

FLASH JURÍDICO LABORAL

Nulidad o improcedencia de la extinción en caso de declaración de NO APTA por el Servicio de Prevención (SP).

Habida cuenta que circulan titulares de prensa y publicaciones en redes sociales que pueden llevar a confusión en relación con dos recientes sentencias del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2025 (Rec. 3965/2024 y 4968/2024), que declararon la improcedencia y no la nulidad de extinciones tras la declaración de NO APTA por parte del SP, resulta necesario analizar su contenido.

Yes que hay que tener en cuenta dos elementos esenciales que concurren en estas dos sentencias:

- 1.- Se trata de unos hechos anteriores a la STJUE Ca Na Negreta de 18 de enero de 2024 y a la reforma del art. 49 del Estatuto de los Trabajadores operada por la Ley 2/2025, de 29 de abril.
- 2.- Y más importante: No se declara la nulidad porque NO se solicitó en la demanda ni en los recursos, ni se invocó la vulneración de derechos fundamentales ni la discriminación por discapacidad o enfermedad.

En consecuencia, ante la Declaración NO APTA por el Servicio de Prevención (SP), la empresa no puede proceder a la extinción automática del contrato, pues **esta finalización contractual se podría declarar NULA por discriminación por discapacidad**, en aplicación del art. 4.1 de la Ley 15/2022, que dispone que se considera vulneración del derecho a la igualdad de trato y no discriminación «la denegación de ajustes razonables» y según la doctrina de la STJUE de 18 de enero de 2024, C-631/22 - Ca Na Negreta.

Por ello, antes de extinguir el contrato de trabajo la empresa debe intentar la adaptación del puesto de trabajo de la persona trabajadora en atención a su capacidad, y en caso de no ser posible esta adaptación, intentar la reubicación en otro puesto, en aplicación de la doctrina del TJUE.

Portanto, para proceder a la extinción la empresa debería acreditar en juicio:

- 1.- Mediante informe médico de NO APTA emitido por el SP más otros medios de prueba adicionales para acreditar que la persona trabajadora carece de facultades profesionales y capacidades mínimas exigibles.
- 2.- La imposibilidad de ajustes razonables o de reubicación en otro lugar compatible con sus limitaciones, mediante informe del SP.



Business Elevated

ETL
GLOBAL

3.- Comunicación escrita con el abono simultáneo de la indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades y la concesión o abono de un preaviso de 15 días de salario.

Desde Allyon ETL contamos con una amplia experiencia en asesoramiento en derecho laboral y seguridad social, así como en la defensa de nuestros clientes en procedimientos judiciales y en adaptar su estrategia de forma eficiente, alineándola con la normativa y los criterios administrativos y judiciales actualmente vigentes.

DEPARTAMENTO JURÍDICO LABORAL | ALLYON ETL