



Roj: **STSJ CL 587/2026 - ECLI:ES:TSJCL:2026:587**

Id Cendoj: **47186340012026100297**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **16/02/2026**

Nº de Recurso: **3167/2025**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA DEL CARMEN ESCUADRA BUENO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Zamora, núm. 2, 29-09-2025 (proc. 135/2025),
STSJ CL 587/2026**

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

VALLADOLID

SENTENCIA: 00282/2026

C/ANGUSTIAS S/N (PALACIO DE JUSTICIA).VALLADOLID

Tfno:983458462

Fax:983254204

Correo electrónico:tsj.social.valladolid@justicia.es

NIG:49275 44 4 2025 0000283

Equipo/usuario: AGG

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPPLICACIÓN DE ST

RSU RECURSO SUPLICACION 0003167 /2025

Procedimiento origen: DOI DESPIDO OBJETIVO INDIVIDUAL 0000135 /2025

Sobre: DESPIDO OBJETIVO

RECURRENTE/S D/ña Julio

ABOGADO/A:CLARA INÉS LUCAS MARTINS

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña:ATELCO FIELD FACTORY SL

ABOGADO/A:MATEO VILLARRUBIA MARTINEZ

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

Ilmos. Sres. Recurso nº 3167/25

D. Alfonso González González

Presidente de la Sala

D. Emilio Álvarez Anllo

D^a. M^a del Carmen Escuadra Bueno/

En Valladolid a dieciséis de febrero de dos mil veintiséis.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. **3167/2025**, interpuesto por D. Julio contra sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Zamora (Autos 135/2025) de fecha 29 de septiembre de 2025, dictada en virtud de demanda promovida por D. Julio contra ATELCO FIELD FACTORY S.L., y con intervención del MINISTERIO FISCAL sobre DESPIDO, ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. Dña. M^a DEL CARMEN ESCUADRA BUENO.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. -Con fecha 7/3/2025, se presentó en el Juzgado de lo Social número 2 de Zamora, demanda formulada por la parte actora en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio, se dictó sentencia en los términos señalados en su parte dispositiva.

SEGUNDO. -En referida Sentencia y como Hechos Probados constan los siguientes:

PRIMERO.-El demandante Julio con DNI número NUM000 ha venido prestando servicios como instalador y reparador de líneas eléctricas para la empresa "ATELCO FIELD FACTORY, SL", con categoría profesional de oficial 1^a desde el 10 de octubre de 2011 en virtud de contrato de trabajo indefinido a tiempo completo con un salario bruto según convenio de 1.764,63 euros mensuales incluida la prorrata de pagas extra.

El centro de trabajo radica en calle Las Llamas, número 5 de Zamora, conforme obra al contrato de trabajo y nóminas aportadas por la parte demandante y por la empresa (documentos números: 1 a 4 del ramo de prueba del demandante y número 1 del ramo de prueba de la empresa aportados al expediente digital, acontecimientos números 50 y 39).

SEGUNDO.-La relación entre las partes se rige por el Convenio Colectivo aplicable al sector de Metal Industria de la provincia de Zamora (código de acuerdo 49001805011981).

TERCERO.-El servicio de prevención de la empresa demandada "Quironprevención, SLU" ha emitido certificados de reconocimiento médico del trabajador demandante con el siguiente contenido que se da aquí íntegramente por reproducido:

-Certificado de fecha 17 de mayo de 2023: APTO/APTA CON LIMITACIONES, revisión a los tres meses.

No debe realizar trabajos en altura.

No debe realizar tareas que impliquen el uso de escaleras de mano. La empresa, a la vista del citado certificado comunicó al trabajador en fecha 18 de mayo de 2023 que según criterio médico no puede desempeñar ni realizar dichas tareas; que dicha limitación tiene también a criterio médico un tiempo determinado, en su caso de 3 meses, transcurrido el cual, será convocado para evaluar nuevamente su estado de salud por Quirón Prevención. Se tiene por reproducido su contenido íntegro.

-Certificado de fecha 10 de enero de 2025: APTO/APTA CON LIMITACIONES

No debe realizar tareas que impliquen el uso de escaleras de mano.

Restricción a trabajos con riesgo de caída en altura.

En la próxima revisión debe aportar los informes médicos solicitados. La empresa, a la vista del citado certificado comunicó al trabajador en fecha 13 de enero de 2025 que, según criterio médico, Usted no debe realizar tareas que impliquen el uso de escaleras de mano y trabajos con riesgo de caída en altura. Dicha limitación tiene también a criterio médico un tiempo determinado, en su caso de 12 meses, transcurrido el cual, será convocado para evaluar nuevamente su estado de salud por parte del Servicio de vigilancia de la salud QUIRÓNPREVENCIÓN, o con el que se tenga concertado dicho servicio en la fecha indicada.

- Certificado de fecha 15 de enero de 2025: NO APTO/NO APTA PARA EL DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO

No debe realizar tareas que impliquen el uso de escaleras de mano.

Restricción a trabajos con riesgo de caída en altura.

Teniendo en cuenta las limitaciones trasladadas y revisadas las tareas esenciales del puesto, se emite un No Apto.

- Certificado de fecha 2 de febrero de 2025: NO APTO/NO APTA PARA EL DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO

No debe realizar tareas que impliquen el uso de escaleras de mano.

Restricción a trabajos con riesgo de caída en altura.

En la próxima revisión debe aportar los informes médicos solicitados.

Teniendo en cuenta las limitaciones trasladadas y revisadas las tareas esenciales del puesto, se emite un No Apto. (documentos números 8, 9 y 12 a 14 de los aportados por el demandante y documento número 2 del ramo de prueba de la empresa, acontecimientos números 50 y 40 del expediente digital).

CUARTO.-El 29 de enero de 2025 la empresa comunicó al trabajador demandante su despido por causas objetivas consistentes en ineptitud sobrevenida al no poder realizar, con suficiencia e idoneidad y de manera útil y provechosa, las funciones propias de su puesto de trabajo como técnico instalador de I+M (Instalación y Mantenimiento) con la categoría profesional de oficial de primera para las que fue contratado, en virtud de su calificación como no apto para el desempeño del puesto de trabajo realizada por el servicio de prevención de la empresa, en que se indica que no debe realizar tareas que impliquen el uso de escaleras de mano, con restricción de trabajos con riesgo de caída en altura. Se da por reproducido el contenido íntegro de la carta de despido objetivo. En la referida comunicación se indicaba la puesta a disposición del demandante del correspondiente importe de la indemnización prevista de veinte días de salario por año de servicio, fijado en 15.145,29 euros (documento número 1 del ramo de prueba de la empresa, acontecimiento número 39 del expediente digital).

QUINTO.-El 29 de enero de 2025 "ATELCO FIELD FACTORY, SL" abonó al Sr. Julio la cantidad neta de 16.724,56 euros por el concepto de liquidación y finiquito (documento número 1 del ramo de prueba de la empresa).

SEXTO.-El demandante no ostenta la condición de representante de los trabajadores.

SÉPTIMO.-El día 6 de marzo de 2025 se celebró ante el SMAC de Zamora acto de conciliación con el resultado de intentada sin efecto (documento número 2 de los aportados con la demanda, acontecimiento número 1 del expediente digital).

TERCERO. -Interpuesto Recurso de Suplicación contra dicha sentencia por D. Julio , fue impugnado por ATELCO FIELD FACTORY S.L., y el MINISTERIO FISCAL. Elevados los autos a esta Sala, se designó Ponente, acordándose la participación a las partes de tal designación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-En sentencia dictada por el Juzgado de lo Social N.º 2 de ZAMORA, aclarada por auto de fecha 22 de octubre de 2025, se estima la demanda planteada por DON Julio , sobre Despido Objetivo Individual, frente a la Empresa ATELCO FIELD FACTORY SL, en la que solicitaba lo siguiente:

" se declare, reconozca y decrete la nulidad del despido con sus legales consecuencias, y proceda a readmitirme inmediatamente a mi puesto de trabajo y en las mismas condiciones que existían antes del despido, con abono de los salarios de tramitación y dejados de percibir,

y, subsidiariamente, se declare, reconozca y decrete la improcedencia del despido que se recurre con sus legales consecuencias, y proceda a readmitirme inmediatamente a mi puesto de trabajo y en las mismas condiciones que existían antes del despido o, en su caso, me abone la indemnización legalmente establecida, atendiendo a mi antigüedad de 10-102011, de 45 y 33 días de salario por año de servicio prorrateados por meses los periodos de tiempo inferiores al anual, respetivamente, y en cualquier caso, con abono de los salarios de tramitación dejados de percibir.

En todo caso, que proceda a indemnizarme por los daños y perjuicios ocasionados por un importe total de quince mil euros (15.000 €)"

La sentencia estima la pretensión subsidiaria de la demanda y declara que el actor había sido objeto de un despido improcedente por parte de la empresa demandada con las consecuencias económicas inherentes a dicha declaración. Frente a dicha sentencia se alza el demandante, solicitando que se revoque la misma por motivos únicamente de índole jurídica, insistiendo en su petición principal de que se declare que ha sido

objeto de un Despido Nulo. A dicho recurso se opone la Empresa ATELCO FIELD FACTORY SL. Por el Ministerio Fiscal se emite Dictamen en el que se *"interesa la desestimación del recurso interpuesto y la confirmación de la sentencia por los propios y acertados fundamentos del mismo"*.

SEGUNDO.-Al amparo de lo dispuesto en la letra c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se denuncia por la parte recurrente la infracción de lo establecido en los artículos 52 a), 55 puntos 3, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores y artículos 108.2 y 110 punto 2 y 113 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

A continuación, menciona el artículo 14 de la Constitución Española por entender que se ha vulnerado en su caso el derecho fundamental de Igualdad y no discriminación por razón de discapacidad, estado de salud o enfermedad.

También menciona el artículo 9.2 de la Constitución Española en el que se establece la obligación de todos los poderes públicos de actuar en positivo, en activo en pro de la igualdad real y efectiva y en contra de la discriminación pues no en vano establece hasta la obligación de la remoción de obstáculos que la impidan o la dificulten; el artículo 15 de la Constitución Española que recoge el derecho a la integridad física y moral y el artículo 49 de la Constitución Española que establece que los discapacitados ostentan los derechos en condiciones de igualdad real y efectiva.

Alega la parte recurrente lo siguiente:

"A nivel de legislación ordinaria en desarrollo de la igualdad y no discriminación, se ha dictado la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Esta ley entendemos que, salvo mejor criterio, ha ampliado las causas de nulidad, el despido en conexión con enfermedad o estado de salud lo ha añadido al ya existente despido por nulidad por razón de discapacidad o minusvalía. Así en el art. 2 punto 1 de esta ley se establece la existencia de discriminación por causa de discapacidad, enfermedad, condición de salud, predisposición genética entre otros.

En su art. 3.1 la Ley 15/2022 establece prohibición de discriminación en el empleo incluido el despido o extinción contractual. En su art. 4.1 y 2 prohíbe toda forma de discriminación, directa o indirecta (art. 6), derivada de actos, conductas, criterios, etc. Y en el art. 7 establece que la interpretación ha de efectuarse en pro de los derechos fundamentales.

El actor, basta ver la carta de despido para dilucidar que se le ha despedido aduciendo estado de salud, enfermedad y/o discapacidad, pues se le ha despedido aduciendo ineptitud sobrevenida. Lo que evidencia que el hecho despido del actor por la demandada lo basó aduciendo un elemento discriminatorio (14 CE). Y como hemos dicho, la Ley 15/2022 en el art. 2 punto 1 establece la existencia de discriminación por causa de discapacidad, enfermedad, condición de salud, predisposición genética entre otros y en su art. 9.1 prohibición de discriminación en el empleo incluido el despido o extinción contractual.

*Así en el artículo 9. **Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena** en su punto 1 se establece lo siguiente:*

*1. No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, **público o privado**, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, **el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo**.*

La discapacidad, la enfermedad, el estado de salud o la predisposición genética, entre otros, no pueden dar lugar por tanto a discriminación (14 CE) ni en el acceso al empleo, ni en el empleo ni tampoco en la salida del mismo, extinción o despido como ha ocurrido en el presente caso en que se despide al actor aduciendo que por haber sido declarado no apto, aduciendo de contrario por tanto pretendida ineptitud por haber estado de baja por enfermedad, estado de salud o discapacidad.

*Es decir, se despide a un trabajador **FIJO** aduciendo causa discriminatoria, aduciendo **supuesto estado que por otra parte tampoco ha sido acreditado**, MÁXIME CUANDO LA BAJA MÉDICA DEL ACTOR FINALIZÓ EN EL AÑO 2023 Y DESDE ENTONCES VIENE TRABAJANDO (2 AÑOS) EN SU PUESTO DE TRABAJO SIN CUALQUIER IMPEDIMENTO. Por lo que si se extinguiera el contrato y no se declarara la nulidad y/ o se le permitiera opción extintiva a la empresa también se daría carta de naturaleza a la discriminación (14 CE) pues se estaría dando carta de naturaleza a un despido con base en alegación de causa en si discriminatoria, máxime cuando hay carencia de causa extintiva.*

Ley 15/2022 de igualdad. Artículo 6 . Definiciones.

1. Discriminación directa e indirecta.

a) La discriminación directa es la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las 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.

b) La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

Vulneración que en el presente caso existe:

Por otra parte no hay la más mínima prueba de que el actor no pueda desempeñar su trabajo, que por otra parte nada tiene que ver con lo aducido de contrario y que lo ha venido desempeñando desde el año 2023, una vez finalizada la baja médica, hasta la fecha del despido (29-01-2025), sin cualquier impedimento.

La propia sentencia reconoce [FJ 5] que el trabajo lo viene haciendo nada menos que desde el año 2023 y que lo ha venido desempeñando como uno más, lo que acredita que no se ha acreditado la falta de aptitud ni la juzgadora lo ha considerado exista.

Ni la discapacidad, el estado de salud ni la enfermedad pueden ser causas de discriminación pues contravienen así mismo el art.5 y su efecto útil de la Directiva 2000/78 .

Como tampoco la condición personal ni social pueden ser causas de discriminación cual también ocurre en el presente caso (14 CE).

Aquí, con el actor y despido habido se ha producido y entendemos se acredita una clara discriminación y vulneración de derechos fundamentales. Por un lado, se le discrimina por causa de salud, discapacidad o enfermedad pues no en vano la causa alegada en la carta de despido para el despido no es disciplinaria sino basada en la salud, discapacidad o enfermedad. Y tal alegación no es un mero indicio discriminatorio es precisamente discriminación sin más, máxime cuando no se ha acreditado ni ha habido el más mínimo elemento de prueba acreditado de supuesta ineptitud para ningún trabajo y menos tampoco para el trabajo que desempeña como Oficial de 1ª desde el 10 de octubre de 2011 y ha continuado desempeñando después de la situación IT vivida en el año 2023, emitiéndose por ello certificados anuales de apto con limitaciones que nunca le han impedido realizar su trabajo.

Y es menos justificable si cabe cuando no constan tampoco valoradas las concretas tareas o funciones del trabajo y cuando a mayor abundancia venía desempeñándolas con total aptitud como lo acredita y reconoce la sentencia que venía haciéndolo como un trabajador más y trabajando igual que cualquier otro trabajador.

Y como se ha dicho tampoco el Juzgado ha reconocido que exista causa extintiva y establece la carencia de acreditación. Lo que pone más de manifiesto si cabe la existencia de discriminación. Por lo que si lo alegado es una causa discriminatoria, si se permitiese la extinción contractual de un contrato fijo aún con opción y no se decretase la nulidad con su obligada readmisión con salarios de tramitación conllevaría a dar carta de naturaleza a la extinción discriminatoria, a la discriminación y a vulnerar tal normativa y el art. 14 CE . Y a dar por extinguida una relación laboral de un trabajador fijo de la administración sin causa alguna.

Es doctrina del TC y asume la Ley 15/2022 que la parte actora debe de acreditar el indicio discriminatorio. En el presente caso no sólo por nuestra parte se acredita el indicio sino que se prueba la propia existencia de la discriminación pues hasta consta expresada en la carta de despido. Y se ve más si cabe la vulneración porque mi mandante estuvo de baja médica desde el año 2021 al año 2023 por vértigos y mareos (Documento 6 del ramo de prueba aportado por la parte actora). Finalizada la baja se incorpora a la empresa recibiendo certificado de apto con limitaciones, siguiendo desarrollando las tareas inherentes a su puesto de trabajo, sin que existiera ni se planteara necesidad de adaptación del puesto de trabajo pese a las limitaciones que presenta y sin que se verificaran nuevos procedimientos de IT por la misma o similar patología.

No obstante, el 29 de enero de 2025, después de 2 años trabajando con total normalidad, la demandada pretende justificar su despido mediante ineptitud sobrevenida. ¿Cómo se puede calificar de sobrevenida, cuando el actor lleva 2 años trabajando con las mismas limitaciones que aduce la empleadora para despedirle?

Por tanto, la empresa ha despedido al trabajador por sus limitaciones. La demandada, con el debido respeto, aprovecha las limitaciones del actor para despedirle y justificar así un despido objetivo. Máxime cuando es obvia su aptitud como lo reconoce la sentencia pues lo venía desempeñando y cual otro trabajador como lo acredita la testifical habida y así lo ha determinado fehacientemente la Juez a quo en la sentencia.

Pero además el indicio discriminatorio tampoco ha sido destruido porque no ha habido la más mínima prueba que acredite lo que puede o no hacer el actor en ningún trabajo y tampoco en su puesto de trabajo habitual. Y no la constituyen tampoco los informes de Quironprevención S.L.U por los motivos que expondremos más adelante. Pero además porque ha venido desempeñando funciones nada menos que desde el año 2023, finalizado el procedimiento IT, con normalidad y como cualquier otro trabajador. Y porque la sentencia no reconoce que exista causa extintiva.

En este sentido, se ha pronunciado el Tribunal Supremo en Sentencia núm. 177/2022, que aduce la sentencia que recurrimos, estableciendo que un informe de no aptitud es meramente informativo y no puede concluir sin más en extinción contractual del art. 52 a) ET ni tampoco exonera a la empresa que aduzca ineptitud del trabajador de acreditar y probar la carencia de aptitud como tampoco la exonera de decir en la carta cuales son las concretas limitaciones del trabajador y de qué manera provocan una ineptitud, pues en otro caso, se causaría indefensión. Y de ello nada se ha cumplido en el presente caso.

Es más, como tiene dicho el TC en Sentencia núm. 51/2021 tales tipos de informes tampoco habilitan una extinción contractual sin acreditarse que no caben ajustes razonables. Lo que tampoco se ha hecho ni probado ni ha habido intento de prueba.

Existen, a mayor abundamiento, otros datos que también evidencian el indicio vulnerador y discriminatorio y la nulidad del despido:

- La empresa demandada justifica el despido del trabajador en base al certificado de no apto recibido el 15-01-2025.
- No obstante, tan solo 5 días antes, el 10 de enero de 2025, el trabajador había recibido certificado de apto con limitaciones (**Documento 11**, ramo de prueba parte actora), y, por la empresa se asume pacíficamente esta situación remitiéndole una comunicación el 13-01-2025 en la cual apenas se le recuerda que debe extremar precauciones y que su situación será revisada nuevamente por el equipo de salud laboral el próximo año es decir, en 2026 (**Documento 12**, ramo de prueba parte actora).
- Las limitaciones recogidas tanto en el certificado de apto con limitaciones (10-01-2025) como en el de no apto (15-01-2025) son exactamente las mismas.
- Ya en el año 2023, después de la baja médica, se emite certificado de apto con limitaciones (**Documento 8**, ramo de prueba parte actora) y lo más interesante es que esas limitaciones son también las mismas que las recogidas en los dos informes antes citados y mediante las cuales se quiere justificar el despido del trabajador.
- En el año 2023, después del certificado de apto con limitaciones, la empresa comunica al trabajador que extreme precaución y que su situación será revisada a los 3 meses (**Documento 9**, ramo de prueba parte actora). Es decir, el estado de salud del actor se ha venido revisando sin que en ningún momento se apreciara ineptitud sobrevenida.
- Ninguna valoración se ha hecho ni se ha probado haya sido efectuada en relación al trabajo que desempeñaba. Y en todo caso tampoco hay una prueba indubitada y en contradicción realizada de que es lo que puede o no hacer del mismo, ni se alegó en la carta de despido.
- Como tampoco hay prueba acreditativa de realización de ajustes ni de imposibilidad de hacer ajustes razonables.

En definitiva, se le despidió aducido expresamente por estado de salud o discapacidad o enfermedad. Se le despidió aduciendo por no haber sido declarado apto sin más y para mayor vulneración sin aducir tampoco en carta y también sin acreditar nada en relación a si caben o no ajustes razonables. Y además sin probanza de que no existen otros puestos de trabajo. Lo que pone más evidencia la discriminación y la vulneración de la referida normativa y del art 14 CE.

El Tratado de la Unión Europea establece, en su artículo 2, la no discriminación como uno de los valores comunes de la Unión y la lucha contra la discriminación como uno de los objetivos de la misma. También la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que goza de la misma validez jurídica que los tratados de la UE, en su artículo 21 prohíbe «toda discriminación», y en particular la habida por (...) discapacidad y en el art. 26 se establece el derecho a la integración de las personas con discapacidad (artículo 26). Los arts. 21 y 26 de la Carta social europea recogen la igualdad y no discriminación como fundamentales. Incidiendo en ello los arts.

2 y 27 de la Convención de la ONU. Es más la Directiva 2000/78 en el art. 5 establece la obligación de hacer ajustes. El TJUE en Auto de 102-2022 tiene establecido que existe discriminación cuando no se hacen o deniegan ajustes razonables. Y en el presente caso no se hicieron ni se ha alegado en la carta que se hayan realizado ni cuándo ni cuales ni tampoco se ha alegado en la carta de despido la imposibilidad de hacer ajustes.

Y el TJUE en Sentencia de 18-01-2024 (C 631/2022) ha dicho que incluso para cuando se está en incapacidad permanente declarada ello no conlleva automáticamente a la extinción ni al despido sin intentar adaptación ni ajustes por razón de salud.

Por ello el que se pueda decir por un servicio de prevención si se es o no se es apto no sería suficiente para despedir como tiene dicho la jurisprudencia. Pues no lo es incluso en trabajador declarado no apto como dice el TSJ de Madrid en Sentencia de 18-4-2016 (Rec. 90/2016) que señala que corresponde a la empresa la obligación de acreditar la imposibilidad de adaptar o de adecuar el puesto de trabajo a las circunstancias del trabajador tras la declaración de no apto y en caso contrario el despido nulo con normativa referida."

Finalmente, considera que resulta de aplicación al presente caso, por identidad de hechos, la Sentencia de fecha 06-11-2024 dictada en RSU 3048/2024 por la Sala de lo Social del TSJ de Galicia y termina solicitando que se declare que ha sido objeto de un despido NULO por las razones indicadas.

Pues bien, la Magistrada de instancia declara en su sentencia que el actor había sido objeto de un despido improcedente dado que a pesar de la existencia de diferentes certificados del Servicio de Prevención de la empresa demandada "Quirón Prevención, SLU", uno de ellos en el que declaraban al actor no apto para el desempeño de su puesto de trabajo, no ha resultado acreditado que la empresa haya dispuesto de otros elementos distintos de los recogidos en los hechos probados y que las tareas a realizar por el demandante como Oficial de Primera, que consisten en instalación y desmonte de equipos, cables telefónicos, elementos auxiliares, pruebas y ajustes de equipos, reparación de averías en las instalaciones existentes, conducción de vehículo, no suponen exclusivamente trabajos en altura ni uso de escalera de mano siendo estas las actividades que implican un riesgo potencial y las que se deben evitar según los certificados de aptitud examinados.

Por el contrario, rechaza que el despido del actor pueda ser calificado como nulo sobre la base del siguiente razonamiento:

"En el supuesto planteado, ha de descartarse en todo caso la vulneración de derechos fundamentales principalmente alegada pues el trabajador no ha aportado como era menester indicio razonable alguno de que el acto empresarial lesiona sus derechos fundamentales, ni principio de prueba o prueba verosímil que debe permitir deducir la posibilidad de su concurrencia. En este sentido y a los efectos de la pretensión principalmente entablada, el despido no carece de causa (otra cosa es que la causa alegada por el empresario, a saber: ineptitud sobrevenida del trabajador para desempeñar las tareas propias de su puesto de trabajo haya resultado debidamente acreditada en autos). Por tanto, procede desestimar la pretensión declarativa de nulidad deducida con carácter principal en la demanda, pues no concurren indicios para apreciar la existencia de vulneración alguna de derechos fundamentales del trabajador por discriminación relacionada con su situación laboral y personal en los términos exigidos por la jurisprudencia y la doctrina comunitaria, sin que de cuanto consta actuado y acreditado deba declararse el despido operado por la empresa como nulo."

El actor considera que el despido debe ser calificado como Nulo pues la carta de despido aduce que la causa del mismo es su estado de salud, aduciendo que no se ha acreditado que su estado de salud supusiera una ineptitud sobrevenida o imposibilidad de trabajar.

Menciona que estuvo de baja médica desde el año 2021 al año 2023 por vértigos y mareos y finalizada la baja se incorporó a la empresa recibiendo certificado de apto con limitaciones, siguiendo desarrollando las tareas inherentes a su puesto de trabajo, sin que existiera ni se planteara necesidad de adaptación del puesto de trabajo pese a las limitaciones que presenta y sin que se verificaran nuevos procedimientos de IT por la misma o similar patología. Afirma que su aptitud para su trabajo la reconoce la sentencia de instancia y que los informes de Quirón Prevención, S.L.U., no son definitivos para extinguir la relación laboral. Por otro lado, la empresa debió acreditar que no caben ajustes razonables. Lo que tampoco se ha hecho ni probado ni ha habido intento de prueba.

A ello se opone la empresa negando que el despido tenga su origen en la baja médica en la que había estado el demandante hasta 2023. Alega posteriormente el contrato mercantil celebrado con Telefónica y las cláusulas referidas a la materia de prevención de riesgos laborales por trabajos en alturas y que los trabajos solo lo pueden realizar aquellos trabajadores que cumplan unas condiciones.

Por el Ministerio Fiscal se interesa la desestimación del recurso.

El recurso va a ser desestimado. Para resolverlo hemos de partir de los hechos probados y de aquellos que pacíficamente admite el recurrente. Nos referimos en este último caso a que el propio demandante-recurrente refiere en la página 7 del escrito de recurso que estuvo de baja médica desde el año 2021 al 2023 por vértigos y mareos y que finalizada la baja se incorporó a la empresa recibiendo certificado de apto con limitaciones. Se supone que el primer certificado de "Quirón Prevención" de 17 de mayo de 2023 se emitió tras el reconocimiento médico del actor al ser dado de alta médica. Ya entonces se consideró apto con limitaciones. Lo mismo ocurrió en el certificado de fecha 10 enero de 2025 y no así en el de 15 de enero de 2025, en cuyo certificado se consideró no apto al actor. Lo mismo ocurrió en el certificado de 2 de febrero de 2025 que declaró no apto al actor, según documento 14 de los aportados por el demandante al acto del juicio, al que se remite la Juzgadora (hecho probado segundo).

En consecuencia, existe una situación de enfermedad/limitación que lleva al servicio de prevención a informar a la empresa de la situación de riesgo del trabajador a la hora de desempeñar el trabajo que estaba realizando en el que debía subir a alturas. Por tanto, existe una base para tomar la decisión de despido objetivo por ineptitud sobrevenida que aleja tal decisión de la existencia de un indicio de discriminación. La Juez a quo lo valora así cuando dice que el despido tiene causa y descarta la discriminación y la nulidad del despido.

Se descarta que la baja médica, que finalizó en el año 2023, sea el origen del despido pues transcurridos dos años desde alta médica la empresa podría haber adoptado esa medida con anterioridad y, por tanto, haber estado en situación de baja médica no sería un indicio de la discriminación denunciada por el actor pues ya habían transcurrido dos años desde el alta. Sin embargo, sí permite tener en consideración la existencia de una limitación del actor que ha llevado finalmente al servicio de prevención Quirón Prevención a emitir un certificado de no apto. La emisión de certificados en diferente sentido (Apto con limitaciones y No apto) tampoco es un indicio determinante del indicio de discriminación, sino de una segunda valoración del servicio de prevención que además se mantiene en el certificado de 2 de febrero de 2025.

Por tanto, dados los antecedentes que aquí constan, no puede considerarse discriminatorio el hecho de que se aluda en la carta de despido a la ineptitud sobrevenida por causa de salud, pues encuentra su base en un certificado del servicio de prevención.

Ciertamente, esos certificados de un servicio de prevención no es causa automática de despido pues existen otras exigencias para que la empresa pueda despedir a un trabajador ante un informe de "no apto", como, por ejemplo, probar que se ha intentado realizar ajustes razonables para que el trabajador pueda realizar su trabajo con garantías de seguridad en consonancia con sus limitaciones. No obstante, no cumplir con alguno de dichos requisitos conlleva la improcedencia de despido, pero no la vulneración de derechos fundamentales por discriminación por causa de una enfermedad. Y eso es lo que ha ocurrido en el presente supuesto en el que la Magistrada de instancia ha considerado que no se ha acreditado por la empresa que el actor pudiera desempeñar tareas que no conlleven subir a escaleras, que se da por cierta su existencia en la sentencia recurrida.

En definitiva, no se aprecia la vulneración de derechos fundamentales por discriminación, si bien se coincide con la Juzgadora en que la empresa no acreditó suficientemente la imposibilidad de ajustar el trabajo del actor a las circunstancias necesarias para cumplir con la seguridad en el trabajo. Nada consta en el relato fáctico respecto a que la empresa no tenga puestos de trabajo en los que el actor no tuviera la necesidad de subir a altura o usar escaleras de mano.

En un supuesto similar ya se ha pronunciado esta Sala en sentencia de 31 de marzo de 2025 (Recurso 2052/25) en el sentido siguiente:

"Respecto de la pretensión principal de declaración de nulidad, no se aprecia ésta por haber estado el trabajador en situación previa de incapacidad temporal, siendo precisamente dicha situación la que ha motivado el reconocimiento médico preceptivo a efectos de valoración de aptitud. No existe, asimismo, indicio de discriminación en la decisión extintiva que comporte su declaración de nulidad. La referencia efectuada por la parte actora a la situación de enfermedad del trabajador como causa del despido, y la remisión al art. 9 de la Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación no resultan de aplicación en este caso, en que el despido, sin perjuicio de su improcedencia, no trae causa en la IT previa, como se ha dicho, ni se sustenta en una situación de enfermedad equiparable al concepto de discapacidad, según la jurisprudencia de la Sala IV. La normativa invocada no ha derogado el artículo 52 a) del ET sobre el que se sustenta el despido efectuado, tras el reconocimiento médico realizado con motivo de su reincorporación; y si bien se ha acreditado que la decisión no ha resultado procedente, ninguna relación guarda con un propósito o móvil atentatorio de derechos fundamentales del trabajador".

En otras palabras, la discapacidad o enfermedad es una de las posibles causa de discriminación protegidas normativamente, pero no es causa objetiva de despido nulo ex artículo 55 ET, y la declaración de improcedencia

por una cuestión de forma o falta de justificación no convierte el despido en nulo. Y en este caso no se produce una decisión discriminatoria de la empresa al venir guiada por el informe de aptitud laboral que se recoge en sentencia, con referencia a las necesidades y requerimientos del puesto de trabajo y las limitaciones que el actor presenta para su adecuado desempeño, siendo dicha evaluación la que ocasiona el dictamen de no aptitud, no la previa situación de baja médica o la enfermedad que la determinó, lo que excluye la causa discriminatoria alegada.

Señalar también que la empleadora no acredite haber cumplido con su obligación de agotar la posibilidad de ser mantenida la relación laboral mediante ajustes razonables, determina la improcedencia del despido, ya declarada en la instancia, no la nulidad que en el recurso se postula."

Por tanto, descartada la nulidad del despido por causa discriminatoria, tampoco puede prosperar la pretensión indemnizatoria por daño moral solicitada para el caso de que se estimara la existencia de nulidad por discriminación (artículo 27 Ley 15/2022, artículo 183 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social).

Por lo dicho, procede la desestimación del recurso al no apreciarse la vulneración de las normas denunciadas, confirmándose íntegramente la sentencia de instancia.

Por lo expuesto y

EN NOMBRE DEL REY,

FALLAMOS

Que debemos DESESTIMAR Y DESESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por DON Julio contra la Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 2 de ZAMORA, de fecha 29 de septiembre de 2025 (aclarada por auto de 22 de octubre siguiente), recaída en Autos núm. 135/2025, seguidos frente a la empresa ATELCO FIELD FACTORY SL, con intervención del M. FISCAL, sobre DESPIDO. En consecuencia, debemos confirmar la sentencia de instancia en su integridad. Sin costas.

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la oportuna certificación, incorporándose su original al libro correspondiente.

Se advierte que, contra la presente sentencia, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá prepararse dentro de los diez días siguientes al de su notificación, mediante escrito firmado por Abogado y dirigido a esta Sala, con expresión sucinta de la concurrencia de requisitos exigidos, previstos en el artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de 600,00 euros en la cuenta núm. 2031 0000 66 3167 25 abierta a nombre de la sección 2ª de la Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco de Santander, acreditando el ingreso.

Si se efectúa a través de transferencia bancaria desde otras entidades o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número 0049 3569 92 0005001274, código IBAN ES55, y en el campo concepto deberá contener los 16 dígitos que corresponden a la cuenta expediente indicado en el apartado anterior.

Asimismo, deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de la condena, debiendo acreditar dicha consignación en el mismo plazo concedido para preparar el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.

Si el recurrente fuera la Entidad Gestora, y ésta haya sido condenada al pago de prestaciones, deberá acreditar al tiempo de preparar el citado Recurso que ha dado cumplimiento a lo previsto en el art. 230.2.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Firme que sea esta Sentencia, devuélvanse los autos, junto con la certificación de aquélla al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.



Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ