
Ajustes razonables en la ineptitud sobrevenida: análisis de la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2025

*Reasonable adjustments in supervening ineptitude:
analysis of the Supreme Court ruling
of December 22, 2025*

Marc CARRERA DOMENECH
Socio director Sagardoy en Cataluña

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Caso. 3. Consideraciones jurídicas. 4. Conclusiones.

RESUMEN: La sentencia del Tribunal Supremo resuelve el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por la empresa contra la declaración de improcedencia del despido de una vendedora. La trabajadora fue despedida por ineptitud sobrevenida tras ser declarada «no apta» por el servicio de prevención de riesgos debido a sus limitaciones físicas.

El Alto Tribunal desestima el recurso y confirma la improcedencia del despido. Basándose en la reciente doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre discapacidad, el Supremo establece que un simple informe de «no apto» no justifica automáticamente la extinción del contrato de trabajo.

Para que el despido objetivo sea lícito, la empresa tiene la carga probatoria de demostrar que, antes de adoptar la decisión extintiva, intentó implementar «ajustes razonables» en el puesto de trabajo, ofreció a la empleada un puesto alternativo compatible con su estado de salud, o bien que acreditó que dichas adaptaciones habrían supuesto una carga excesiva o desproporcionada para la compañía. Al no probar la empresa haber agotado ninguna de estas medidas, el despido es calificado jurídicamente como improcedente.

PALABRAS CLAVE: Ajustes razonables, despido, ineptitud sobrevenida, discapacidad.

ABSTRACT: *The Supreme Court ruling resolves the cassation appeal filed by the company against the declaration of unfair dismissal of a saleswoman. The employee was dismissed due to supervening ineptitude after being declared «unfit» by the occupational risk prevention service because of her physical limitations.*

The Supreme Court dismisses the appeal and confirms the unfairness of the dismissal. Based on the recent doctrine of the Court of Justice of the European Union regarding disability, the Supreme Court establishes that a simple «unfit» report does not automatically justify the termination of the employment contract.

For the objective dismissal to be lawful, the company bears the burden of proof to demonstrate that, before adopting the termination decision, it attempted to implement «reasonable adjustments» in the workplace, offered the employee an alternative position compatible with her health condition, or proved that such adaptations would have represented an excessive or disproportionate burden for the company. Since the company failed to prove that it had exhausted any of these measures, the dismissal is legally classified as unfair.

KEYWORDS: Reasonable adjustments, dismissal, supervening ineptitude, disability.

1. INTRODUCCIÓN

El interés suscitado por la sentencia objeto de este comentario es doble.

Por un lado, ha causado cierto desconcierto entre la doctrina más autorizada la declaración de un despido improcedente (y no nulo) tras la constatación judicial de la denegación de ajustes razonables a una persona cuyas limitaciones funcionales son equiparadas a una discapacidad. Por otro lado, en un debate menos novedoso, pero no menos importante, sigue causando un cierto estupor el carácter expansivo con el que los tribunales de justicia vienen aplicando el concepto de discapacidad a partir de la conocida doctrina sentada por el TJUE en el asunto C-631/22, *Ca Na Negreta*.

En el caso que veremos a continuación, la persona trabajadora no tan solo no había obtenido ninguna declaración formal o administrativa de discapacidad (requisito superado por la doctrina del TJUE) sino que en la declaración de hechos probados no constaba ningún diagnóstico médico detallado más allá de unas referencias genéricas a una patología lumbar hasta el 16 de noviembre de 2018, una ansiedad has-

ta agosto de 2020 y una patología de articulaciones (rodilla derecha) hasta mayo de 2022, siendo el despido de fecha 3 de agosto de 2022.

Es cierto que la sentencia recoge también las limitaciones funcionales de la persona trabajadora (debe evitar manipulación manual de cargas de peso igual o superior a cinco kilos, no debe realizar tareas que conlleven bipedestación estática/dinámica prolongada debiendo alternar con sedestación cuando la bipedestación estática/dinámica sea mantenida en el tiempo, no debe realizar tareas que conlleven posturas de flexoextensión con la columna lumbar, no debe realizar tareas que impliquen elevación de los miembros superiores por encima de los hombros, no debe realizar tareas que impliquen trabajar de rodillas y en cuclillas) pero todas ellas se refieren a la realización de tareas propias de su puesto de trabajo, no evidenciándose de una manera clara y diáfana la concurrencia de deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Es por ello por lo que creo necesario someter a debate público y doctrinal algunas consideraciones jurídicas sobre esta cuestión.

2. CASO

El resumen del caso es el siguiente:

La trabajadora prestaba servicios para Leroy Merlin desde febrero de 1999 con contrato indefinido a tiempo completo como vendedora de productos de jardinería. Sus tareas implicaban un alto grado de esfuerzo físico: atención al cliente, gestión de existencias, carga de materiales pesados y voluminosos, uso de escaleras, posturas en cuclillas y permanecer de pie durante jornadas de siete horas.

Tras sufrir varias bajas médicas de larga duración entre 2017 y 2022 (por patologías lumbares, ansiedad y problemas en la rodilla), el INSS le dio el alta médica considerando que sus limitaciones no la incapacitaban para su trabajo. En reconocimientos médicos previos

de la empresa (2019 y 2021) fue declarada «apta con limitaciones» (restricciones de peso y posturas).

En julio de 2022, un nuevo informe del servicio de prevención la declaró definitivamente «No Apta» para su puesto por severas restricciones físicas (prohibición de levantar más de cinco kilos, de estar en bipedestación prolongada, flexiones de columna, etc.). Basándose únicamente en este informe, la empresa le notificó en agosto de 2022 su despido por ineptitud sobrevenida, indemnizándola con 20 días por año trabajado, alegando la imposibilidad de reubicarla sin poner en peligro su integridad física.

El Juzgado de lo Social núm. 2 de Madrid (octubre de 2023) estimó la demanda de la trabajadora, declarando el despido como improcedente y condenando a la empresa a la readmisión o al pago de una indemnización superior (39 238,62 euros).

La empresa recurrió en suplicación, pero el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (junio de 2024) desestimó el recurso y ratificó la sentencia de instancia.

Ante esto, Leroy Merlin interpuso el recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, aportando una sentencia contradictoria del TSJ de Castilla-La Mancha como contraste.

3. CONSIDERACIONES JURÍDICAS

La primera consideración que me gustaría desarrollar es la relativa al concepto de persona discapacitada, pues si bien es cierto que el debate jurídico que plantea la sentencia con carácter principal es el relativo al alcance del deber empresarial de llevar a cabo los ajustes razonables ante una declaración de no aptitud laboral, todo el razonamiento judicial transita por el cauce de la doctrina jurisprudencial sentada por el TJUE en el asunto de *Ca Na Negreta*, que pivota sobre la definición expansiva del concepto de discapacidad.

En concreto, concluye la sentencia del Tribunal Supremo en este caso que:

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 llevado a cabo ninguna de las dos actuaciones anteriores, porque las mismas le supondrían una carga excesiva.

Así pues, resulta necesario entender lo que significa la expresión ineptitud sobrevenida por discapacidad cuando no hay ninguna referencia a esta condición en los hechos probados.

El punto de partida en nuestro ordenamiento jurídico lo encontramos en el art. 4 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Este artículo dice lo siguiente:

Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Esta definición permite sostener un concepto de persona discapacitada más allá de las situaciones declaradas o reconocidas por la Administración.

En este sentido, también la sentencia del TJUE de *Ca Na Negreta*, aunque referida a la problemática suscitada por la aplicación del art. 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores a personas devenidas definitivamente no aptas para ocupar su puesto debido a una discapacidad sobrevenida, nos recuerda que el concepto de «discapacidad», en el sentido 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, debe entenderse referido a una limitación de la capacidad derivada, en particular, de dolencias físicas, mentales o psíquicas permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

Pero el concepto de discapacidad fue abordado también con anterioridad por el TJUE.

La STJUE 11 de abril de 2013, asunto HK Danmark, C 335/11 y C 337/11 [TJCE 2013\222] y, más tarde, la STJUE 1 de diciembre de 2016, asunto Daoudi, C 395/15 [TJCE 2016\917], vinieron a establecer con meridiana claridad que si una enfermedad curable o incurable acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores y si esta limitación es de larga duración, tal enfermedad puede estar incluida en el concepto de «discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78. Y si un accidente acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores y si esta limitación es de larga duración, puede estar incluido en el concepto de «discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78.

Por lo tanto, parece claro que la enfermedad o accidente que derive en las limitaciones indicadas tiene que ser de larga duración, lo que fundamenta la previsible permanencia de la dolencia que impide la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

Llegados a este punto, la segunda consideración que me gustaría plantear es la relativa al concepto de larga duración de la enfermedad o del accidente, pues la sentencia objeto de este comentario constata una discapacidad sobrevenida de la persona trabajadora sin valorar en ningún momento si la patología referida en los hechos probados, de la que derivan sus limitaciones físicas, es de larga duración.

Alguien podría decir que la larga duración es evidente si se tiene en cuenta la duración de la última baja por incapacidad temporal que figura en los hechos probados (del 23 de abril de 2021 al 17 de mayo de 2022) pero la evidencia se desvanece si se tiene en cuenta que la resolución de baja médica sólo se pronuncia sobre la capacidad laboral de la persona trabajadora (y de hecho el órgano competente para ello de-

ció finalmente que la capacidad había sido restablecida) y no sobre las características de la enfermedad, a la vez que no figura en los hechos probados ningún diagnóstico médico actualizado sobre la enfermedad de la persona trabajadora que se pronuncie sobre su duración.

Así las cosas, resulta que la constatación de una ineptitud sobrevenida por discapacidad no se fundamenta en ningún diagnóstico médico que determine la duración de la enfermedad limitante, presumiéndose la larga duración por la existencia de varias bajas por incapacidad temporal causadas por patologías diversas, la última de la cuales se localiza en la rodilla derecha.

Podría de nuevo decirse que es el informe del servicio de vigilancia de la salud el que establece de alguna manera la previsible permanencia de la dolencia que impide la participación plena y efectiva de la persona en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, en la medida en que declara la no aptitud para el desempeño de su puesto de trabajo. Pero también aquí se estaría pasando por alto que la vigilancia periódica de la salud y los reconocimientos médicos correspondientes evalúan la salud de la persona trabajadora en el momento presente, con relación a los riesgos inherentes y actuales al trabajo, siendo irrelevante la duración larga o corta de la enfermedad a los efectos de activar con carácter inmediato el protocolo de medidas preventivas y protectoras oportunas.

Por último, mi tercera consideración no puede evitar compartir la sensación de solución «en evolución» que se vislumbra en el razonamiento de la Sala Cuarta al abordar no sólo este caso sino el resuelto en la sentencia del mismo día, número 1285/2025. Me refiero a la declaración de improcedencia de un despido que, con la ley en la mano, especialmente el artículo 6 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, debería haber sido declarado nulo.

En efecto, este artículo establece con total claridad que se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. No parece posible quedarse en la improcedencia del despido cuando se constata una discriminación, lo que pro-

bablemente llevará en un futuro cercano a la declaración de nulidad de despidos producidos en situaciones similares cuando así se solicite en las demandas correspondientes.

4. CONCLUSIONES

Más allá de las consideraciones anteriores, lo que parece claro es la situación de jaque en la que se encuentra de nuevo un artículo del Estatuto de los Trabajadores (el 52.a) por el desarrollo y penetración de la doctrina jurisprudencial del TJUE.

El concepto de ajustes razonables ya está teniendo eco en situaciones de discriminación por asociación relacionadas con la discapacidad.

La STJUE 11 de septiembre de 2025, *asunto Bervidi*, C38/24 constituye un hito en la interpretación de la Directiva 2000/78/CE, al reconocer expresamente que la prohibición de discriminación indirecta por motivos de discapacidad se extiende también a los trabajadores que, sin ser ellos mismos discapacitados, resultan perjudicados en el empleo por la atención que prestan a un familiar con discapacidad (discriminación por asociación). Asimismo, el Tribunal declara que el empresario está obligado a realizar ajustes razonables a favor de estos trabajadores-cuidadores, siempre que tales medidas no supongan una carga excesiva.

El concepto legal de ajuste razonable —en el sentido de modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos— está claramente limitado a las situaciones de las personas consideradas o equiparadas a una condición de discapacidad.

Ahora bien, la agregación de elementos jurídicos a ponderar por el empresario cuando se enfrenta a una situación concreta de una ineptitud sobrevenida, en la que la misma normativa de prevención de ries-

gos laborales le obliga a actuar con notable diligencia, corre el riesgo de generar una maraña conceptual de difícil gestión empresarial y amplia interpretación judicial, pues a la necesaria determinación del concepto jurídico indeterminado de ajuste razonable se une la expansiva definición de la situación de discapacidad que parece poner en el mismo saco una enfermedad cancerígena, una amputación física y un dolor local en la rodilla derecha.

Esperemos en todo caso que los sucesivos pronunciamientos judiciales arrojen un poco más de luz en la aplicación justa y ponderada de los mecanismos de protección y prevención de la discriminación de las personas en situación de discapacidad.

