

## FLASH JURÍDICO LABORAL

### **Nulidad o improcedencia de la extinción en caso de declaración de NO APTO 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 APTO 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 APTO 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 APTO** 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