Asunto: Informe sobre posibilidad de extinción de contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida de trabajadora municipal.
Solicitante: **Ilmo. Ayuntamiento de XXXXXXXXX**
Expte.: 168/2026-JADSC

INFORME JURÍDICO

ANTECEDENTES

- La Alcaldesa-Presidenta del Ilmo. Ayuntamiento de XXXXXXX remite escrito por el que expone que por una trabajadora del servicio de Ayuda a Domicilio de dicha entidad se ha permanecido en situación de baja laboral desde el día 8 de noviembre de 2023, habiéndose resuelto por parte del INSS, con fecha 4 de febrero de 2026, no reconocer a la misma la pensión de incapacidad permanente, e instándose su reincorporación tras el correspondiente alta médica, notificación de lo cual se realizó a la interesada con fecha 30 de enero de 2026 pasado, tras lo cual, y durante el disfrute de las vacaciones devengadas y no disfrutadas durante su periodo de IT, se procedió a su revisión médica por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales contratado por el Ayuntamiento, resultando de ello un informe médico emitido por referido servicio en el que se concluye que la trabajadora es "no apta" para el desempeño de las funciones propias de auxiliar de ayuda a domicilio, en contradicción de facto con la valoración de capacidad presunta que emana de la resolución del INSS.

En función de ello, por la interesada se ha presentado escrito, a través de su representación letrada, por el que se solicita formalmente la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas (Ineptitud Sobrevenida) de acuerdo con el Art. 52.a) del Estatuto de los Trabajadores, con la consiguiente indemnización legal.

A tenor de ello se solicita de este Servicio Jurídico que se emita informe en el que se detalle si resulta procedente el despido objetivo que insta la trabajadora en orden al informe de no aptitud emitido por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, o sea, si a tenor de éste el Ayuntamiento estaría legalmente obligado o facultado para proceder a la extinción del contrato por ineptitud sobrevenida, a pesar de la resolución negativa de incapacidad del INSS, indicándose otras cuestiones como la posibilidad de que se realicen obligaciones previas como sería la necesidad de acreditar la imposibilidad de adaptación del puesto de trabajo o de reubicación en otra vacante de la plantilla municipal antes de proceder al despido, así como, en su caso, la certeza de la indemnización que pudiera corresponderle y la valoración del riesgo de que, en el supuesto de acceder al despido objetivo de dicha trabajadora, éste pudiera ser declarado improcedente o nulo, en el caso de que la trabajadora impugnase la resolución que ella misma solicita.

NORMATIVA APLICABLE

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL).
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico del Serv. de Asesoría Jurídica DEL XXXXXXXXXXXXXXXX el 05-06-2026

pie_firma_conto_dipu_01

Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET).
- Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (LFPA).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

En virtud de ello, se emite el presente

INFORME

PRIMERO.- Siguiendo la pauta que venimos manteniendo y desarrollando en informes jurídicos precedentes de este Servicio, en cuanto al régimen del personal laboral de las entidades locales se refiere, debemos antes que nada partir de las siguientes puntualizaciones:

I.- El artículo 89 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL), dispone al respecto:

> *"El personal al servicio de las entidades locales estará integrado por funcionarios de carrera,* ***contratados en régimen de derecho laboral*** *y personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial.".*

Asimismo, el artículo 177 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL), dispone que:

> *"Art. 177.*
> *1. La selección del personal laboral se rige por lo establecido en el artículo 103 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.*
> *2. La contratación* ***laboral*** *puede ser por tiempo indefinido, de duración determinada, a tiempo parcial, y demás modalidades previstas en la legislación laboral.*
> ***El régimen de tales relaciones será, en su integridad, el establecido en las normas de Derecho Laboral.***
> *3. Será nulo el contrato laboral por tiempo indefinido celebrado por una Entidad local con persona incursa en alguna de las causas de incapacidad específica que sean de aplicación a los funcionarios y al personal interino."*

II.- Situados específicamente en lo que atañe a los empleados públicos en régimen de personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, hay que tener en cuenta en primer término la especial circunstancia respecto de su régimen en orden a lo previsto en el artículo 7 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP)[1], relativo a la "*Normativa aplicable al personal laboral"*, dado que por éste se

[1] El artículo 7 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), dispone respecto del régimen del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, lo siguiente:

"Artículo 7. Normativa aplicable al personal laboral.

El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho."

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico del Serv. de Asesoría Jurídica DEL XXXXXXXXXXXXXXXX el 05-06-2026

pie_firma_conto_dipu_01

establece que este personal se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de dicho Estatuto que así lo dispongan.

Es decir, para tratar el asunto en cuestión objeto del presente informe, tenemos que considerar en un primer término, como aplicación directa al personal laboral que presta servicios en las distintas Administraciones Públicas, lo dispuesto en primer lugar por la legislación laboral correspondiente, tomándose como punto de partida para ello las previsiones que se determinen en su caso en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET), y demás normativa laboral de aplicación, y siguiendo a renglón seguido con lo que, en su caso, se haya podido determinar en los respectivos Convenios Colectivos específicos, aplicándose únicamente el TREBEP para aquellas cuestiones que expresamente se determinen en este que puedan afectar a referido personal.

III.- Por otro lado, la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (LFPA), como normativa autonómica de desarrollo en materia de función pública, la cual le es de aplicación a las entidades locales andaluzas, como Administraciones Públicas a las que se refiere expresamente la LFPA[2] en su artículo 3.1 a)-, dispone en su artículo 2. letra b) que dicha Ley es de aplicación: "*Al personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía. Se rige por la legislación laboral, por los preceptos del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y por la restante legislación estatal de carácter básico que le resulten de aplicación, por los artículos de esta ley que así lo dispongan, así como por las normas convencionales que sean de aplicación.".*[3]

Esta Ley determina igualmente, en parecidos términos a lo dispuesto en el TREBEP, en el artículo 16.1 de la misma, que es personal laboral el que, en virtud de un contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios profesionales retribuidos en la Administración pública, disponiendo asimismo la tipología de este personal en función de la duración del respectivo contrato de trabajo.

SEGUNDO.- El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET), en su artículo 52, relativo a la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, dispone literalmente lo siguiente:

"Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas.
El contrato podrá extinguirse:

*a) **Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva** en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.*

---

2 El artículo 3.1. en su letra d), de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (LFPA), dispone lo siguiente:
"Artículo 3. Personal con legislación específica.
1. La ley es también de aplicación a:
(...)
*d) **El personal al servicio de las Administraciones locales del territorio de Andalucía** y de las entidades públicas dependientes de las mismas, con respeto en todo caso a la autonomía local y a la legislación básica estatal de aplicación directa al régimen específico de la función pública local.".*

3 Ha de tenerse en cuenta el contenido de la Disposición adicional cuadragésima primera de la LFPA, relativa al Personal de las Administraciones Públicas de Andalucía incluido en su ámbito de aplicación, la cual determina expresamente que : *"Con respecto a su normativa específica, las referencias de esta Ley a la Administración de la Junta de Andalucía se entenderán realizadas también a las demás Administraciones públicas incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley."*

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico del Serv. de Asesoría Jurídica DEL XXXXXXXXXXXXXXXX el 05-06-2026

pie_firma_conto_dipu_01

*b) **Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo**, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.*
c) Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.
Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.
d) (Derogada)
e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.
Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo."

En relación con la circunstancia prevista en el apartado 2 del referido artículo 52 TRET, por ser una cuestión contemplada en la norma que afecta directamente a aquellos casos en que la ineptitud sobrevenida del trabajador lo es para su puesto de trabajo habitual pero puede no serlo para otros puestos con que cuente la empresa en su plantilla, hemos de acudir necesariamente a lo que dispone el artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), el cual, dentro del Capítulo III, relativo de los derechos y obligaciones que en la materia se establecen para los trabajadores, en general, se refiere de forma específica a la "*protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos*", disponiendo lo siguiente:

Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección 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 los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.
Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.
2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.".

pie_firma_conto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico del Serv. de Asesoría Jurídica DEL XXXXXXXXXXXXXXXX el 05-06-2026

E igualmente, en estrecha relación con el contenido de referido artículo, debemos referirnos a lo que el precedente artículo 15 de indicada norma, relativo a los principios de la acción preventiva, establece en su apartado 1, letra d), cuando dispone que:

> *"Artículo 15. Principios de la acción preventiva.*
> *1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:*
> *(...)*
>
> *d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.*
> *(...)"*

Cabe de igual modo referir el contenido del artículo 49 del TRET, en cuanto que se refiere a la extinción del contrato de trabajo, en términos generales, concretamente en lo previsto en la letra n)[4] del punto 1 de dicho artículo, ab initio, que si bien no es precisamente el supuesto que estamos estudiando en el presente informe -habida cuenta que dicha norma se refiere al supuesto en que el trabajador ha sido declarado por los servicios del INSS en alguna situación de incapacidad, ya sea gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, siendo que, en el presente caso, no ha sido declarada oficialmente ninguna de dichas incapacidades-, si se estima por el que suscribe que su contenido reviste cierta relevancia en cuanto considera la posibilidad de que, aún en dicha situación de incapacidad, resulta imperativo que tal extinción del contrato de trabajo lleve aparejado necesariamente la circunstancia de que no sea posible realizar por el empresario los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, o cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora, y que textualmente viene a establecer lo siguiente:

> *Artículo 49. Extinción del contrato.*
> *1. El contrato de trabajo se extinguirá:*
>
> *(...)*
> *n) Por declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.*
> *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.*
> *(...)"*

[4] La letra n) del apartado 1 del artículo 49 del TRET, ha sido añadida por el art. 1.3 de la Ley 2/2025, de 29 de abril, Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico del Serv. de Asesoría Jurídica DEL XXXXXXXXXXXXXXXX el 05-06-2026

pie_firma_conto_dipu_01

TERCERO.- Analizado el escrito de consulta elevado por el Ayuntamiento de referencia, así como la documentación que se acompaña al mismo, puede observarse que, en relación con la sucesión de hechos que se relatan así como las circunstancias que se ponen de manifiesto, confluyen tres planos distintos que no deben confundirse: Por un lado, la calificación de la invalidez acordada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) con fecha 15 de enero de 2026, el cual resuelve no reconocer la pensión por invalidez permanente a la trabajadora en cuestión; por otro lado, la valoración elaborada por el servicio de prevención de la salud de la entidad en cuanto a la aptitud de dicha trabajadora respecto del puesto de trabajo que venía desarrollando; y, en último término, el régimen extintivo del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida.

La clave de este triple plano de confluencia radica en que la resolución del INSS lo que viene a significar no es otra cosa que, a juicio de dicho organismo, no existe una incapacidad permanente de la trabajadora en el entendimiento de que ésta posee una capacidad laboral en términos generales, o sea, se establece una valoración de capacidad presunta, instando a la trabajadora a reincorporarse a su puesto tras el alta médica; en tanto que desde el punto de vista de la prevención de la salud lo que se viene a determinar por el departamento correspondiente es que, a juicio de éste, la trabajadora lo que mantiene es una ineptitud para el desempeño del puesto de trabajo que venía desarrollando en la entidad. Circunstancias estas que puestas a colación no representan una contradicción real entre las resoluciones y/o dictámenes de ambos entes (INSS/Servicio de Prevención), resultando a la postre que ambas resoluciones devienen compatibles habida cuenta que una trabajadora puede no estar incapacitada para trabajar en general, pero sí ser no apta para su puesto de trabajo habitual. Es decir, la resolución del INSS y el informe del Servicio de Prevención de la entidad operan en planos distintos, ello sin perjuicio de que, no podemos dejar de obviar, que ambas resoluciones plantean a priori una situación de inseguridad jurídica para el Ayuntamiento que se ve encorsetado entre la obligación de dar de alta a la trabajadora a la par de la necesidad de contemplar los riesgos puestos de manifiesto por los servicios de prevención.

En cuanto al tercer factor de ese triple plano del que hemos hecho alusión, esto es, la existencia de un régimen extintivo del contrato de trabajo sobre la base una ineptitud sobrevenida por parte de la trabajadora, entendemos está sometido a diversas matizaciones y, más que nada, a determinadas limitaciones:

I.- En principio hay que señalar que el despido objetivo por ineptitud sobrevenida no es automático, no es una cuestión de aplicación inmediata conforme que la situación laboral del trabajador que pudiera conducir a dicho despido se haya podido poner de manifiesto.

Si bien el artículo 52.a del Estatuto de los Trabajadores contempla y permite la extinción del contrato de trabajo por "*ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa*", lo cierto es que la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha ido matizando y estableciendo una serie de requisitos estrictos:

- La ineptitud del trabajador ha de ser real, objetiva y acreditada fehacientemente.
- Ha de ser una ineptitud de carácter permanente o duradera en el tiempo
- Debe afectar a las funciones esenciales del puesto de trabajo que desempeña el trabajador/a
- Y un requisito fundamental y decisivo, de suma importancia, es que no sea posible una adaptación razonable del puesto de trabajo para que el trabajador pueda seguir desarrollándolo, o que no sea posible su recolocación en otro puesto de trabajo de la empresa.

Este último elemento es decisivo y determinante para la jurisprudencia a la hora de calificar un despido con arreglo a lo dispuesto en el artículo 52.a TRET, pues existe una obligación previa que le corresponde observarla al empresario y es la de adaptación del puesto o recolocación en otro puesto al

pie_firma_conto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico del Serv. de Asesoría Jurídica DEL XXXXXXXXXXXXXXXX el 05-06-2026

trabajador antes de despedirlo. Entra en juego aquí la normativa de prevención que ya hemos examinado en apartados anteriores, concretamente lo dispuesto en los artículos 15.1 d) y 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) como principio de la acción preventiva (protección reforzada de la salud de los trabajadores). Es decir, la empresa/empleador, en este caso la Administración municipal, antes de proceder al despido objetivo del trabajador/a habría de acreditar que se habrían explorado seriamente todas las opciones de adaptación o recolocación del dicho empleado, en caso contrario el despido podría ser declarado improcedente, e incluso, en algunos casos, nulo (si se conectase con discapacidad o discriminación indirecta).

La Sentencia más relevante y reciente sobre esta cuestión es la Sentencia de la sala cuarta (Social) del Tribunal Supremo, de fecha 22 de diciembre de 2025, Núm. 1284/2025 (Rec.3965/2024) que, en su Fundamento Jurídico Quinto, apartado 5, manifiesta lo siguiente

> *"5. A la vista de lo anterior, parece evidente que en aquellos supuestos en los que existan informes de los servicios de prevención, en el sentido de que quien ha venido prestando servicios para la empresa es persona no apta para continuar desempeñando sus servicios en el puesto de trabajo en que lo venía haciendo, se produce un supuesto de ineptitud sobrevenida, de acuerdo con el art. 52.a ET; en tales circunstancias, el problema que se plantea en ese momento es si la empresa puede proceder a extinguir el contrato de trabajo solo en base a dichos informes y si con ello cumple con las condiciones que impone la norma legal para que dicha decisión pueda ser considerada adecuada a la misma.*
> *Resulta evidente que es aplicable la previsión estatutaria para la extinción del contrato por causas objetivas, si bien para determinar las condiciones en las que dicha extinción se adecúe a las previsiones del ordenamiento jurídico, hemos de tener en cuenta la normativa comunitaria y nacional, así como las decisiones jurisprudenciales tanto del TJUE como de esta Sala.*
> *Al respecto, conviene señalar que el informe de los servicios de prevención necesariamente deberá contener una explicación detallada de las limitaciones concretas detectadas -no de las enfermedades, ex art. 22 LPRL, por respeto a su derecho a la intimidad- y su incidencia sobre las funciones desempeñadas por la trabajadora, sin que baste la simple afirmación de que ésta ha perdido su aptitud para el desempeño del puesto, si dicha afirmación no está justificada en los términos expuestos y no se soporta con otros medios de prueba útiles y adicionales, ex sentencia 177/2022.*
> *Además la empresa que contando con una declaración de "no apta" decide hacer uso de la previsión legal del 52.a ET, corre con la carga de la prueba, artículo 217 LEC, art. 105.1 LRJS, art. 121.3 LRJS y sentencia 557/2024, de que ha realizado con carácter previo a su decisión los ajustes razonables en el puesto de trabajo para permitir a dicha persona continuar en el mismo, o que le ha ofrecido otro puesto de trabajo acorde y adoptado a su situación, en ambos casos permitiéndole conservar su empleo y sin que a pesar de ello haya sido posible continuar con la prestación de la relación laboral; o que no ha hecho todo lo descrito, porque tales ajustes constituirían una carga excesiva para la empresa.*
> *En tales supuestos, la función del órgano jurisdiccional será evaluar si la prueba aportada por la empresa que ha decidido extinguir la relación laboral, cumple o no con los requisitos de la carga probatoria que hemos expresado. Sin que sea relevante en este caso las consecuencias que para la persona trabajadora tenga la decisión correspondiente con respecto a su relación con las entidades gestoras de la Seguridad Social.*
> *En el presente caso constatamos que, en función de cuanto se declara probado en la sentencia recurrida, debemos partir de que la empresa no ha acreditado haber cumplido las obligaciones que le impone la norma legal en la redacción vigente en el momento en que se producen los hechos.*
> *No olvidemos que aun cuando en aquel momento pudiera haberse entendido que la solución era distinta a la que ahora impone la interpretación jurisprudencial de esta Sala por aplicación de la*

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico del Serv. de Asesoría Jurídica DEL XXXXXXXXXXXXXXXX el 05-06-2026

pie_firma_conto_dipu_01

doctrina del TJUE, la correcta era la que ahora se explicita como perfectamente señala nuestra sentencia 269/2022, de 29 de marzo de 2022 (rcud. 1062/2020) cuando recuerda que "hace mucho tiempo que nuestra doctrina constitucional explicó cómo la Sentencia que introduce un cambio jurisprudencial "hace decir a la norma lo que la norma desde un principio decía, sin que pueda entenderse que la jurisprudencia contradictoria anterior haya alterado esa norma, o pueda imponerse como Derecho consuetudinario frente a lo que la norma correctamente entendida dice" (STC 95/1993, de 22 de marzo)".
En definitiva, 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 les supondrían una carga excesiva. Al no haber acreditado el cumplimiento de sus obligaciones, la decisión extintiva merece la calificación de despido improcedente****."*

Con base en esta Sentencia del Alto Tribunal, y de muy reciente cuño, se han dictado otras tantas resoluciones judiciales emanadas de algunos de los Tribunales Superiores de Justicia, que apoyándose en la doctrina que emana de la misma, se han pronunciado en iguales términos, tales como la STSJ Comunidad de Madrid 315/2026, 26 de Marzo de 2026; la STSJ País Vasco 975/2026, 28 de Abril de 2026; la STSJ Comunidad Valenciana 300/2026, 27 de Enero de 2026; o también la STSJ Comunidad Valenciana 914/2026, 24 de Marzo de 2026.

También cabría mencionar otras resoluciones judiciales que estarían estrechamiento relacionadas con el pronunciamiento judicial mencionado en cuanto que son mencionadas por ésta en función de las referencias que se hacen en su contenido, tales como la STS de 23 de febrero de 2022 (Núm 177/2022), y la STS de 17 de octubre de 2024 (Núm. 557/2024).[5]

[5] La STS de 17 de octubre de 2024 (Núm. 557/2024), adquiere relevancia en orden a que integra la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) sobre los ajustes razonables y la protección frente a discriminación por discapacidad, con la doctrina de que antes que despedir hay que valorar medidas organizativas reales, incluyendo movilidad funcional.
La propia STS de fecha 22 de diciembre de 2025, Núm. 1284/2025, en su F.J. Quinto, apartados 3 y 4, hace mención del pronunciamiento del TJUE (Sentencia de 8 de enero 2024, en el asunto C-631/22, Ca Na Negreta), recogiendo el pronunciamiento del Tribunal Supremo en la referida STS de 17 de octubre de 2024, en los siguientes términos:
(...) «cuando un trabajador deviene definitivamente no apto para ocupar su puesto debido a una discapacidad sobrevenida, un cambio de puesto puede ser una medida adecuada como ajuste razonable a efectos del artículo 5 de la Directiva 2000/78, ya que permite a ese trabajador conservar su empleo, garantizando su participación plena y efectiva en la vida profesional con arreglo al principio de igualdad con los demás trabajadores [...] el concepto de "ajustes razonables" implica que un trabajador que, debido a su discapacidad ha sido declarado no apto para las funciones esenciales del puesto que ocupa, sea reubicado en otro puesto para el que disponga de las competencias, las capacidades y la disponibilidad exigidas, siempre que esa medida no suponga una carga excesiva para su empresario [...].
En el caso de autos, de la normativa nacional controvertida en el litigio principal resulta que esta permite el despido de un trabajador cuando se le haya declarado formalmente no apto para ocupar su puesto debido a una discapacidad sobrevenida, sin obligar a su empleador a adoptar previamente las medidas adecuadas, en el sentido del artículo 5 de la Directiva 2000/78, o a mantener las medidas adecuadas que ya haya adoptado. En efecto, de las indicaciones del órgano jurisdiccional remitente se desprende que el demandante en el litigio principal había sido reubicado en otro puesto dentro de la empresa entre el 6 de agosto de 2018 y el 13 de marzo de 2020, fecha del despido, que fue notificado por el empresario once días después del reconocimiento formal de su incapacidad para ejercer su anterior función habitual. Pues bien, según el órgano jurisdiccional remitente, el nuevo puesto en que el trabajador había sido reubicado, durante más de un año, parecía compatible con las limitaciones físicas resultantes de su accidente de trabajo [...].
Así pues, una normativa nacional en materia de seguridad social no puede ir en contra, en particular, del artículo 5 de la Directiva 2000/78, interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta, convirtiendo la discapacidad del trabajador en una causa de despido, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables para permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar en su caso que tales ajustes constituirían una carga excesiva, en el sentido de la jurisprudencia recordada en el apartado 45 de la presente sentencia».

Para adaptar nuestra legislación a ese pronunciamiento del Tribunal de Justicia europeo se aprobó la Ley 2/2025, de 29 de abril, que -aunque no vigente en el momento de los hechos, permite orientar el análisis- modifica el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores para permitir que el trabajador que desee continuar su prestación de servicios pese a su declaración de incapacidad permanente pueda requerir del empresario la introducción de "ajustes razonables" en su trabajo, de manera que si los mismos resultan posibles y exigibles el contrato no se extingue y por tanto, según la modificación que igualmente introduce la Ley en el artículo 174.5 de la Ley General de la Seguridad Social, la prestación de incapacidad permanente queda suspendida durante el desempeño del mismo puesto

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico del Serv. de Asesoría Jurídica DEL XXXXXXXXXXXXXXXX el 05-06-2026

pie_firma_conto_dipu_01

Como síntesis de esa doctrina jurisprudencial consolidada, de la que se puede extraer una línea argumental muy clara, es que la declaración por los servicios de prevención de la entidad empleadora como "*no apto/a*" de un/a trabajador/a de la misma no es suficiente justificación para que dicha empresa/empleador -en nuestro caso el Ayuntamiento consultante- pudiera proceder al despido que se determina en el artículo 52 del TRET, es decir, tal declaración de ineptitud del empleado/a respecto de determinado puesto de trabajo que éste venía desarrollando -por informe de los indicados servicios de prevención- no legitima automáticamente el despido.

Se produce una carga probatoria reforzada de la empleadora (Administración/empresa) que debe acreditar, antes de proceder a un despido, a verificar de forma fehaciente y efectiva los siguientes parámetros:

- Ineptitud real, concreta y funcional del trabajador/a
- Incidencia de la ineptitud sobrevenida en funciones esenciales
- Intentos efectivos por parte del empleador de adaptación del puesto de trabajo en orden a las capacidades reales del trabajador en función de la ineptitud sobrevenida de éste.
- Intentos, de no ser posible la adaptación del puesto, de recolocación en otro puesto compatible con las capacidades del trabajador.

Las consecuencias de incumplir tal sucesión de requisitos por parte del empresario/empleador trae consigo la improcedencia del despido del trabajador, en el supuesto de la falta de adaptación del puesto o recolocación en otro, e incluso la nulidad del mismo en determinados supuestos que como hemos visto pudieran afectar a derechos fundamentales del trabajador.

La conclusión a que se nos conduce, tras la última jurisprudencia al efecto, conforme a las sentencias del Tribunal Supremo a que nos hemos referido en precedentes apartados, especialmente la STS de 22 de diciembre de 2025, es que se ha endurecido claramente el estándar respecto del despido a que se refiere el artículo 52.a del TERT, en cuanto que el despido por ineptitud sobrevenida del trabajador/a se ha convertido en una medida de "*última ratio*", condicionada necesariamente a la prueba previa por parte del empleador de adaptación del puesto o recolocación en otro compatible.

II.- Otra matización que cupiera realizar al respecto de la consulta que se formula es que la solicitud de la trabajadora, en orden a que por el Ayuntamiento se proceda a su despido objetivo en razón de la ineptitud sobrevenida determinada por el servicio de prevención, no es vinculante para la entidad local; esto es, el consistorio no estaría compelido u obligado por mor de dicha solicitud a tramitar el despido objetivo que se insta por referida empleada habida cuenta que el despido es una facultad del empresario (en este caso, la Administración municipal), no un derecho del trabajador (a salvo, claro está, de la facultad que éste posee prevista en el artículo 49.1 d) del TRET[6])

---

de trabajo con adaptaciones u otro que resulte incompatible.

La STS nº 94/2025, de 4 de febrero, adquiere relevancia en cuanto que introduce un matiz cualificado: El despido puede llegar a ser NULO (no solo improcedente) si se conecta con situaciones de salud prolongadas o asimilables a discapacidad, y no se han hecho ajustes razonables, con la doctrina de que, antes de extinguir el contrato de trabajo, la empresa está obligada a facilitar la adaptación del puesto siempre que sea razonable, teniendo en cuenta, en caso contrario, y en ciertos casos, que la falta de adaptación del puesto puede traer consigo la nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales del trabajador.

6 El artículo 49.1 letra d) del TRET, enmarcado en los casos en que procede la extinción del contrato de trabajo, prevé lo siguiente:
"Artículo 49. Extinción del contrato.
1. El contrato de trabajo se extinguirá:
(...) d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar. (...)"

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico del Serv. de Asesoría Jurídica DEL XXXXXXXXXXXXXXXX el 05-06-2026

pie_firma_conto_dipu_01

Sobre todo hay que tener en cuenta que la trabajadora en cuestión en modo alguno puede forzar a la entidad local a que se lleve a cabo un despido conforme al artículo 52.a del TRET si no concurren los requisitos tanto legales como los establecidos por la jurisprudencia para que pueda producirse tal despido.

III.- A colación de lo anterior, al consistorio municipal la opción que le cabría en el supuesto de que estuviese en su interés proceder al despido objetivo de la trabajadora pasaría necesaria y obligatoriamente por acreditar con carácter previo la imposibilidad de adaptar el puesto de trabajo en el que se venían prestando servicios por la trabajadora o de reubicar a la misma, para lo cual el Ayuntamiento debería generar y reunir una serie de pruebas documentales que justificasen de forma fehaciente y clara que se habrían agotado todas las alternativas antes del despido, es decir, se debería acreditar la imposibilidad de realizar "*ajustes razonables*".

Siguiendo el iter procedimental que este expediente administrativo implicaría, bajo el supuesto de que la voluntad del consistorio fuese la de proceder al despido de la empleada, ello nos llevaría necesariamente a verificar los siguientes hitos :

- Informe del Servicio de Prevención: El punto de partida es el dictamen médico que declara a la trabajadora "NO APTA" para las tareas fundamentales de su puesto actual (auxiliar de ayuda a domicilio). Este informe serviría como base técnica para demostrar que las limitaciones físicas o psíquicas impiden el desempeño seguro del citado puesto de trabajo.
- Análisis de Adaptabilidad: Se debería acreditar documentalmente que se ha valorado si es posible modificar las funciones o el entorno de trabajo para que la trabajadora pudiera seguir en su puesto sin riesgos. Tal imposibilidad cabría acreditarse demostrando que los cambios necesarios en el puesto de trabajo no son técnicamente viables o no eliminan el riesgo para la trabajadora o los usuarios
- Certificación de la Plantilla Municipal: Resultaría necesario probar que se ha realizado una búsqueda de vacantes existentes en toda la plantilla del Ayuntamiento, justificándose puesto por puesto si fuera necesario, por qué la trabajadora no podría ser reubicada en ninguna otra posición disponible atendiendo a sus capacidades actuales en función de la ineptitud sobrevenida que hubiera sido catalogada por el respectivo informe de prevención.
- Justificación de Riesgos Laborales: El Ayuntamiento debería hacer constar que permitir el desempeño de las funciones actuales supondría una vulneración de la normativa de seguridad laboral, ya que existiría un riesgo real para la propia trabajadora y para los usuarios del servicio.

En definitiva, la acreditación consistiría en un expediente administrativo que demostrase que la Administración municipal habría buscado activamente una solución de "ajuste razonable" o movilidad funcional y que no habría sido posible encontrar ninguna alternativa compatible con la salud de la trabajadora y la seguridad del servicio. Solo entonces se podría acometer con ciertas garantías el despido objetivo de referida trabajadora.

IV.- Sin perjuicio de lo expuesto en el apartado precedente, a juicio del que subscribe, y siguiendo las pautas que la jurisprudencia en la materia ha marcado en las resoluciones judiciales que ya han sido examinadas en el presente informe, el itinerario que se considera como más correcto o idóneo que pudiera realizar el consistorio municipal en relación con la situación planteada en la consulta, sería en líneas generales el siguiente:

1. Requerir al Servicio de Prevención que se tiene contratado por la corporación a fin de que emitiese un informe ampliado donde, respecto de la ineptitud sobrevenida de la trabajadora en cuestión, habrían de concretarse de forma clara y específica los siguientes parámetros:

pie_firma_conto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico del Serv. de Asesoría Jurídica DEL XXXXXXXXXXXXXXXX el 05-06-2026

- Limitaciones funcionales exactas detectadas en la trabajadora de referencia.
- Tareas que resultarían incompatibles con esas limitaciones funcionales.
- Si la no aptitud de referida trabajadora es total o sólo lo es para determinadas funciones del puesto de trabajo.
- Si no habría riesgo laboral en que la trabajadora, con las limitaciones detectadas, pudiese desarrollar otros puestos de trabajo compatibles que pudiesen existir dentro del organigrama municipal.

2. Analizar la posibilidad de adaptación del puesto de trabajo que venía desarrollando la trabajadora, en concreto verificando las siguientes posibilidades y los "ajustes razonables" que cabría realizar:

- La modificación de tareas que venía realizando la empleada por otras compatibles con su estado de salud.
- La eliminación de aquellas funciones que se detectasen como incompatibles con arreglo a la ineptitud declarada
- La realización de aquellas ajustes organizativos razonables que se entendiesen necesarios.

3. En el supuesto de que la posibilidad de la adaptación del puesto de trabajo no fuese posible o supusiese unos ajustes no razonables del mismo, cabría entrar en un tercer estadio valorándose la posible recolocación interna en otro puesto de trabajo de la plantilla de personal del consistorio, resultando relevante señalar, dado el carácter de Administración pública de la entidad empleadora, la necesidad de la adecuada compatibilidad de ese otro puesto de trabajo en orden a lo siguiente:

- Que se tratase de otros puestos del mismo grupo/subgrupo, con igual titulación o equivalente.
- Con funciones compatibles con arreglo a los conocimientos/titulación de la trabajadora.
- Que se pudiese arbitrar una movilidad funcional o incluso cambio de puesto de la trabajadora.

Sólo en la tesitura de que todos estadíos previos no pudiesen en modo alguno llevarse a cabo por parte del Ayuntamiento es cuando entendemos que cabría plantearse o valorarse el posible despido objetivo de la citada trabajadora por ineptitud sobrevenida de la misma conforme a lo previsto en el artículo 52.a del TRET, teniéndose muy en cuenta para ello lo ya indicado en el apartado III precedente en cuanto que para proceder en tal sentido habría de gestionarse un expediente bien documentado en los términos referidos en ese mismo apartado (justificación de imposibilidad de adaptación y acreditación de búsqueda real de alternativas).

Es cuanto tengo que informar, señalando que la opinión jurídica que se recoge en el presente informe se somete a la de cualquiera otra mejor fundada en derecho.

Córdoba, a (*fecha y firma electrónica*).
El Técnico Consultor jurídico. Asesoría Jca. Diputación de Córdoba.

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico del Serv. de Asesoría Jurídica DEL XXXXXXXXXXXXXXXX el 05-06-2026

pie_firma_conto_dipu_01