

## 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.

Y es 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.

Por tanto, 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.

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 a adaptar su estrategia de forma eficiente, alineándola con la normativa y los criterios administrativos y judiciales actualmente vigentes.

## **DEPARTAMENTO JURÍDICO LABORAL | ALLYON ETL**