismissal for subsequent ineptitude under Article 52, a) of the Workers’ Statute, in light of the duty to provide reasonable accommodation. Drawing on recent case law of the Spanish Supreme Court—particularly the Court Ruling of 27 of november 2025—the paper argues that a medical finding of “not fit” does not automatically justify termination, especially where the worker’s condition may be equated with a disability under European Union law. It advances a systematic interpretation linking occupational risk prevention, equality, and employment stability, and supports extending the rationale of Article 49.1, n of the Workers’ Statute on permanent incapacity to cases of subsequent ineptitude. The central conclusion is clear: absent a genuine exploration and substantiation of reasonable accommodations, dismissal is null and void as discriminatory.

Key Words: Medically unfit for work, Occupational Risk Prevention Service, Dismissal for subsequent ineptitude, Reasonable accommodation, Permanent incapacity.

1. Introducción

La causa objetiva de despido por ineptitud sobrevenida, prevista en el art. 52.a) del Estatuto de los Trabajadores, ha ocupado tradicionalmente un lugar paradigmático en la arquitectura de las facultades extintivas del empresario. Configurada como un instrumento de reacción frente a la pérdida de aptitud profesional del trabajador —sobrevenida y ajena a la voluntad empresarial—, su función histórica ha sido preservar el equilibrio entre la estabilidad en el empleo y la viabilidad organizativa de la empresa. Bajo este enfoque clásico, la ineptitud debía ser real, efectiva, objetiva y de entidad suficiente para impedir el adecuado desempeño de las funciones esenciales del puesto. Acreditada dicha circunstancia, la extinción aparecía como una consecuencia

jurídicamente legítima, siempre que se respetaran las exigencias formales y causales propias del despido objetivo.

Este entendimiento respondía a una concepción predominantemente productivista del contrato de trabajo, en la que el eje central residía en la utilidad funcional del trabajador dentro de la organización. La pérdida de esa utilidad —por razones técnicas, físicas o psíquicas— era contemplada como una quiebra del presupuesto sinalagmático que justificaba la continuidad del vínculo. El control judicial se centraba, así, en verificar la realidad de la ineptitud y su carácter sobrevenido, pero no cuestionaba de forma intensa el marco estructural en el que dicha ineptitud se producía.

No obstante, el panorama normativo y jurisprudencial de las últimas décadas ha experimentado una transformación profunda. El Derecho del Trabajo contemporáneo ya no puede interpretarse únicamente desde la lógica de la productividad y la libertad de empresa, sino que debe integrarse en un sistema constitucional y supranacional en el que la igualdad y la no discriminación ocupan un lugar central. En este contexto, la discapacidad —y, más ampliamente, determinadas situaciones de salud de larga duración— han pasado a ser objeto de una tutela reforzada, que incide directamente en la interpretación de las causas objetivas de extinción.

El punto de inflexión en el ámbito europeo se encuentra en la Directiva 2000/78/CE, que establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, e impone a los empleadores el deber de adoptar ajustes razonables para las personas con discapacidad. Esta obligación no constituye una mera recomendación programática, sino un mandato jurídico vinculante que condiciona la licitud de determinadas decisiones empresariales. La negativa a realizar ajustes razonables puede, en sí misma, constituir una forma de discriminación.

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha desempeñado un papel decisivo en la expansión del concepto de discapacidad y en la consolidación del deber de adaptación. A partir de asuntos como *HK Danmark* o *Daouidi*, el Tribunal ha afirmado que determinadas limitaciones derivadas de enfermedades de larga duración pueden quedar comprendidas en el concepto autónomo de discapacidad cuando generen una restricción duradera que dificulte la participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones. Con ello, la frontera entre enfermedad y discapacidad —tradicionalmente rígida en algunos ordenamientos— se ha vuelto más porosa, ampliando el ámbito de aplicación de la prohibición de discriminación y del deber de ajustes razonables.

En el ordenamiento español, esta evolución se ha visto reforzada por la aprobación de la Ley 15/2022, que introduce expresamente la enfermedad o condición de salud como causa autónoma de discriminación. Este reconocimiento normativo altera de forma significativa el marco de análisis del despido por ineptitud sobrevenida. Si la limitación funcional que fundamenta la ineptitud está vinculada a una condición de salud protegida frente a la discriminación, la decisión extintiva ya no puede examinarse exclusivamente desde la

óptica del art. 52.a) ET, sino que debe someterse también al escrutinio propio del derecho antidiscriminatorio.

La cuestión adquiere especial relevancia en los supuestos en los que el trabajador es declarado “no apto” por el servicio de prevención de riesgos laborales. Tradicionalmente, dicha calificación médica se utilizaba como un elemento probatorio de primer orden para acreditar la ineptitud sobrevenida. Sin embargo, desde una perspectiva actualizada, el dictamen de no aptitud no puede considerarse automáticamente equivalente a la imposibilidad definitiva de continuar la relación laboral. Antes, al contrario, debe interpretarse como un punto de partida para analizar si existen medidas de adaptación, reorganización o reasignación que permitan mantener el empleo sin comprometer la seguridad y la salud.

En este sentido, el deber de ajustes razonables opera como un límite estructural a la facultad extintiva. La empresa no puede invocar la ineptitud sobrevenida sin haber explorado previamente la viabilidad de adaptaciones proporcionadas del puesto, la modificación de determinadas tareas, la reducción de cargas físicas o psíquicas, la reasignación a vacantes compatibles o cualquier otra medida que, sin imponer una carga excesiva, permita la continuidad del vínculo laboral. El juicio de razonabilidad no es abstracto, sino contextual: debe atender al tamaño de la empresa, a sus recursos, a la estructura organizativa y al impacto real de la medida.

Desde esta óptica, la tensión entre ineptitud sobrevenida y ajustes razonables no es meramente técnica, sino que refleja un cambio de paradigma. El centro de gravedad se desplaza desde la incapacidad individual del trabajador hacia la responsabilidad organizativa de la empresa en la configuración de entornos laborales inclusivos. La pregunta ya no es únicamente si el trabajador puede desempeñar el puesto tal y como estaba diseñado originariamente, sino si el puesto puede rediseñarse de manera razonable para hacerlo compatible con la limitación existente.

A ello se suma la dimensión preventiva. La normativa en materia de riesgos laborales no solo impone la obligación de evaluar y prevenir riesgos, sino también la de adaptar el trabajo a la persona, principio consagrado como eje rector de la acción preventiva. La declaración de no aptitud debería, por tanto, integrarse en una lógica de gestión preventiva orientada a la reubicación o adaptación, y no constituir automáticamente el preludio de la extinción contractual.

La cuestión central que se plantea —y que articula el presente trabajo— es, por tanto, la siguiente: ¿puede despedirse válidamente por ineptitud sobrevenida cuando el trabajador ha sido declarado “no apto” por el servicio de prevención sin haber evaluado previamente ajustes razonables del puesto? La tesis que se sostendrá es que, a la luz del marco normativo vigente y de la interpretación conforme al Derecho de la Unión Europea, la respuesta debe ser mayoritariamente negativa. La omisión de un análisis serio y documentado de posibles adaptaciones no solo vacía de contenido el deber de ajustes

razonables, sino que puede convertir la decisión extintiva en discriminatoria y, por ende, radicalmente nula.

En definitiva, la relectura de la ineptitud sobrevenida exige integrar tres vectores normativos: la causa objetiva del art. 52.a) ET, el mandato de igualdad y no discriminación —especialmente en su proyección sobre la salud y la discapacidad— y el principio preventivo de adaptación del trabajo a la persona. Solo desde esta perspectiva sistemática es posible ofrecer una respuesta coherente con el modelo constitucional de relaciones laborales y con el compromiso europeo con la inclusión.

2. Marco normativo: de la ineptitud como causa objetiva a la igualdad como principio estructural

2.1. La ineptitud sobrevenida como causa de despido (art. 52.a ET)

La causa objetiva de despido por **ineptitud sobrevenida** está contemplada desde hace décadas en el art. 52.a) del Estatuto de los Trabajadores como supuesto autónomo de extinción contractual. En términos clásicos, dicha causa permite al empresario extinguir el contrato de trabajo cuando sobreviene después de la contratación una situación en la que el trabajador pierde —de forma objetiva y no atribuible a voluntad o disciplina— la capacidad necesaria para desempeñar el puesto que ocupa. Su fundamento tradicional ha sido eminentemente funcional: la supervivencia de la relación laboral exige que el trabajador pueda realizar las funciones esenciales del puesto; cuando la pérdida de aptitud lo impide de manera relevante, la continuidad del contrato resulta irrazonable desde una perspectiva organizativa y económica.

La jurisprudencia de nuestro ordenamiento ha venido entendiendo la **ineptitud sobrevenida** como un concepto que trasciende la mera alteración de estado de salud. Se requiere que exista:

- una **ineptitud objetiva** —entendida como incapacidad real y constatable para el desempeño de las funciones nucleares del puesto— y
- que esta ineptitud haya **sobrevenido con posterioridad a la colocación efectiva**, o bien que, aunque preexistente, no hubiera podido ser razonablemente conocida por el empresario al tiempo de contratar.

Es doctrina asentada que no cualquier merma funcional o disminución puntual de prestaciones laborales puede erigirse en causa para despedir: la afectación debe ser significativa, permanente o duradera, y debe dificultar de manera relevante el desempeño “normalizado” del puesto. Es decir, para que prospere esta causa objetiva es necesario que la limitación afecte a las funciones esenciales del puesto y que no se trate de simples deficiencias transitorias de eficacia o rendimiento.

A la hora de concretar estos elementos, la doctrina científica tradicional ha destacado que la ineptitud sobrevenida puede tener origen no sólo en la pérdida de facultades físicas o psíquicas, sino también en la pérdida de requisitos técnicos, habilitaciones profesionales o cualesquiera condiciones imprescindibles para la función desempeñada. En este sentido, algunos autores¹, ya señalaba que la causa puede derivar tanto «de la disminución de las condiciones físicas o psíquicas del trabajador» como de la pérdida de habilidades, destrezas u otros recursos personales necesarios para la función, incluso cuando no se configura una incapacidad permanente a efectos de Seguridad Social.

Sin embargo, el desarrollo normativo y jurisprudencial de los últimos años ha introducido matices de enorme transcendencia que obligan a contextualizar la causa objetiva dentro de un marco más amplio de protección de los derechos del trabajador.

Desde el punto de vista doctrinal, se ha insistido en que la falta de ajuste entre la causa prevista en el art. 52.a) y las exigencias del derecho contemporáneo no puede resolver el conflicto exclusivamente mediante etiquetas productivistas o utilitaristas. En este sentido, la aplicación de la causa debe integrar, más allá de su formulación literal, las obligaciones positivas del empresario en materia de igualdad y no discriminación, particularmente cuando la ineptitud deriva de una situación de salud con efectos comparables a la discapacidad².

En este mismo sentido, la doctrina reciente ha advertido que el simple informe de un servicio de prevención que califique al trabajador como “no apto” para el desempeño de sus funciones **no constituye prueba concluyente** de que exista una ineptitud contractual que legitime por sí sola un despido objetivo. Es decir, a efectos probatorios, la valoración médica genérica no agota la carga de acreditar la causalidad ni la relevancia de la limitación. El empresario debe describir de manera concreta en su escrito de despido —y luego acreditar ante el órgano jurisdiccional— cuáles son las limitaciones funcionales, de qué modo impiden el desempeño de las tareas sustantivas del puesto y por qué no existe alternativa razonable³.

Estos ajustes razonables —que no se encuentran previstos de forma expresa en el texto estatutario— son exigidos como contrapartida de los principios de igualdad y no discriminación, y su omisión puede conllevar la improcedencia o incluso nulidad del despido cuando se acredita que la situación de salud afecta de modo equiparable a una discapacidad.

Lo que refleja esta doctrina jurisprudencial es una creciente **armonización entre la causa objetiva del art. 52.a) ET y el desarrollo del derecho antidiscriminatorio europeo y español**, que sitúa la evaluación de la ineptitud en un marco más amplio de derecho

¹ Puebla Pinilla, A., “Incapacidad, ineptitud y extinción del contrato de trabajo. Crónica de una reforma anunciada”. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 5, 2024, págs. 4–21.

² MOLINA NAVARRETE, C., “Código práctico de normas sociolaborales”, Madrid: Laborum, 2010.

³ Monereo Pérez, J. L., Molina Navarrete, C., & Moreno Vida, M. N., “Manual de Derecho del Trabajo”, Comares. 2025.

fundamental y prevención de riesgos laborales. La exigencia de ajustes razonables, inspirada en la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre discapacidad, se basa en la idea de que la denegación de dichos ajustes puede ser, en sí misma, una forma de discriminación por razón de salud o discapacidad y, por ende, incompatible con la protección de la igualdad de trato.

Desde esta perspectiva, la causa objetiva de **ineptitud sobrevenida deja de ser una causa autónoma y aislada para convertirse en un instrumento que debe conjugarse con el deber empresarial de adaptar el trabajo a la persona, explorar alternativas de mantenimiento del empleo y justificar exhaustivamente la imposibilidad de continuar la relación laboral** sin vulnerar derechos fundamentales. La conectividad entre esta causa y obligaciones tradicionales del derecho laboral —como el deber de vigilancia de la salud y de adaptación preventiva del trabajo a las capacidades del trabajador— ha sido subrayada tanto por tribunales inferiores como por la propia Sala de lo Social del Tribunal Supremo en sus pronunciamientos más recientes.

En definitiva, aunque el art. 52.a) ET sigue configurando formalmente la causa objetiva de despido por ineptitud sobrevenida, su aplicación actual exige trascender la mera constatación médica para incorporar criterios de igualdad, no discriminación y ajustes razonables, bajo pena de que la medida extintiva sea calificada como improcedente o incluso nula. Esta reinterpretación supone un desplazamiento del centro de gravedad del debate: ya no se trata únicamente de la pérdida de aptitud del trabajador, sino del deber empresarial de integrar la protección de la persona trabajadora dentro de su ejercicio de facultades organizativas.

3. Igualdad y salud: la Ley 15/2022

La aprobación de la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, conocida como la *Ley Zero*, representa un verdadero punto de inflexión en la regulación jurídica de la relación laboral en España. Tradicionalmente, el análisis de un despido por ineptitud sobrevenida —como el regulado en el art. 52.a) del Estatuto de los Trabajadores (ET)— se centraba en elementos causales y funcionales propios del Derecho del Trabajo. Sin embargo, la nueva Ley 15/2022 incorpora explícitamente la **condición de salud o enfermedad** como motivo de discriminación prohibida en su art. 2, lo que desborda el marco tradicional del art. 55 ET y desplaza el foco hacia la **justificación objetiva, la proporcionalidad y la no discriminación** en la adopción de decisiones empresariales que afecten a trabajadores en situaciones de salud delicada o vulnerable.

3.1 La salud como motivo de discriminación

El artículo 2 de la Ley 15/2022 amplía de forma explícita el catálogo de causas de discriminación prohibidas para incluir la **enfermedad o condición de salud**, integrándolas en la prohibición general de discriminación en el ámbito laboral y en otros sectores de la vida social. Esta inclusión normativa tiene importantes consecuencias: implica que cualquier diferencia de trato basada en una condición de salud debe considerarse discriminatoria salvo que pueda ser justificada objetivamente por una finalidad legítima y mediante medios adecuados, necesarios y proporcionados.

Doctrinalmente, este cambio ha sido señalado por algunos autores como estructural. En este sentido, sostienen que tras la entrada en vigor de la Ley 15/2022 los despidos relacionados con la salud **deben analizarse en clave de justificación objetiva y proporcional y no sólo como un mero ejercicio de facultad extintiva**. En su estudio sobre el despido de la persona trabajadora en situación de incapacidad temporal, Cordero subraya que la inclusión de la condición de salud como motivo de discriminación prohibida transforma radicalmente la calificación jurídica de tales despidos, de modo que pueden **ser declarados nulos en lugar de simplemente improcedentes**, siempre que se demuestre que el cese se basa en discriminación por razón de salud⁴.

3.2 Régimen de inversión de la carga de la prueba

Otro elemento central de la Ley 15/2022 es su régimen sobre la **carga de la prueba** cuando se alega discriminación. El artículo 30 de la Ley establece que, una vez que el trabajador aporta **indicios fundados de trato desigual**, corresponde al empresario demostrar que su actuación obedeció a causas objetivas, ajenas a cualquier vulneración de derechos, y que tales causas han sido debidamente justificadas de forma proporcional. En este contexto, el despido basado en una situación de salud no puede considerarse automáticamente neutral desde el punto de vista jurídico, sino que obliga a la empresa a justificar racionalmente la medida extintiva en términos no discriminatorios y compatibles con los principios de igualdad y proporcionalidad.

Este principio de inversión de la carga probatoria constituye una herramienta procesal de gran alcance: cuando concurren **indicios de discriminación por razón de salud** —por ejemplo, si la extinción se produce poco después del inicio de una baja médica o tras haber tenido conocimiento la empresa de una limitación funcional del trabajador— el empresario debe **probar que la medida se adoptó por razones no discriminatorias y que respondía a finalidades legítimas, adecuadas y proporcionadas**. Esta exigencia altera profundamente el análisis del despido por ineptitud sobrevenida, encargado ya no sólo de validar la causalidad del hecho, sino de evaluar si se han agotado alternativas menos lesivas para preservar el derecho al trabajo del individuo.

⁴ Cordero Gordillo, V., “*El despido de la persona trabajadora en situación de incapacidad temporal tras la Ley 15/2022: ¿hacia una nulidad automática?*”, Lex Social. Revista de Derechos Sociales, 13, 2023.

3.3 Nulidad frente a improcedencia: implicaciones concretas

La doctrina y la jurisprudencia que han interpretado la Ley 15/2022, especialmente en casos de despidos de trabajadores en situación de incapacidad temporal, subrayan que la discriminación por razón de salud o enfermedad constituye un supuesto de nulidad del despido en virtud del art. 26 de la Ley, siempre que se acredite la conexión causal entre la medida extintiva y la condición de salud. El **Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sentencia Social 415/2025)**, por ejemplo, ha señalado que el tratamiento diferencial basado en la enfermedad o condición de salud constituye un supuesto de **discriminación directa** a la luz del art. 6.1 de la Ley 15/2022, lo que implica la nulidad de pleno derecho de los actos que constituyan o causen discriminación por razón de los motivos recogidos en el art. 2.1 de la Ley (incluida la salud).

De forma concordante, numerosos autores doctrinales destacan que la protección reforzada frente a despidos vinculados a la salud no implica excluir de forma absoluta la posibilidad de extinción, sino que obliga a que, **antes de adoptar la medida, se haya efectuado un análisis riguroso de la proporcionalidad y de las alternativas disponibles, como los ajustes razonables o la reubicación en otros puestos compatibles**. En este sentido, la doctrina sostiene que, si la empresa no puede justificar objetivamente que no existe ninguna alternativa menos lesiva para salvaguardar el derecho al trabajo y la no discriminación, el despido será discriminatorio y, por ende, nulo⁵.

3.4 La relación con ajustes razonables

Aunque la Ley 15/2022 no regula directamente el concepto de **ajustes razonables** —que tiene su origen y desarrollo más explícito en normativa europea y en la legislación sobre discapacidad— su articulación con la prohibición de discriminación por razón de salud es indudable. En el contexto de despidos por ineptitud sobrevenida, los tribunales están empezando a interpretar que la **negativa u omisión de evaluar y adoptar ajustes razonables antes de extinguir el contrato puede constituir en sí una forma de discriminación**, ya que privaría al trabajador de la posibilidad de desempeñar sus funciones con las adaptaciones necesarias. Este enfoque doctrinal se apoya en la idea de que la no discriminación efectiva exige que se exploren soluciones que permitan mantener la relación laboral siempre que no se impongan cargas desproporcionadas a la empresa.

⁵ Cordero Gordillo, V., “*El despido de la persona trabajadora en situación de incapacidad temporal tras la Ley 15/2022: ¿hacia una nulidad automática?*”, Lex Social. Revista de Derechos Sociales, 13, 2023 y Molina Navarrete, C., “*La Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y no discriminación: ¿revolución o ajuste técnico del sistema antidiscriminatorio?*”, Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, (470), 2022.

3.5 Consecuencias prácticas para el análisis de la ineptitud sobrevenida

La consecuencia práctica más relevante del nuevo marco jurídico es que **el simple hecho de que un trabajador pierda temporal o permanentemente capacidad funcional no basta para justificar un despido objetivo si no se examinan previamente las alternativas necesarias a la extinción**. La empresa debe justificar no sólo la existencia de la ineptitud, sino también:

1. **Que la decisión extintiva no responde a una motivación discriminatoria por razón de salud;**
2. **Que se han evaluado otras medidas menos lesivas** —como ajustes del puesto, adaptaciones técnicas, reorganización de tareas o reubicación—; y
3. **Que la extinción es proporcional y necesaria** en relación con los fines legítimos perseguidos.

Este enfoque obligará a los órganos judiciales a realizar un análisis ponderado que integre el derecho constitucional a la igualdad y la no discriminación con las facultades empresariales de organización y selección de personal. En definitiva, deja de ser suficiente que la empresa acredite una causalidad funcional para validar el despido objetivo: ahora debe demostrar que el **ejercicio de su potestad extintiva se ha ajustado a los principios de igualdad, proporcionalidad y justificación objetiva** inherentes a la Ley 15/2022.

4. Prevención de riesgos y adaptación del trabajo a la persona

La **Ley 31/1995**, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), constituye una pieza central en la relectura contemporánea de la ineptitud sobrevenida. Su relevancia no se agota en el plano técnico-preventivo, sino que proyecta efectos directos sobre la configuración y límites de las facultades empresariales de organización y, en particular, sobre la legitimidad del recurso a la extinción contractual cuando concurren limitaciones funcionales derivadas de la salud.

4.1. El principio de adaptación del trabajo a la persona (art. 15 LPRL)

El art. 15.1.d) LPRL consagra como principio general de la acción preventiva la **“adaptación del trabajo a la persona”**, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos, la elección de equipos, métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir sus efectos en la salud. Este mandato no es retórico ni programático: integra una auténtica obligación jurídica empresarial que condiciona la organización del trabajo.

La doctrina ha subrayado reiteradamente que la LPRL introduce una lógica de **prevención integrada**, en la que el empresario no sólo debe evaluar y controlar riesgos, sino también **rediseñar el entorno laboral** para hacerlo compatible con las condiciones psicofísicas de quienes trabajan. En este sentido, **Mercader Uguina** ha señalado que la adaptación del trabajo a la persona constituye “uno de los ejes vertebradores del sistema preventivo español”, en la medida en que desplaza el enfoque desde la simple neutralización del riesgo hacia la reorganización estructural del proceso productivo⁶.

Asimismo, **Molina Navarrete** ha insistido en que el principio de adaptación del trabajo tiene una dimensión garantista que lo aproxima al deber de ajustes razonables cuando la limitación funcional conecta con situaciones de discapacidad o vulnerabilidad protegida⁷.

4.2. El trabajador especialmente sensible (art. 25 LPRL)

El art. 25 LPRL introduce una obligación reforzada respecto de los trabajadores que, “por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial”, sean especialmente sensibles a determinados riesgos. El precepto impone al empresario el deber de garantizar una protección específica y prohíbe emplearlos en puestos en los que, a causa de dicha sensibilidad, puedan ponerse en peligro ellos mismos o terceros.

Ahora bien, como advierte la doctrina, esta prohibición **no puede interpretarse como una cláusula habilitante para el despido**, sino como un mandato de reorganización preventiva. En palabras de **Sala Franco**, el art. 25 LPRL “no legitima sin más la separación del trabajador del proceso productivo, sino que obliga prioritariamente a adaptar el puesto o reubicar al trabajador en tareas compatibles”⁸.

La jurisprudencia ha reforzado esta lectura. La **Tribunal Supremo** ha afirmado que la declaración de “no apto” derivada de la vigilancia de la salud no comporta automáticamente la procedencia de un despido objetivo, sino que debe analizarse si la empresa ha cumplido sus obligaciones preventivas y de adaptación. En la **STS de 22 de julio de 2013 Rec. 1380/2012**, la Sala subrayó que la ineptitud sobrevenida exige acreditar la imposibilidad real de desempeño del puesto en sus funciones esenciales, sin que baste una mera declaración formal de no aptitud.

Más recientemente, diversos Tribunales Superiores de Justicia han declarado la improcedencia —e incluso la nulidad cuando concurren indicios de discriminación— de despidos basados exclusivamente en informes de no aptitud sin acreditación de intentos de adaptación. Así, el **Tribunal Superior de Justicia de Cataluña** (STSJ Cataluña 17 de

⁶ Mercader Uguina, J.R., “*Lecciones de Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*”, Tirant lo Blanch, 2025.

⁷ Molina Navarrete, C., “La tutela antidiscriminatoria y la prevención de riesgos laborales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 470, 2022.

⁸ Sala Franco, T., “*Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*”, Tirant lo Blanch, 2022.

febrero de 2021, Rec. 6189/2020) destacó que la empresa debe probar que ha explorado medidas alternativas razonables antes de acudir a la extinción.

4.3. Vigilancia de la salud y declaración de “no apto”: alcance jurídico

El sistema de vigilancia de la salud previsto en el art. 22 LPRL tiene carácter preventivo y no disciplinario. El dictamen de “apto”, “apto con limitaciones” o “no apto” constituye una valoración médica en relación con los riesgos del puesto evaluado, pero **no equivale a una calificación jurídica automática de ineptitud contractual**.

La jurisprudencia ha advertido que el informe médico es un elemento probatorio relevante, pero no concluyente. La empresa debe integrar ese dictamen en un análisis más amplio que incluya:

1. La identificación precisa de las funciones esenciales del puesto.
2. La valoración de si las limitaciones impiden efectivamente su desempeño.
3. La exploración de medidas de adaptación organizativa o técnica.

En este sentido, la **Tribunal de Justicia de la Unión Europea**, en el asunto **HK Danmark**, vinculó directamente la continuidad en el empleo con la obligación empresarial de realizar ajustes razonables antes de adoptar decisiones desfavorables por razón de discapacidad. Aunque el caso se sitúa en el ámbito de la Directiva 2000/78/CE, su lógica es trasladable a la articulación entre art. 25 LPRL e ineptitud sobrevenida cuando la limitación funcional es duradera.

4.4. Conexión con el deber de ajustes razonables y la Ley 15/2022

La lectura sistemática de la LPRL debe realizarse hoy a la luz de la **Ley 15/2022**, que incorpora la condición de salud como causa autónoma de discriminación. La omisión de medidas de adaptación puede constituir un indicio de trato desigual cuando la extinción contractual se adopta sin haber agotado alternativas organizativas menos lesivas.

La doctrina reciente —entre otros, **Cordero Gordillo**, V., “El despido de la persona trabajadora en situación de incapacidad temporal tras la Ley 15/2022”, *Lex Social*, 2023— subraya que el análisis ya no puede limitarse a la causalidad funcional, sino que debe integrar el juicio de proporcionalidad y la evaluación de alternativas.

Desde esta perspectiva, el art. 25 LPRL refuerza la idea de que la protección del trabajador especialmente sensible se articula prioritariamente mediante **medidas de ajuste y reorganización**, relegando la extinción a un último estadio, sólo legítimo cuando se acredite la imposibilidad objetiva y proporcionada de adaptación.

4.5. Consecuencias sistemáticas

El incumplimiento del deber preventivo —esto es, acudir directamente al despido tras una declaración de no aptitud sin documentar intentos reales de adaptación— puede generar:

- Improcedencia del despido por insuficiente acreditación de la causa objetiva.
- Nulidad cuando concurren indicios de discriminación por discapacidad o salud.
- Eventual responsabilidad en materia preventiva.

En definitiva, la LPRL no se limita a regular la gestión técnica del riesgo, sino que configura un auténtico **marco normativo de organización inclusiva del trabajo**. El art. 15 impone la adaptación estructural del puesto; el art. 25 refuerza la protección del trabajador especialmente sensible; y ambos preceptos, interpretados sistemáticamente y en conexión con el derecho antidiscriminatorio, condicionan la aplicación del art. 52.a) ET.

La consecuencia es clara: la declaración de “no apto” no es una autorización extintiva, sino un **disparador de deberes empresariales adicionales**. Solo cuando, tras un proceso documentado y de buena fe de evaluación y ensayo de ajustes razonables, se constata la imposibilidad objetiva y proporcionada de mantener el vínculo, podrá considerarse legítima la extinción por ineptitud sobrevenida.

5. El deber de ajustes razonables: del ámbito europeo a la recepción interna

5.1. Directiva 2000/78/CE y configuración del deber

El art. 5 de la Directiva 2000/78/CE obliga a los empleadores a adoptar **ajustes razonables** para permitir a personas con discapacidad participar en el empleo, salvo carga excesiva.

La jurisprudencia del TJUE ha ido ampliando el alcance del concepto de discapacidad, incluyendo situaciones de enfermedad de larga duración cuando generan limitaciones duraderas. Es paradigmática la sentencia **HK Danmark (C-335/11 y C-337/11)**, que rompe con la clásica separación rígida entre enfermedad y discapacidad⁹.

Del mismo modo, en **Daouidi (C-395/15)** el Tribunal insiste en que una incapacidad temporal prolongada puede constituir discapacidad a efectos de protección antidiscriminatoria¹⁰.

⁹ STJUE 11 de abril de 2013, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11 (HK Danmark).

¹⁰ STJUE 1 de diciembre de 2016, C-395/15, (Daouidi).

Más recientemente, en **HR Rail (C-485/20)**, el TJUE enfatiza que el empleador debe explorar alternativas organizativas reales antes de optar por la extinción¹¹.

No cualquier medida es exigible. La razonabilidad exige ponderar:

- a) coste económico,
- b) impacto organizativo,
- c) tamaño y recursos de la empresa,
- d) duración de la limitación,
- e) eficacia del ajuste.

La propia Directiva admite excluir medidas que supongan **carga desproporcionada**. Pero dicha carga debe ser **probada** por la empresa.

Por ello, no resulta aceptable sostener que la mera existencia de una limitación justifica la extinción. El análisis jurídico correcto exige demostrar que **ningún ajuste razonable** (ni siquiera parcial o temporal) permitiría la continuidad del vínculo.

5.2. Proyección sobre el ordenamiento español

Esta jurisprudencia ha influido de forma decisiva en los tribunales españoles. La **STS de 22 de febrero de 2018 (Rec. 160/2016)** asume la definición amplia de discapacidad del TJUE y llama a valorar la existencia de **barreras organizativas superables** antes de considerar procedente el despido⁷.

El Tribunal Supremo deja claro que:

“La discapacidad no deriva solo de la condición médica, sino de la interacción con las barreras del entorno”.

A partir de aquí, la ineptitud deja de interpretarse como un atributo “natural” del trabajador y pasa a analizarse también en términos de **responsabilidad organizativa**.

6. Declaración de “no apto” del servicio de prevención: naturaleza y límites

Los servicios de prevención realizan evaluaciones técnicas orientadas a determinar la compatibilidad del trabajador con determinadas tareas. Su dictamen de “no apto” posee relevancia probatoria, pero **no decide por sí mismo la extinción contractual**.

Como recuerda la doctrina (Puebla Pinilla), el informe debe ser integrado en un juicio más complejo en el que entren en juego prevención, igualdad y estabilidad en el empleo¹².

¹¹ STJUE 10 de febrero de 2022, C-485/20, (HR Rail).

¹² Puebla Pinilla, A., “Incapacidad, ineptitud y extinción del contrato de trabajo”, Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social. N.º 3, 2024.

El empresario debe:

1. identificar las limitaciones,
2. explorar medidas de adaptación (organización, tiempos, tareas, medios),
3. evaluar su razonabilidad y proporcionalidad,
4. documentar por qué resultan inviables —si lo son—.

La omisión de este itinerario **desnaturaliza** el despido objetivo, convirtiéndolo en un acto discriminatorio.

6.1 Paralelismo con la incapacidad permanente y la reforma del art. 49 ET

La jurisprudencia siempre ha hecho hincapié en la diferencia entre incapacidad permanente e ineptitud, pues aun cuando ambos conceptos suponen la inhabilidad del trabajador para el desarrollo de la prestación objeto del contrato de trabajo, la primera se define por remisión a la legislación de Seguridad Social y requiere declaración administrativa o judicial que pone fin a la relación laboral, al contemplarse expresamente como causa de extinción del contrato de trabajo (art. 49.1.e del ET). De ahí que haya dicho que, como regla general, la incapacidad permanente sólo es hábil para actuar como ineptitud sobrevenida cuando se declara en el grado de parcial (SS.T.S. de 10 de diciembre de 1985, 14 de abril de 1988, 2 de mayo de 1990 y 10 de diciembre de 1991).

La reforma del art. 49.1.n) ET, al suprimir la extinción automática del contrato por incapacidad permanente y condicionar su eventual terminación a la previa exploración de la recolocación con ajustes razonables, expresa un principio de alcance general: **cuando exista una alternativa organizativa proporcional que permita mantener el vínculo laboral, la extinción debe ceder.**

Esto ha llevado a la reforma del art. 49 ET, que evita la extinción automática por incapacidad permanente y exige explorar la **recolocación con ajustes razonables**, refleja un principio transversal: **el empleo debe preservarse cuando sea posible.**

Como señala la doctrina (Molina Navarrete), la extinción pasa a ser una medida **última ratio**¹³.

La doctrina ha subrayado, con acierto, que la extinción deja de ser una consecuencia normal de la contingencia y pasa a configurarse como **medida de última ratio** (Molina Navarrete), subordinada a la verificación real y documentada de la posibilidad de ajuste.

En este marco, los “ajustes razonables” que el legislador impone en el art. 49.1.n) —reorganización de funciones, adaptación de tiempos, redistribución de tareas,

¹³ Molina Navarrete, C., “El nuevo tratamiento de la incapacidad permanente”, Trabajo y Derecho, 2023.

reasignación compatible dentro del grupo profesional o incluso a puestos equivalentes— no constituyen un régimen cerrado, sino la expresión concreta de un **deber general de conservación del contrato** cuando ello sea objetivamente posible y proporcionado. La extrapolación resulta coherente, además, con el principio de adaptación del trabajo a la persona del art. 15 LPRL y con la especial protección del art. 25 LPRL, que obligan a priorizar la adecuación del puesto frente a la exclusión del trabajador.

Para determinar si la carga es excesiva se tendrá particularmente en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas.

El propio art. 49.1.n) otorga a las empresas de menos de 25 trabajadores, un marco específico de lo que deben entenderse por ajustes razonables, entendiendo la razonabilidad siempre que el coste de los mismos no supere el **importe superior entre la indemnización por despido improcedente y seis mensualidades de salario**.

La persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente en alguno de los grados citados en el párrafo primero de esta letra n) para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.

La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo. Cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.

Los servicios de prevención determinarán, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

Aunque la ineptitud sobrevenida y la incapacidad permanente presentan perfiles distintos, el fundamento protector es común: si existen ajustes razonables, la extinción deviene injustificada.

Aunque incapacidad permanente e ineptitud sobrevenida no coinciden conceptualmente, comparten un mismo fundamento protector: ambas situaciones revelan una desarmonía entre las exigencias del puesto y las condiciones del trabajador que el ordenamiento no pretende resolver, en primera instancia, mediante la ruptura del contrato, sino mediante la **readecuación** del puesto, de las tareas o de la organización. De ahí que resulte

razonable **extrapolar**, por vía sistemática y teleológica, los criterios del art. 49.1.n) ET a supuestos próximos, como la ineptitud o la especial sensibilidad del art. 25 LPRL.

En este marco, los “ajustes razonables” que el legislador impone en el art. 49.1.n) —reorganización de funciones, adaptación de tiempos, redistribución de tareas, reasignación compatible dentro del grupo profesional o incluso a puestos equivalentes— no constituyen un régimen cerrado, sino la expresión concreta de un **deber general de conservación del contrato** cuando ello sea objetivamente posible y proporcionado. La extrapolación resulta coherente, además, con el principio de adaptación del trabajo a la persona del art. 15 LPRL y con la especial protección del art. 25 LPRL, que obligan a priorizar la adecuación del puesto frente a la exclusión del trabajador.

Desde una perspectiva de **derecho del trabajo**, la extrapolación se sostiene en tres pilares:

1. **Interpretación sistemática:** el art. 49.1.n) dialoga con los arts. 15 y 25 LPRL y con el art. 52.a) ET (ineptitud sobrevenida). En todos ellos, la regla es clara: antes de extinguir, deben ponderarse alternativas organizativas razonables.
2. **Principio de proporcionalidad:** la extinción sólo es legítima cuando sea necesaria y adecuada para proteger la organización y la seguridad, y no existan medidas menos lesivas.
3. **Función tuitiva del Derecho del Trabajo:** la norma debe aplicarse de manera que preserve el empleo siempre que ello no imponga una carga desproporcionada al empresario.

Pero el argumento gana solidez si se apoya también en categorías de **derecho civil**:

— **Unidad de sistema y analogía iuris** (arts. 1.4 y 3 CC). Cuando el legislador expresa de forma clara un criterio de justicia material —conservar la relación obligatoria antes que resolverla—, ese criterio actúa como principio informador extrapolable a situaciones afines. El art. 49.1.n) revela una preferencia normativa por la conservación del contrato que permite integrar lagunas en materias próximas (ineptitud, especiales sensibilidades).

— **Principio de conservación de los contratos** (favor contractus). El ordenamiento civil prefiere, siempre que sea posible, la subsistencia del negocio frente a su ineficacia o resolución. Trasladado al ámbito laboral —contrato de tracto sucesivo y función social—, impone interpretar las causas extintivas restrictivamente y promover soluciones de adaptación.

— **Buena fe objetiva y deberes de cooperación** (art. 7.1 CC). La empresa debe desplegar una conducta leal y cooperativa para hacer posible el cumplimiento contractual en condiciones modificadas cuando ello sea razonable. La extinción inmediata, sin acreditar intentos serios de ajuste, vulnera este estándar de conducta.

— **Prohibición del abuso de derecho** (art. 7.2 CC). Invocar la causa extintiva como atajo para evitar el esfuerzo de reorganización constituiría un ejercicio abusivo: formalmente amparado, pero materialmente contrario a la finalidad de la norma preventiva y protectora.

Desde esta matriz civilista, la regla de equilibrio prevista para las empresas de menos de 25 trabajadores cobra pleno sentido. No se trata de autorizar extinciones más fáciles, sino de **modular las cargas**: se exige el mismo deber de buscar ajustes razonables; sólo cuando sean inviables, previene que el coste resulte desproporcionado.

En consecuencia, si en el caso concreto existen **ajustes razonables** —proporcionados, técnicamente viables y no excesivamente onerosos—, la extinción deviene injustificada, tanto si se articula por incapacidad permanente como por ineptitud sobrevenida o especial sensibilidad. La diferencia tipológica entre estas figuras no neutraliza el principio común: **conservar el empleo cuando sea posible y sólo acudir a la rescisión cuando la adaptación resulte objetivamente imposible o desproporcionada**.

6.2 Jurisprudencia española reciente: Especial mención a la STS de 27 de noviembre de 2025 Rec. 3356/2024.

La jurisprudencia ordinaria ha ido construyendo progresivamente esta lógica protectora.

Así, la **STS 3 de octubre de 2017 (Rec. 1664/2015)** declara nulo el despido vinculado a enfermedad de larga duración por apreciar indicios de discriminación indirecta.

Igualmente, la **STS 29 de enero de 2020 (Rec. 3379/2017)** reconoce que la falta de adaptación del puesto en supuestos de limitación funcional puede revelar trato discriminatorio contrario a la igualdad efectiva.

Pero, sin duda, es con la publicación de la STS de 27 de noviembre de 2025, donde se confirma expresamente esta obligación y sus consecuencias. La Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de noviembre de 2025 (Rec. 3356/2024) constituye, en este sentido, un hito clarificador. En ella, el Tribunal Supremo declara la nulidad del despido objetivo por ineptitud sobrevenida cuando la empresa se limita a invocar un informe médico de “no apto” sin haber explorado previamente la adopción de ajustes razonables, en un contexto en el que la situación del trabajador resulta equiparable a una discapacidad en los términos del Derecho de la Unión Europea.

El art. 52.a ET no puede ser leído de manera aislada ni como una cláusula de cierre que permita extinguir el contrato ante cualquier disminución de aptitud psicofísica. Su aplicación exige una interpretación sistemática conforme al art. 14 de la Constitución Española (CE), a los arts. 4.2.c) y 17 ET —que proscriben la discriminación en el empleo— y al marco reforzado de protección instaurado por la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

La clave hermenéutica radica en que la ineptitud sobrevenida no puede construirse a partir de una lógica meramente médica o preventiva, sino que debe valorarse desde una perspectiva funcional y relacional: ¿existe realmente una imposibilidad objetiva de desempeño tras haber agotado las posibilidades de adaptación razonable? Si la respuesta es negativa, el recurso al art. 52.a ET se convierte en una decisión prematura y, en su caso, discriminatoria.

La sentencia de 27 de noviembre de 2025 insiste en que el informe de “no apto” emitido por el servicio de prevención no equivale automáticamente a la concurrencia de ineptitud en sentido jurídico-laboral. El primero opera en el plano de la vigilancia de la salud; la segunda exige una valoración integral del puesto, de las tareas esenciales y de las eventuales adaptaciones disponibles. Confundir ambos planos supone desnaturalizar tanto la causa objetiva como el sistema preventivo.

El deber de ajustes razonables opera como un auténtico presupuesto de validez del despido cuando la situación es subsumible en el concepto de discapacidad. No se trata de una mera recomendación ni de una obligación genérica de buena fe, sino de una exigencia jurídica específica cuya omisión puede convertir el despido en nulo por discriminatorio.

En el caso analizado por el Tribunal Supremo, concurrían varios elementos relevantes: procesos de incapacidad temporal de larga duración, limitaciones funcionales persistentes y ausencia de medidas empresariales dirigidas a adaptar el puesto, modificar tareas o promover una recolocación efectiva. La empresa no acreditó haber explorado alternativas organizativas ni haber evaluado el impacto real de posibles ajustes. La decisión extintiva se adoptó como reacción inmediata al informe de “no apto”.

Este comportamiento empresarial resulta incompatible con la lógica del sistema antidiscriminatorio. La igualdad material exige remover los obstáculos que impiden el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, no consolidarlos mediante la expulsión del trabajador del mercado laboral. La nulidad declarada por el Tribunal Supremo no responde, por tanto, a un formalismo procedimental, sino a la vulneración sustantiva del derecho a la igualdad y a la no discriminación.

La invocación de la normativa preventiva como justificación indirecta del despido constituye otro de los puntos críticos. Los arts. 22, 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) regulan la vigilancia de la salud y la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. Sin embargo, su finalidad es eminentemente preventiva y protectora, no extintiva.

La LPRL impone a la empresa la obligación de adaptar el trabajo a la persona, principio que conecta con el mandato general de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores. La declaración de “no apto” debe activar un proceso de evaluación y adaptación, no una decisión automática de despido. Utilizar la prevención de riesgos

como vía indirecta para excluir a trabajadores con limitaciones funcionales desvirtúa el sentido mismo de la normativa.

En este contexto, la ineptitud sobrevenida no puede configurarse como una consecuencia mecánica de la calificación preventiva. Solo tras constatar que no existen ajustes razonables viables —o que estos implican una carga desproporcionada debidamente acreditada— cabría plantear, en su caso, la procedencia de la extinción por causa objetiva.

La consecuencia jurídica de omitir el deber de ajustes razonables no es la improcedencia, sino la nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales. Ello comporta la readmisión obligatoria del trabajador, el abono de salarios de tramitación y la eventual indemnización adicional por daño moral, en coherencia con el régimen sancionador previsto en el art. 8.12 de la LISOS.

Desde una perspectiva práctica, el mensaje jurisprudencial es inequívoco: el despido por ineptitud sobrevenida ya no puede operar como un atajo frente a situaciones de deterioro de la salud. Las empresas deben documentar de manera exhaustiva los intentos de adaptación, justificar la imposibilidad de recolocación y acreditar, en su caso, la carga excesiva que impediría adoptar determinados ajustes.

Para los operadores jurídicos —especialmente en el ámbito de recursos humanos, prevención y asesoría laboral— este criterio no constituye una excepción aislada, sino la consolidación de una regla interpretativa estructural: la igualdad y la inclusión condicionan el ejercicio de las facultades extintivas empresariales. En definitiva, el estándar actual impone una secuencia clara: adaptar primero; extinguir, solo como última ratio y tras acreditar rigurosamente la inexistencia de alternativas razonables.

7. Conclusiones

La progresiva centralidad del deber de realizar ajustes razonables ha transformado de manera estructural el tratamiento jurídico de la declaración de “no apto” y su eventual conexión con el despido por ineptitud sobrevenida. Lo que durante años se interpretó como un automatismo —informe negativo del servicio de prevención seguido de extinción objetiva ex art. 52.a del Estatuto de los Trabajadores— ha quedado desplazado por una lectura constitucional, europea y sistemática del ordenamiento laboral, en la que la igualdad material y la conservación del empleo operan como criterios rectores.

En primer lugar, la declaración de “no apto” debe ser correctamente encuadrada en su naturaleza jurídica. Se trata de un dictamen técnico-preventivo, emitido en el marco de la vigilancia de la salud regulada en los arts. 22, 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), cuyo objetivo es proteger la seguridad y la salud del trabajador, así como prevenir riesgos para terceros. Su función es esencialmente garantista y adaptativa,

no resolutoria. El informe puede tener relevancia probatoria, pero no constituye, por sí solo, una causa extintiva ni integra automáticamente el presupuesto de la ineptitud sobrevenida.

La confusión entre plano preventivo y plano extintivo ha sido uno de los principales focos de litigiosidad. La jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo ha insistido en que la ineptitud del art. 52.a ET no puede identificarse mecánicamente con la inaptitud médica. La primera exige una imposibilidad objetiva y relevante para el desempeño de las funciones esenciales del puesto; la segunda describe una situación de riesgo o incompatibilidad desde la perspectiva de la salud laboral. Entre ambas categorías media un espacio de valoración jurídica que solo puede colmarse tras explorar las alternativas razonables de adaptación.

En esta línea, la Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de noviembre de 2025 marca un punto de inflexión. El Alto Tribunal declara nulo el despido objetivo basado exclusivamente en un “no apto” cuando la empresa no ha intentado ajustes razonables y la situación del trabajador es equiparable a una discapacidad conforme al Derecho de la Unión Europea. El fallo no se limita a un control formal de la causa, sino que integra el análisis en el marco del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación (art. 14 CE), así como en la lógica de la Ley 15/2022.

La influencia del Derecho europeo resulta determinante. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha configurado un concepto funcional de discapacidad que incluye limitaciones duraderas que dificulten la participación plena y efectiva en la vida profesional, aunque no exista una declaración formal de incapacidad permanente. Esta doctrina, desarrollada a partir de la Directiva 2000/78/CE, obliga a los empleadores a adoptar ajustes razonables antes de proceder a la extinción, salvo que acrediten que tales medidas suponen una carga excesiva.

La consecuencia jurídica de incumplir este deber no es la improcedencia, sino la nulidad del despido por discriminación. Ello implica readmisión obligatoria, salarios de tramitación y, en su caso, indemnización adicional por daño moral. Se consolida así una lectura fuerte del principio de igualdad material: no basta con una causa objetiva formalmente correcta; es preciso demostrar que se han removido los obstáculos que impiden la continuidad del vínculo laboral en condiciones compatibles con la salud del trabajador.

En este contexto adquiere especial relevancia el paralelismo con la incapacidad permanente y la reforma del art. 49 ET. Tradicionalmente, la incapacidad permanente constituía causa automática de extinción contractual (art. 49.1.e ET). Sin embargo, la introducción del art. 49.1.n) ET ha suprimido ese automatismo y ha condicionado la extinción a la previa exploración de la recolocación con ajustes razonables. Solo cuando tales ajustes resulten inviables o constituyan una carga excesiva podrá extinguirse válidamente el contrato, previa motivación y dentro de los plazos legalmente previstos.

Este cambio normativo expresa un principio transversal: la conservación del empleo como regla y la extinción como ultima ratio. El legislador ha positivizado así una preferencia por la adaptación organizativa frente a la ruptura del vínculo, incluso en supuestos de incapacidad permanente reconocida. Resulta, por tanto, coherente extrapolar esta lógica a la ineptitud sobrevenida y a las situaciones de especial sensibilidad del art. 25 LPRL. Aunque las categorías no coincidan plenamente, comparten un mismo fundamento: la desarmonía entre puesto y condiciones del trabajador debe resolverse prioritariamente mediante la readecuación, no mediante la expulsión.

Desde una perspectiva sistemática, esta extrapolación se apoya en la unidad del ordenamiento. El art. 49.1.n) ET dialoga con el art. 52.a ET y con la LPRL, integrando un mismo eje protector. El principio de proporcionalidad exige que la extinción solo sea legítima cuando sea necesaria, idónea y no existan medidas menos lesivas. La función tuitiva del Derecho del Trabajo refuerza esta conclusión: las causas extintivas deben interpretarse restrictivamente, en favor de la estabilidad en el empleo.

Incluso desde categorías propias del Derecho civil —conservación del contrato (favor contractus), buena fe objetiva y prohibición del abuso de derecho— se refuerza la idea de que la empresa debe desplegar una conducta activa y cooperativa para mantener la relación laboral cuando ello sea razonablemente posible. Invocar la ineptitud como atajo para eludir esfuerzos de reorganización puede constituir un ejercicio abusivo del derecho extintivo, contrario a la finalidad protectora de la normativa preventiva y antidiscriminatoria.

Particular interés presenta la regulación específica para empresas de menos de 25 trabajadores en el art. 49.1.n) ET, que delimita cuándo el coste de los ajustes puede considerarse excesivo. Lejos de establecer un régimen de menor protección, la norma modula las cargas económicas en función del tamaño empresarial, pero mantiene intacto el deber de explorar soluciones razonables. La carga no se reputará excesiva cuando pueda paliarse mediante ayudas o subvenciones públicas, reforzando así la dimensión social y cooperativa del sistema.

En definitiva, la declaración de “no apto” ya no puede operar como desencadenante automático del despido. Activa, por el contrario, un itinerario jurídico exigente: identificación de limitaciones, análisis de funciones esenciales, exploración y documentación de ajustes posibles, valoración de su proporcionalidad y, solo en caso de inviabilidad acreditada, eventual extinción motivada. La omisión de este proceso desnaturaliza la causa objetiva y transforma el despido en un acto discriminatorio.

La convergencia entre jurisprudencia constitucional, ordinaria y europea, junto con la reforma legislativa en materia de incapacidad permanente, consolida un modelo en el que la adaptación precede a la ruptura. La ineptitud sobrevenida y la incapacidad permanente dejan de ser categorías puramente técnico-médicas para integrarse en un marco de igualdad sustantiva y prevención inclusiva. El mensaje normativo es inequívoco:

preservar el empleo cuando sea posible; extinguir solo cuando la adaptación resulte objetivamente imposible o desproporcionada.