

**Despido por ineptitud sobrevenida basado en el informe de vigilancia de la salud emitido por el Servicio de prevención ajeno. Requisitos de validez y límites en el tratamiento empresarial de los datos personales.**

**Fermín Gallego Moya**

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia.*

**Resumen:** *El despido por ineptitud sobrevenida de un trabajador (art. 52.a ET) no puede apoyarse exclusivamente en el informe elaborado por el Servicio de prevención ajeno, a propósito de la vigilancia de la salud del trabajador, cuando su mera conclusión de “no aptitud” entra en contradicción con el informe del Servicio Público de Salud que propició el alta médica por curación o mejoría que permitía a aquel reincorporarse al trabajo habitual. La decisión extintiva, que debe identificar cuáles son las limitaciones del trabajador y de qué manera provocan la sobrevenida ineptitud para las tareas propias del oficio, debe articularse en un contexto en el que, garantizando el derecho a la tutela judicial efectiva, se permita un acceso empresarial a los datos personales justificativos de la medida, necesariamente respetuoso con la normativa protectora de su tratamiento.*

**Palabras clave:** *Ineptitud sobrevenida. Despido por causas objetivas. Informe de salud del servicio de prevención. Protección de datos personales.*

**Abstract:** *Dismissal due to the supervening unfitness of an employee (Article 52.a ET) cannot be based exclusively on the fitness report prepared by the external Prevention Service, for the purpose of health surveillance, when its conclusion of unfitness contradicts the report of the Public Health Service that motivated the medical discharge due to recovery or improvement that allows the employee to perform normal work. The termination decision, which must identify the employee's limitations and how they cause the supervening unfitness for the tasks inherent to the job, must be articulated in a context in which, in order to guarantee effective judicial protection, the company is allowed access to the personal data justifying such a measure, necessarily respecting the regulations protecting its processing.*

**Keywords:** *Supervening incompetence. Dismissal for objective reasons. Health report from the prevention service. Personal data protection.*

---

## **I. Introducción**

La cuestión jurídica que accede al debate jurisdiccional que propicia el presente comentario consiste en determinar si resulta suficiente para articular un despido objetivo, ex art. 52.a ET, la valoración de no aptitud para el trabajo realizada por el Servicio de prevención ajeno en cumplimiento de su función de vigilancia y control de la salud, al amparo del art. 22.1 LPRL, pese a venir precedido su informe de un alta

médica emitida por el Servicio Público de Salud, en la que se constata un restablecimiento de la salud (“curación o mejoría”) que “permite realizar el trabajo habitual”; debate vinculado con otro de no menor calado, consistente en dirimir si los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores pueden utilizarse para justificar una extinción contractual por incapacidad, teniendo en cuenta que el apartado 4 del citado art. 22 prohíbe su “uso en perjuicio del trabajador” y que la normativa reguladora de la protección de datos personales podría vedar dicha finalidad. En la sentencia comentada, el TSJ madrileño, asumiendo la doctrina casacional, revoca el pronunciamiento de instancia, minimizando el valor de la mera declaración de ineptitud contenida en los informes de vigilancia de la salud, al tiempo que, reiterando el contenido de pronunciamientos previos, aclara cuál es el nivel de protección legal de los datos personales sobre la salud de los trabajadores y con qué finalidad pueden ser tratados.

## II. Identificación de la resolución judicial comentada

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

**Órgano judicial:** Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

**Número de resolución judicial y fecha:** sentencia núm. 566/2025, de 6 de junio.

**Tipo y número de recurso:** Recurso de suplicación núm. 305/2025.

**ECLI:ES:TSJM:2025:7339**

**Fuente:** CENDOJ

**Ponente:** Ilmo. Sr. D. Ignacio Moreno González-Aller.

**Votos Particulares:** carece.

## III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El contexto que enmarca los hechos que propician la resolución comentada es muy frecuente: persona trabajadora que, inmediatamente después de ser dada de alta médica por curación/mejoría o de recibir una resolución denegatoria de la incapacidad permanente instada, es despedida por su empresa con base en un reconocimiento médico preventivo que declara su ineptitud sobrevenida para el puesto de trabajo (en contradicción con la coetánea valoración efectuada por los facultativos o inspectores públicos), pretextándose adicionalmente la imposibilidad de adaptación o reubicación.

Sabemos que las entidades especializadas que actúan como servicios de prevención tienen, entre otras funciones, la de vigilar la salud de los trabajadores en relación a los riesgos derivados de su trabajo, de manera que, cuando constaten que aquellos han perdido sobrevenidamente su aptitud para el puesto de trabajo, están obligadas a informar al empresario de tal hecho, a fin de que éste pueda acometer las medidas preventivas que sean precisas, todo ello con la cautela que requiere el tratamiento de unos datos personales que, además, no podrán ser usados en perjuicio del trabajador.

En este caso, nos encontramos con un trabajador, Teleoperador Especialista (del que se indica es también representante de los trabajadores) con una antigüedad en su empresa (que se rige por el Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector Contact Center) superior a 20 años, que es dado de baja médica por contingencia común por “trastorno de la voz y la resonancia” con fecha 12 de julio de 2022<sup>[1]</sup>, permaneciendo en tal situación hasta el 7 de junio de 2023, en que se expide parte de alta médica por “curación / mejoría que permite realizar su trabajo habitual”.

Solicitado por el empleado, tras el alta médica, la adaptación de su puesto de trabajo es citado para reconocimiento médico preventivo por parte del Servicio de prevención ajeno, que emite informe de fecha 25 de julio de 2023, en el que se hace constar la calificación de “No Apto”, con indicación, en el apartado de observaciones,

de que: “No puede ni debe realizar tareas que requieran un uso excesivo de la voz. Puesto de trabajo de teleoperador con uso de voz > 90% durante su jornada habitual. Las restricciones del trabajador se enfrentan directamente con las tareas fundamentales del puesto de trabajo de teleoperador”<sup>[2]</sup>.

Informada de esta falta de aptitud sobrevenida, la empresa, tras intentar sin éxito reubicar al actor<sup>[3]</sup> (teniendo en cuenta su formación y cualificación, las vacantes disponibles y el personal pendiente de reubicación a fecha julio de 2023), le comunica, con fecha 26 de julio de 2023, la extinción del vínculo laboral, con efectos del mismo día, al amparo del art. 52.a ET, al entender que dicha ineptitud sobrevenida le impide desarrollar sus funciones habituales; decisión extintiva frente a la que el trabajador interpone demanda por despido improcedente.

#### **IV. Posición de las partes**

El trabajador pone de relieve en su demanda, tres circunstancias: La primera, que existe un “contrasentido” entre la valoración objetiva que realizan los especialistas de la Sanidad Pública, los cuales consideran concurrente una situación médica que permite la incorporación, sin impedimento, al puesto de trabajo, y la calificación de “no apto” efectuada por el Servicio de prevención ajeno, contradicción que debe resolverse a favor de la primera opción, al no poder atribuirse a su afección vocal un carácter absoluto y definitivamente incapacitante, sino moderado y con una alta probabilidad de mejoría y estabilización si mantiene los consejos facilitados por los especialistas y, a la vez, su empleador le proporciona un puesto de trabajo adaptado (art. 25.1 LPRL).

Como segunda consideración, trae el empleado a colación la tesis contenida en la STS 23 febrero 2022, Rec. 3259/2020, ECLI:ES:TS:2022:1015<sup>[4]</sup>, que considera que “la obligación de los servicios de prevención ajenos de trasladar al empresario sus conclusiones sobre los reconocimientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores, referidos en el art. 22.1 LPRL, relacionados con la aptitud del trabajador, tiene por finalidad fundamental asegurar que el empresario tome las medidas precisas para evitar cualquier riesgo del trabajador afectado, pero no permite concluir, sin más, que, un informe, expedido por el Servicio de prevención ajeno, a solicitud unilateral del empresario, aunque la Entidad Gestora haya descartado que el trabajador esté incapacitado para el desempeño de su profesión y, sin que el trabajador se haya incorporado, siquiera, a su puesto de trabajo, constituya por sí solo un medio de prueba imbatible para acreditar la ineptitud sobrevenida para el trabajo del asalariado afectado, que justifique, sin más pruebas, la extinción del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida, toda vez que los datos, relativos a la vigilancia de salud de los trabajadores, no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador, a tenor de lo dispuesto en el art. 22.4 LPRL, ya que, las conclusiones controvertidas derivan necesariamente de dichos datos.

Por último, advierte el trabajador que los servicios ofertados en su sector de actividad (Contact Center) incluyen un elenco de ocupaciones que no se limita al contacto telefónico, sino que “diversifica la funcionalidad de los operadores tanto a tareas en las que pueden utilizarse otros medios electrónicos de comunicación (correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea, etc...) como a labores de soporte administrativo o de documentación (gestión mecanizada de procesos administrativos o back office)”.

La Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Madrid, de 25 octubre 2024, (proceso 848/2023), desestima la demanda actora, convalidando consiguientemente el despido, a la vista de dos datos que considera esenciales. El primero tiene que ver con la descripción del efecto incapacitante de la enfermedad: “no se discute que el actor ha sido diagnosticado de disfonía y que tal patología le impide realizar tareas que impliquen un uso excesivo de la voz; el segundo, relativo al marco funcional, consiste en determinar el cometido del trabajo desempeñado, de manera que, si bien es cierto que el artículo 2 del Convenio Colectivo del sector Contact Center prevé una pluralidad de actividades encuadradas dentro de su ámbito de aplicación, que van más allá de la atención telefónica, ello no quiere decir que las empresas a las que se aplica el mismo

deban realizar todas ellas”, de manera que, para resolver la controversia, “ha de atenderse a la categoría y puesto de trabajo del actor, que está calificado como Teleoperador Especialista”, cometido que el Convenio identifica, en esencia, con las “tareas de Contact Center habituales y normales...” desarrolladas mediante “contacto telefónico”.

De esta forma, conjugando el contenido de los informes de no aptitud para el puesto de trabajo, con el intento, previo al despido, de reubicación del actor, la Juzgadora considera desplegada, por parte de la empresa, una “actividad probatoria suficiente para acreditar la veracidad de los hechos en los que basa su decisión extintiva”.

## **V. Normativa aplicable al caso**

La decisión empresarial analizada no pretende un único apoyo en el precepto estatutario regulador de la extinción causal por ineptitud sobrevenida, sino que apela también a normas que, con una dimensión preventiva, vienen indirectamente a confirmar la falta de capacidad en la persona trabajadora para seguir desempeñando un puesto de trabajo que entraña riesgos. Nos referimos, obviamente, y, en primer término, al art. 52.a ET, en virtud del cual, el vínculo contractual podrá extinguirse “por ineptitud<sup>[5]</sup> del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa”. Precepto que, sin abandonar el ámbito de la norma básica, debe ponerse en relación con el derecho que los trabajadores tienen, en la relación de trabajo (art. 4.2.d.), “a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales”, estando obligados (art. 5.b), a “observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten”.

Desde un ámbito estrictamente preventivo, es la LPRL/1995 la que se introduce en este debate jurídico de la mano de dos preceptos clave, comenzando por su art. 22, que insta al empleador (apartado 1) a garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores a su servicio, en función de los riesgos inherentes al trabajo, sin bien que advirtiendo (apartado 4) que los datos obtenidos, no podrán ser usados “...en perjuicio del trabajador”. Por otra parte, en virtud del art. 25, 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”, debiendo, a tal fin, “tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos”, para, “en función de éstas”, adoptar “las medidas preventivas y de protección necesarias”. Consecuentemente, “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”.

## **VI. Doctrina básica**

No cabe apoyar la decisión empresarial de extinción del contrato al amparo del artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores exclusivamente en el informe de aptitud del servicio de prevención resultante de la vigilancia de salud del trabajador, cuando entra en contradicción con el informe del servicio público de salud que emitió el alta médica por mejoría/curación que permite realizar trabajo habitual.

Eso sí, dicha conclusión no implica, sin más, que los informes controvertidos no tengan ningún valor probatorio para acreditar la ineptitud sobrevenida de los trabajadores para el desempeño de su puesto de trabajo. Será necesario, a estos efectos, que el informe, que será objeto de valoración conjunta con el resto de la prueba, identifique con precisión cuáles son las limitaciones concretas detectadas y su incidencia sobre las funciones desempeñadas por el trabajador.

## VII. Parte dispositiva

El TSJ estima el recurso de suplicación interpuesto por la representación del trabajador frente a la sentencia de instancia y, en consecuencia, revoca la resolución judicial recurrida para, con estimación de la demanda rectora de autos, declarar improcedente el despido de fecha 26 de julio de 2023, con las consecuencias legales inherentes a tal declaración, lo que en este caso supone otorgar al trabajador despedido el derecho de opción entre ser readmitido en su puesto de trabajo (reintegrando la indemnización percibida por despido objetivo) o recibir, en concepto de indemnización, la diferencia entre la cantidad ya percibida y los 28.595,44 € que, en este supuesto, se han fijado como compensación legal tasada de la improcedencia.

## VIII. Pasajes decisivos

Los pasajes decisivos de la resolución comentada se encuentran en el Fundamento de Derecho Tercero *in fine*, el cual viene a reproducir lo que ya dijese el Tribunal Supremo, en su Sentencia de 23 de febrero de 2022, Rec. 3259/2020.<sup>[6]</sup> En concreto:

“Consiguientemente, la obligación de los servicios de prevención ajenos de trasladar al empresario sus conclusiones sobre los reconocimientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores, referidos en el art. 22.1 LPRL, relacionados con la aptitud del trabajador, tiene por finalidad fundamental asegurar que el empresario tome las medidas precisas para evitar cualquier riesgo del trabajador afectado, pero no permite concluir sin más que, un informe, expedido por el servicio de prevención ajeno, a solicitud unilateral del empresario, aunque la Entidad Gestora haya descartado que el trabajador esté incapacitado para el desempeño de su profesión y, sin que el trabajador se haya incorporado, siquiera, a su puesto de trabajo, constituya por sí solo un medio de prueba imbatible para acreditar la ineptitud sobrevenida para el trabajo del trabajador afectado, que justifique, sin más pruebas, la extinción del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida, toda vez que los datos, relativos a la vigilancia de salud de los trabajadores, no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador, a tenor con lo dispuesto en el art. 22.4 LPRL, ya que, las conclusiones controvertidas derivan necesariamente de dichos datos”.

“Dicha conclusión no implica, sin más, que los informes controvertidos no tengan ningún valor probatorio para acreditar la ineptitud sobrevenida de los trabajadores para el desempeño de su puesto de trabajo. Será necesario, a estos efectos, que el informe identifique con precisión cuáles son las limitaciones concretas detectadas y su incidencia sobre las funciones desempeñadas por el trabajador, sin que baste la simple afirmación de que el trabajador ha perdido su aptitud para el desempeño del puesto, cuando dicha afirmación no esté justificada en los términos expuestos y no se soporte con otros medios de prueba útiles, cuando sea contradicha por el trabajador, especialmente cuando, como sucede aquí, la Entidad Gestora haya descartado la declaración de invalidez permanente del trabajador para el desempeño de su profesión habitual, debiendo resaltarse que, en la carta de despido se afirma que el dictamen de No Apto, del servicio de prevención ajeno, “...le impide realizar la mayor parte de las tareas habituales e inherentes a su categoría profesional y para cuya ejecución usted fue contratado”.

## IX. Comentario

Leyendo detenidamente la fundamentación jurídica de la sentencia comentada, salta a la vista que alguna pieza “no encaja”, o al menos, no lo hace adecuadamente. En efecto, observamos cómo la Sala madrileña, que ya ha detallado en el Fundamento de Derecho Tercero los motivos por los que estimará la suplicación (reproduciendo la doctrina casacional contenida en la STS 23 febrero 2020), decide “presentar” en el Fundamento de Derecho Cuarto, como “cuestión nuclear”, la de “dirimir si resulta suficiente para articular un despido objetivo la valoración realizada por el servicio de prevención en materia de vigilancia y control de la salud sobre la aptitud del trabajador, al amparo del art. 22 LPRL, siendo que ha existido un alta médica emitida por los

Servicios Públicos de Salud, el día 7 de junio del 2.023, en la que se afirma se ha producido el restablecimiento del actor como consecuencia de "Curación / Mejoría que permite realizar trabajo habitual", y sin que se haya tramitado un expediente por incapacidad permanente".

Interrogante al que ella misma responde afirmando que: "En conclusión, lo que no cabe es apoyar la decisión empresarial de extinción del contrato al amparo del art. 52 ET, exclusivamente en el informe de aptitud del servicio de prevención resultante de la vigilancia de salud del trabajador, como ha ocurrido en este caso, cuando entra en contradicción con el informe del servicio público de salud que emitió el alta médica por mejoría/curación que permite realizar trabajo habitual, que es lo que lleva a la estimación del recurso y a la declaración de improcedencia del despido".

Aparentemente, la respuesta se ajustaría a lo que previamente se ha planteado como "cuestión nuclear". El problema es que, en el espacio físico que separa el planteamiento del problema, de su solución, el texto que se incorpora es un extracto (un "copia-pegar", si se me permite la expresión coloquial) del pasaje de una sentencia que otra Sección del mismo Tribunal Superior había elaborado para resolver una cuestión relacionada, pero claramente diferenciada y con una identidad jurídica propia, sin que se entienda bien (al menos por un lector que no conozca aquella otra sentencia y su contexto) qué papel desempeña aquel pasaje al hilo de la cuestión aquí planteada.

En efecto, el TSJ dice "alinearse", en la resolución comentada, con los criterios de la STSJ Madrid, Sección 2ª, de 9 de octubre de 2024, Rec. 453/2024, ECLI:ES:TSJM:2024:14522, que, según afirma, abordaría "la misma problemática aquí enjuiciada". Sin embargo, pese a lo manifestado, y como acabamos de adelantar, los fundamentos que trasvasa desde aquella resolución a la que aquí comentamos no dan respuesta directa al problema en los términos propuestos, sino que vienen a resolver una problemática tangencial, relativa a las limitaciones para acceder a los datos personales de salud de los trabajadores, con las que se encuentra el empresario que decide extinguir un contrato por ineptitud, contexto que tenemos que explicar bien, para que el lector de la sentencia aquí comentada no "se pierda".

Y con tal finalidad, damos cuenta del contexto: es evidente que el informe del Servicio de prevención ajeno declarando la falta de aptitud del trabajador no goza de una "presunción" de veracidad o certeza que deba destruir quien a él se opone, lo que no quiere decir, desde luego, que el citado informe no pueda ser valorado, junto al resto de la prueba practicada. Ocurre, sin embargo, que, en un proceso de despido por ineptitud, corresponde al órgano judicial valorar si las dolencias que el trabajador presenta son o no susceptibles de provocar la ineptitud que el art. 52.a reclama para justificar la extinción. Y aquí es donde el empresario se enfrenta a una grave dificultad: el informe del servicio de prevención no contiene hechos, sino valoraciones sobre la aptitud relacionadas con los riesgos que se pretenden evitar, manteniendo reservados los diagnósticos y padecimientos del trabajador. Y, obviamente, la no aptitud del informe no puede asumirse de manera acrítica por el juzgador, pues la misma predeterminaría el Fallo de la sentencia.

Sabemos, por lo demás, que la doctrina judicial es unánime al negar, en los procesos de incapacidad permanente, carácter vinculante a los informes del Servicio de prevención, a los cuales no se reconoce valor superior al dictamen del Equipo evaluador del INSS. No podemos obviar tampoco que el citado servicio, pese a su importante labor, no deja de ser un mero auxiliar contractual de la empresa, de la que depende económicamente. Auxiliar cuya labor de vigilancia de la salud no consiste en evaluar la capacidad del trabajador para el desempeño profesional, sino en determinar si su situación psicofísica implica un riesgo, propio o ajeno, a efectos de aplicar medidas preventivas. Y es palmario que, a efectos de despido por ineptitud, lo determinante no es el riesgo, sino la posibilidad de desempeñar, con profesionalidad y eficacia, las labores propias del oficio, sin que sea competencia del Servicio de Prevención (art. 31 LPLR) efectuar una valoración sobre la productividad del trabajador.

Tienen, pues, los informes preventivos, un limitado alcance pericial, en la medida en que no pueden ser usados en perjuicio del trabajador, ni hacer prueba de la capacidad de este, al no incluir datos concretos sobre su salud. Como indica el TSJ Madrid, en la sentencia de 9 de octubre de 2024, Rec. 453/2024, la información que recibe el empresario, aunque le obligue a adoptar medidas preventivas, es una mera valoración final realizada por el Servicio de prevención, sin que tenga acceso (salvo consentimiento del trabajador) a los datos concretos sobre los diagnósticos o situación clínica del trabajador, que es lo que permitiría defender en el proceso judicial su decisión extintiva. Situación que, además, se ve “agravada” por la necesaria aplicación del Reglamento General de Protección de Datos<sup>[7]</sup>, según el cual, los “datos relativos a la salud” son una categoría de datos especialmente protegidos, frente a los que no prima el “interés legítimo” de su art. 6.

Todo ello determina que, pese a contar con un informe del Servicio de prevención que concluya que el trabajador no es apto para unas determinadas funciones, la confidencialidad de los datos sobre su salud en que se basa tal valoración puede ocasionar una aparente situación de indefensión a la empresa, que se ve obligada a separar al trabajador de su puesto, en evitación del riesgo detectado, pero no tiene garantizado que una decisión extintiva vaya a obtener el beneplácito judicial, el cual no obtendría si las dolencias que finalmente se acreditasen en el proceso no fueran para el Juzgador suficientemente determinantes de tal ineptitud. Resulta, pues, extremadamente dificultoso, para el empleador, utilizar estos datos concretos de salud del trabajador como justificante de la medida adoptada.

Y es en este punto donde ya podemos “enlazar” el contexto hasta aquí explicado (ausente en la resolución comentada) con la afirmación del TSJ Madrid según la cual: “sin embargo, la dificultad (relativa a la obtención de tales datos) no equivale a imposibilidad, por lo que la indefensión no existe”, afirmación que apoya en la existencia de varias “vías de escape” (igualmente extraídas de la resolución con la que dice alinearse):

La primera de ellas, resultado de conjugar proporcionadamente el derecho fundamental a la protección de datos con el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, es que cualquiera de las partes en el proceso judicial, incluida por tanto la empresa, puede reclamar, según su conveniencia procesal, la aportación al proceso, como prueba, de los datos e informes médicos que sean necesarios para su defensa, especialmente los obtenidos del historial clínico del servicio público de salud o los obrantes en el expediente de incapacidad permanente tramitado, decidiendo sobre su admisibilidad, en última instancia, la autoridad judicial. Ello es así, en efecto, porque el art. 9.2 RGPD contempla (letra f) como base de licitud para el tratamiento de estos datos su necesidad “para la formulación, el ejercicio o la defensa de reclamaciones o cuando los tribunales actúen en ejercicio de su función judicial”, previsión que, en la misma dirección, puede relacionarse con lo dispuesto en el art. 236 quater LOPJ, según el cual, no será “necesario el consentimiento del interesado para que los Tribunales procedan al tratamiento de los datos en el ejercicio de la potestad jurisdiccional”.

En segundo término, la decisión extintiva en estos casos también puede apoyarse en pruebas a disposición de la empresa, sobre número y duración de bajas médicas, rendimiento objetivo, prueba testifical, videográfica o de otra índole sobre la forma en que el trabajador realiza las funciones, sin olvidar, también, que cuando el trabajador haya hecho públicos sus datos médicos, tales datos dejan de estar protegidos.

Finalmente, y extendiéndose en su respuesta más allá de lo que el objeto del pleito precisaba (validez de la extinción causal), aprovecha la Sala para cuestionar (insistimos, reproduciendo lo dicho por la Sección 2ª) la vigencia del art. 4.1. RD 1300/1995, en cuanto excluye a la empresa empleadora de la legitimación para iniciar expedientes de incapacidad permanente de sus trabajadores, y ello porque, “a la vista de todo lo anterior, hay fundamentos para entender derogadas las limitaciones de legitimación de la empresa” para iniciar tales expedientes; de esta forma, “si se

justifica que quedan afectados directamente los intereses de la empleadora, la misma tendría la consideración de parte interesada en dicho procedimiento administrativo”.

## X. Apunte final

La resolución comentada es una muestra más de la complejidad e interrelación del ordenamiento laboral, mostrándonos cómo la valoración judicial de una conducta empresarial de despido por ineptitud sobrevenida, amparada en el art. 52.a ET, debe abordarse desde diversas perspectivas, incluyendo, además de la estatutaria, la normativa preventiva y la de protección de datos. No sólo debe valorarse la concurrencia de la “causa” (ineptitud sobrevenida) que impide realizar el cometido habitual (“implicando” en ello al convenio colectivo), sin posibilidad de reubicación (con una visión extensiva de los “ajustes razonables”, análoga a la exigida en el actual art. 49.1.e ET<sup>[8]</sup>), sino también si su hallazgo (la tutela judicial efectiva debe facilitar la carga probatoria empresarial de unos hechos que deben ser identificados con precisión quirúrgica en el informe preventivo y acreditarse en el proceso) se ha producido de forma hábil y respetuosa con la normativa protectora de los datos personales.

Por lo demás, desde un punto de vista de la interpretación jurídica, también demuestra la sentencia comentada lo difícil que es anticipar la corrección legal de una decisión empresarial o su encaje en la mejor doctrina judicial. En efecto, se afirma que el informe de prevención, para ser hábil a los efectos aquí pretendidos, debe “identificar con precisión cuáles son las limitaciones concretas detectadas y su incidencia sobre las funciones desempeñadas por el trabajador”, requisitos que, al menos en apariencia, podrían entenderse cumplidos en este caso, en el que el meritado informe preventivo, entre otros datos, da cuenta de dos circunstancias esenciales: que el puesto de trabajo de teleoperador requiere el uso de la voz durante un porcentaje de jornada superior al noventa por ciento, y que el trabajador evaluado no puede ni debe realizar tareas que requieran un uso excesivo de la voz (dato trasladado luego al relato de hechos probados: “tal patología le impide realizar tareas que impliquen un uso excesivo de la voz”), elementos ambos que, combinados con la acreditada imposibilidad de adaptación o reubicación, podrían haber sido considerados suficientes para avalar la decisión extintiva.

Sin embargo, la sentencia comentada no contiene una mínima justificación *ad hoc* sobre la eventual insuficiencia del citado informe, limitándose a afirmar, en el Fundamento de Derecho Cuarto, que no cabe apoyar la decisión empresarial exclusivamente en el informe de aptitud cuando entra en contradicción con el informe del servicio público de salud que emitió el alta médica. Sin una explicación algo más precisa, podría llegar a entenderse que un informe del Servicio de prevención no puede “doblegar”, en ningún caso, la declaración de alta o la resolución de no incapacidad emitida por los servicios de salud o las entidades gestoras, algo que no parece desprenderse de la doctrina casacional.

---

## Referencias:

1. <sup>^</sup> *La resolución judicial da cuenta del intento, por parte del empleado, de obtener la calificación de contingencia “profesional” para dicho proceso de incapacidad temporal, al entender que la “disfonía” que presentaba, estaba “íntimamente relacionada con el desarrollo de sus funciones como teleoperador”, petición esta que fue desestimada por resolución de la Entidad Gestora de 7 de junio de 2023.*
2. <sup>^</sup> *Los hechos probados de la Sentencia de instancia dejan constancia, igualmente, de la Evaluación de riesgos del puesto de trabajo de Teleoperador, realizada por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, en la que se indica que “la afectación patológica del actor le*

- impide el correcto desempeño de las funciones principales propias de su cargo”.*
3. *^ El trabajador cuestiona este hecho, al entender que no existió por la empresa “la más mínima intención de adaptar el puesto o de reubicar(le)... en otro adecuado a su situación médica”, pues en menos de 24 horas tras el informe del Servicio de prevención se extinguió el contrato (si bien su discrepancia con tal valoración fáctica no accedió al relato de hechos probados ni en la instancia ni en su intento posterior de revisión suplicatoria).*
  4. *^ Que resuelve la cuestión de si basta, para validar la extinción del contrato por ineptitud sobrevenida, el informe emitido por un servicio de prevención ajeno, en el que se califica al trabajador como “no apto”, cuando la Entidad Gestora ha descartado declarar al trabajador afectado en situación de incapacidad permanente.*
  5. *^ Indica la sentencia comentada que, “a falta de una definición legal expresa”, la citada ineptitud “se ha asociado a una falta de habilidad para el desempeño de la actividad laboral que resulta en impericia o incompetencia y se traduce en un bajo rendimiento o productividad de carácter permanente y no relacionado con una actitud dolosa del trabajador. Se puede relacionar con una disminución de las condiciones físicas o psíquicas del trabajador o con la ausencia o disminución de facultades, condiciones, destrezas y otros recursos personales necesarios para el desarrollo del trabajo en términos de normalidad y eficiencia, entendido como imposibilidad de desempeño de todas o al menos las funciones básicas del puesto de trabajo”.*
  6. *^ Según la misma, para que el informe emitido por el servicio de prevención declarando al trabajador no apto sirva como prueba que acredite dicha ineptitud es necesario que identifique con precisión cuáles son las limitaciones concretas detectadas y su incidencia sobre las funciones desempeñadas por el trabajador, sin que baste la simple afirmación de que ha perdido su aptitud para el desempeño del puesto, cuando dicha afirmación no esté justificada y no se soporte con otros medios de prueba útiles, cuando sea contradicha por el trabajador, especialmente cuando la Entidad Gestora haya descartado la declaración de invalidez permanente.*
  7. *^ Reglamento (UE) 2016/279 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, norma comunitaria de la que la Ley nacional (Ley Orgánica 3/2018) es meramente complementaria.*
  8. *^ El TSJ Islas Baleares, en sentencia de 7 de junio de 2024, Rec. 591/2023, ECLI:ES:TSJBAL:2024:805, anticipándose a la reforma del art. 49 ET por Ley 2/2025 de 29 de abril, postulaba un tratamiento integral de los artículos dicho precepto y del art. 52.a ET, integrando en ambos el mandato de ajustes razonables y unificándolos en una única causa de extinción contractual, lo que no se ha producido y tiene bastante lógica.*