

Despido objetivo por ineptitud y ajustes razonables

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Supremo 1284/2025**,
de 22 de diciembre

Juan Gorelli Hernández

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Huelva (España)

Juan.gorelli@dam.uhu.es | <https://orcid.org/0000-0003-4452-3068>

Extracto

La sentencia comentada establece que el despido objetivo por ineptitud sobrevenida no puede apoyarse de forma automática en la declaración de no aptitud emitida por el servicio de prevención, pues esta debe concretar las limitaciones de la persona trabajadora y su incidencia sobre el puesto. Además, cuando la ineptitud deriva de secuelas físicas o psíquicas, la empresa ha de acreditar que ha realizado previamente los ajustes razonables o que ha intentado una recolocación compatible. El autor valora favorablemente esta orientación, alineada con la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, aunque reprocha al Tribunal Supremo no haber profundizado en el fundamento normativo de esa exigencia ni en la posible nulidad del despido cuando la omisión de tales ajustes entrañe una conducta discriminatoria.

Palabras clave: despido objetivo; ineptitud sobrevenida; ajustes razonables; discapacidad; servicio de prevención; recolocación; discriminación.

Recibido: 31-03-2026 / Aceptado: 01-04-2026 / Publicado: 07-05-2026

Cómo citar: Gorelli Hernández, J. (2026). Despido objetivo por ineptitud y ajustes razonables. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 1284/2025, de 22 de diciembre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 492, 141-149. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25107>

Dismissal on Objective Grounds for Lack of Aptitude and Reasonable Accommodation

Commentary on Supreme Court Ruling 1284/2025 of 22 December

Juan Gorelli Hernández

Professor of Labour and Social Security Law.

University of Huelva (Spain)

Juan.gorelli@dam.uhu.es | <https://orcid.org/0000-0003-4452-3068>

Abstract

The ruling under review holds that dismissal on objective grounds for supervening unsuitability cannot be based automatically on a declaration of unfitness issued by the occupational health service, since that declaration must specify the employee's limitations and their impact on the position held. Furthermore, where the unsuitability stems from physical or mental impairments, the employer must prove that it previously implemented reasonable accommodation measures or attempted to reassign the employee to a compatible position. The author views this approach favourably, as it is consistent with the case law of the Court of Justice of the European Union, while criticising the Supreme Court for not having examined more closely either the legal basis of that requirement or the possible nullity of the dismissal where the failure to adopt such accommodations amounts to discriminatory conduct.

Keywords: dismissal on objective grounds; supervening unsuitability; reasonable accommodation; disability; occupational health service; reassignment; discrimination.

Received: 31-03-2026 / Accepted: 01-04-2026 / Published: 07-05-2026

Citation: Gorelli Hernández, J. (2026). Dismissal on Objective Grounds for Lack of Aptitude and Reasonable Accommodation. Commentary on Supreme Court Ruling 1284/2025 of 22 December. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 492, 141-149. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25107>

1. Marco regulador

Analizamos en este trabajo la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) 1284/2025, de 22 de diciembre, que resuelve sobre la obligación empresarial de realizar ajustes razonables en caso de despidos objetivos por ineptitud, cuestión sobre la que ya se habían pronunciado (favorablemente) diferentes tribunales superiores de justicia. El Tribunal Supremo (TS) reitera esta solución, teniendo especial incidencia en dicha respuesta lo dispuesto por la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE) de 18 de enero de 2024, asunto C-631/22, *Ca Na Negreta*, que dio lugar a la reforma de la extinción por incapacidad permanente.

El marco regulador del despido objetivo por ineptitud sobrevenida se encuentra en el artículo 52 a) del Estatuto de los Trabajadores (ET). Con carácter general, en el despido objetivo conviven dos mecanismos extintivos. De un lado, causas basadas en hechos imputables a la persona trabajadora, pero no a su voluntad (es decir, no son incumplimientos contractuales): la ineptitud o la falta de adaptación a las modificaciones técnicas. Son causas que se justifican, pues mantener el puesto de trabajo en estos casos resulta excesivamente oneroso para la persona empresaria; de ahí que el legislador permita la extinción del contrato de trabajo. De otro lado, encontramos las causas de despido objetivo por motivos exclusivamente empresariales: causas económicas, técnicas, organizativas o productivas. Son las mismas causas del despido colectivo, diferenciándose tan solo por el número de afectados.

Centrándonos en el despido por ineptitud de la persona trabajadora, el artículo 52 a) del ET señala que el contrato de trabajo podrá extinguirse por ineptitud de la persona trabajadora, conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa; si bien la ineptitud existente con anterioridad a la finalización de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicha finalización. La ineptitud consiste en la falta de aptitud para desarrollar la prestación de trabajo comprometida; es una falta de capacidad o habilidad. Ahora bien, la ineptitud ha de ser relevante y no anecdótica, debiendo ser permanente y no meramente circunstancial.

La ineptitud puede deberse a causas diferentes: por la pérdida de capacidad física (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia –STSJ– de Galicia de 22 de noviembre de 2011, rec. 3671/2011) o psíquica del trabajador (STS de 22 de febrero de 2018, rec. 160/2016) lo cual, a su vez puede estar vinculado con secuelas de enfermedades o accidentes (STSJ de Valencia de 22 de marzo de 2017, rec. 3822/2016; STSJ de Cataluña de 13 marzo de 2014, rec. 373/2014), o con la edad. Puede manifestarse a raíz de un reconocimiento médico (STSJ de Aragón de 20 de marzo de 2023, rec. 113/2023; STSJ del País Vasco de 8 de febrero

de 2011, [rec. 38/2011](#)), o bien en la no superación de pruebas físicas o psíquicas a las que deba ser sometida la persona trabajadora (por ejemplo, bomberos, [STSJ de Castilla y León de 29 de noviembre de 2012, rec. 719/2012](#)). La ineptitud también puede tener un carácter técnico, cuando se carezca de facultades técnicas para el desarrollo del trabajo (STSJ de Galicia de 30 de noviembre de 2001, [rec. 7434/2010](#)) ; por la carencia de titulación exigida (por ejemplo, cuando un cambio normativo exige un determinado título para el desarrollo de una actividad profesional, como en el caso del título de maestro o maestra de educación infantil, [STSJ de Madrid de 3 marzo de 2014, rec. 1780/2013](#)); por la pérdida de la autorización administrativa que le permite desarrollar un determinado trabajo (por la retirada del carné de conducir, [STS de 30 de marzo de 2017, rec. 2155/2015](#); [STSJ de Asturias de 14 de junio de 2022, rec. 927/2022](#); [STSJ de Baleares de 6 de julio de 2021, rec. 188/2021](#); por contar con antecedentes penales que impiden el desarrollo de la actividad como vigilante de seguridad, [STS de 2 de noviembre de 2022, rec. 2513/2021](#); [STSJ de Andalucía de 5 de marzo de 2015, rec. 818/2013](#); o por la no expedición de la acreditación aeroportuaria que permite el acceso a ciertas zonas del aeropuerto donde el trabajador debe realizar sus funciones, [STSJ de Madrid de 3 de octubre de 2018, rec. 573/2018](#), o [STSJ de Galicia de 17 de abril de 2018, rec. 3784/2017](#)). Otro supuesto sería aquellos casos en los que no se superan las pruebas de aptitud que periódicamente se exigen por las empresas (así la [STSJ de Valencia de 26 de julio de 2013, rec. 1199/2013](#), sobre piloto de aviación que no superó las pruebas de simulador).

Junto con esta regulación, hay que tener en cuenta que la [STS de 22 de diciembre de 2025](#) señala otro elemento normativo que resulta esencial para articular su doctrina: el [artículo 22 de la Ley 31/1995](#), de prevención de riesgos laborales, precepto que establece la obligación de vigilancia de la salud, y a través de la que la empresa puede tener constancia de la pérdida de capacidad o ineptitud cuando esta deriva de motivos físicos o psíquicos. Para cumplir esta obligación, son esenciales los servicios de prevención, que tendrán un papel esencial para declarar a la persona trabajadora como apta o no apta para el desarrollo de la obligación laboral.

Junto a los preceptos esenciales sobre despido objetivo y obligación de vigilancia de la salud, la [STS de 22 de diciembre de 2025](#) tiene muy en cuenta las conclusiones a las que llega la [STJUE de 18 de enero de 2024, asunto C-631/22, Ca Na Negreta](#), sobre la extinción por incapacidad permanente, que ha dado lugar a la reforma del [artículo 49.1 n\) del ET](#).

2. Síntesis del supuesto de hecho

Estamos ante una trabajadora que presta servicios, desde finales del pasado siglo, como vendedora de productos de jardinería para una gran empresa de bricolaje, construcción, jardinería y decoración. El 3 de agosto de 2022 se le notifica el despido por ineptitud sobreenvenida, como consecuencia del informe del servicio de prevención de la empresa, que

considera que la trabajadora no es apta para el desempeño del puesto de trabajo, y que no es posible su incorporación a otro puesto de trabajo de su grupo profesional, pues las dolencias que sufre son incompatibles con la realización del trabajo, poniendo incluso en peligro su integridad física dada su ineptitud sobrevenida.

La trabajadora sufrió diversas bajas médicas desde 2017, relacionadas tanto con patologías de carácter lumbar, síndrome ansioso, o una patología articular en la rodilla derecha. Si bien inicialmente los reconocimientos médicos de empresa la consideran apta con limitaciones, un nuevo reconocimiento de 27 de julio de 2022 estima que la trabajadora no es apta para el desempeño de su puesto de trabajo como vendedora, pues existen importantes limitaciones para realizar un trabajo cuyas funciones implican cargar peso y material voluminoso, subir y bajar escaleras y realizar frecuentes flexiones de rodillas y columna al tener que posicionarse en cucullas y hacer esfuerzos físicos con movimiento de palés o montaje de estructuras, actividades que requerían la continua bipedestación.

La trabajadora demandó frente al despido, declarándose improcedente en la instancia. La empresa recurrió en suplicación ante el TSJ de Madrid, que fue desestimado; presentando el recurso de casación para la unificación de la doctrina ante el TS. La cuestión de fondo ha sido determinar si la empresa cumplió de manera adecuada con su obligación de aplicar los «ajustes razonables» o la recolocación en un puesto de trabajo compatible para la situación de la persona trabajadora. Recordemos que estos ajustes razonables se regulan en el artículo 2 de la [Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad](#), pero también en el artículo 5 de la [Directiva 2000/78](#); estableciéndose con carácter general en nuestro ordenamiento en los artículos 2 m), 40.2 y 66.2 del Real Decreto Legislativo 1/2013.

3. Doctrina dictada en casación

En cuanto al análisis de la doctrina establecida por la [sentencia comentada](#), se parte de reconocer la amplitud de situaciones que pueden dar lugar al despido objetivo, remitiéndose a lo ya afirmado por la [STS de 23 de febrero de 2022 \(rec. 3259/2020\)](#), que señala cómo el despido por ineptitud conocida o sobrevenida tras la contratación incluye diferentes supuestos de falta de habilidad para el desempeño de la actividad laboral que resulta en impericia o incompetencia y se traduce en bajo rendimiento o productividad de carácter permanente y no relacionado con una actitud dolosa de la persona trabajadora. Ello incluye la disminución de las condiciones físicas o psíquicas, falta de condiciones legales para el desarrollo del trabajo u otro requisito específico como pérdida de autorización o título habilitante. A partir de ahí, la [STS de 22 de diciembre de 2025](#) se basa fundamentalmente en responder a dos cuestiones de carácter esencial: en primer lugar, cuál es el papel de los servicios de prevención desde la perspectiva del despido objetivo por ineptitud y, en segundo lugar, qué tiene sobre esta modalidad extintiva la necesidad de realizar los ajustes razonables.

En cuanto a lo primero, la función de los servicios de prevención, se reitera lo ya afirmado por la [STS de 23 de febrero de 2022](#), antes mencionada: una de sus funciones esenciales es la vigilancia de la salud, de manera que pueden poner de manifiesto ante la empresa que, ante una afección física o psíquica, una persona trabajadora ha perdido su aptitud, lo que puede suponer un peligro para su integridad física o su salud. Por tanto, el servicio de prevención advierte a la persona empresaria de la necesidad de que actúe para evitar cualquier tipo de daño derivado del trabajo que pueda sufrir la persona trabajadora. Su función es informativa; ahora bien, ¿puede justificar el informe del servicio de prevención el despido objetivo?

La respuesta de la [sentencia que comentamos](#) se basa en lo ya afirmado por la [STS de 23 de febrero de 2022](#), que manifiesta con claridad que el informe no constituye «por sí solo un medio de prueba imbatible para acreditar la ineptitud sobrevenida [...] que justifique, sin más pruebas, la extinción del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida». No obstante, [la misma sentencia](#) otorga un papel relevante al informe en la toma e decisión de la empresa, siempre y cuando dicho informe «identifique con precisión cuáles son las limitaciones concretas detectadas y su incidencia sobre las funciones desempeñadas por el trabajador» (con anterioridad, puede verse en el mismo sentido la [STSJ del País Vasco de 5 de noviembre de 2019, rec. 1825/2019](#)).

A lo anterior, ha de sumarse el otro argumento esencial de la [sentencia comentada](#): que, una vez detectada la falta de aptitud por causas físicas o psíquicas, va a ser necesario cumplir con los «ajustes razonables». Sobre esta cuestión, la [sentencia comentada](#) trae a colación la conocida [STJUE de 18 de enero de 2024, C-631/22, Ca Na Negreta](#), en la que se planteó una cuestión prejudicial sobre si el ordenamiento español en materia de extinción por incapacidad permanente, al permitir la extinción automática del contrato de trabajo sin que el empresario tuviese que realizar ajustes razonables, era contrario al artículo 5 de la [Directiva 2000/78/CE](#), a tenor del cual, en caso de discapacidad, los empresarios han de adoptar los ajustes razonables. El TJUE consideró que la regulación española (el [art. 49.1 e\) ET](#)) era contraria a la regulación comunitaria, pues el empresario está obligado a adoptar medidas eficaces y prácticas, teniendo en cuenta la situación individual de la persona trabajadora. La [sentencia comentada](#) destaca cómo la consecuencia de la STJUE ha sido la modificación del ET en materia de extinción por incapacidad permanente (actual [art. 49.1 n\) ET](#)), incorporando la obligatoriedad de adoptar los ajustes razonables, incluyendo el cambio de puesto de trabajo; por lo que desaparece la extinción automática por incapacidad permanente.

Teniendo en cuenta ambos elementos, la [sentencia comentada](#) señala que ante un informe del servicio de prevención que declara a la persona trabajadora como no apta, es posible la extinción del contrato por ineptitud sobrevenida; pero siempre que, en primer lugar, el informe del servicio de prevención refleje con precisión las concretas limitaciones de la persona trabajadora y su incidencia sobre las funciones que desarrolla, siendo insuficiente un informe genérico para fundamentar un despido objetivo por ineptitud sobrevenida. Ade-

más, si la falta de aptitud está suficientemente justificada, recae sobre la empresa la carga de probar que ha procedido a aplicar los ajustes razonables sobre el puesto de trabajo o que ha ofrecido otro puesto de trabajo acorde con las circunstancias de la persona trabajadora. De esta manera, quien ejerza la función judicial debe evaluar si ambas cuestiones están suficientemente probadas (tanto la ineptitud como haber realizado los ajustes razonables). Dado que en este caso no quedaron acreditados tales extremos, se desestima el recurso y se confirma la firmeza de la sentencia que estimó el despido como improcedente. Por lo tanto, el despido objetivo por ineptitud solo puede ser procedente cuando se haya probado tanto la falta de aptitud y, además, si estamos ante una ineptitud provocada por secuelas físicas o psíquicas, cuando se demuestre haber realizado los ajustes razonables (*vid.* la STS de 22 de febrero de 2018, *rec.* 160/2016; o las SSTSJ de Cataluña de 28 de junio de 2024, *rec.* 1957/2024, y Aragón de 20 de marzo de 2023, *rec.* 113/2023).

4. Valoración crítica

De entrada, debo mostrar mi acuerdo con la doctrina establecida por la *sentencia comentada*. Ahora bien, a partir de ahí, la principal crítica que puede realizarse a esta sentencia es su simplicidad, pues el TS podría haber aprovechado para aplicar cierta pedagogía sobre estos supuestos de despido objetivo. Por ejemplo, teniendo en cuenta que discapacidad e ineptitud sobrevenida no son conceptos idénticos, entiendo que el TS debería haber especificado en qué supuestos de ineptitud sobrevenida puede tener el empresario la obligación de realizar ajustes razonables.

En el supuesto de hecho estamos ante una trabajadora que presenta diferentes secuelas físicas provocadas por diversas patologías, las cuales no generan derecho a una prestación de incapacidad permanente, por lo que no es factible la extinción por incapacidad permanente. Ahora bien, la concreta situación de la trabajadora era perfectamente reconducible a una situación de discapacidad. Basta acudir a la doctrina del TJUE sobre la equiparación entre discapacidad y enfermedad: si bien inicialmente la STJUE de 11 de julio de 2006, *asunto C-13/05 (Chacón Navas)*, rechaza la equiparación entre enfermedad y discapacidad; las posteriores aceptan dicha equiparación, tal como señalan las SSTJUE de 11 de abril de 2013, *asuntos acumulados C-335/11 y 337/11 (HK Danmark)* y 1 de diciembre de 2016, *asunto C-395/15 (Mohamed Daoudi)*. Por lo tanto, a la luz de los hechos probados, resulta evidente que la trabajadora tenía la consideración de discapacitada; por lo que existía la obligación empresarial de realizar los ajustes razonables, so pena de considerar que el despido es discriminatorio por incumplimiento de dicha obligación. Nada de esto se plantea en la *sentencia comentada*, cuando es, a mi juicio, la vía más cómoda para resolver esta cuestión, recurriendo para ello a la propia jurisprudencia comunitaria, pues la ya señalada STJUE de 18 de enero de 2024, aun cuando se refiere a un supuesto de extinción por incapacidad permanente, trae a colación como doctrina previa la afirmada por la STJUE de 10 de febrero de 2022, *asunto C-845/20 (HR Rail)*, que versaba sobre el despido de un

trabajador de mantenimiento ferroviario, declarado no apto para el trabajo al haber sufrido una insuficiencia cardíaca que exigió la colocación de marcapasos; lo que hacía inviable (por la sensibilidad de dicho dispositivo a los campos electromagnéticos) seguir ocupando su puesto de trabajo. En todo caso, también es cierto que esta es una cuestión que compete a las personas demandantes y no a los órganos judiciales.

Habría sido interesante plantear si toda ineptitud física genera el derecho a los ajustes razonables. Por ejemplo, si la ineptitud deriva de la mucha edad de la persona trabajadora, que genera un desgaste físico que imposibilita desarrollar el trabajo sin que haya una enfermedad latente (es extraño, pues con la edad aparecen patologías, lo que nos conduciría al ámbito de la discapacidad por enfermedad), ¿hay que aplicar ajustes razonables antes de un despido objetivo por ineptitud? En todo caso, es evidente que debemos diferenciar entre las causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida; pues en aquellos casos en los que estemos ante una ineptitud provocada por una enfermedad o accidente, la empresa tendrá que demostrar no solo la falta de aptitud de la persona trabajadora para el desarrollo de la prestación de trabajo, sino también que ha cumplido su obligación en materia de ajustes razonables (o que no son posibles, suponen una carga excesiva, o que no es factible el cambio de puesto de trabajo). Sin embargo, esta obligación no tiene ninguna relevancia en el resto de supuestos de despido objetivo por ineptitud.

Tampoco razona la [sentencia comentada](#) sobre cuál es la norma que fundamentaría la exigencia de aplicar los ajustes razonables cuando estamos ante un despido objetivo. Desde luego, contamos con la [Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad](#), cuyo artículo 2 establece el concepto de ajustes razonables y que considera que la negativa a realizar tales ajustes constituye una discriminación. También su artículo 27.1 i) que establece la obligación de los Estados de «[v]elar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo». Por otra parte, el artículo 5 de la [Directiva 2000/78](#) establece la obligación empresarial de realizar tales ajustes razonables; es decir, la adopción de medidas adecuadas, en función de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidad el acceso y permanencia en el empleo; siempre que no se considere una carga excesiva para la empresa, para lo cual se tendrá en cuenta si dicha carga se palía suficientemente mediante ayudas públicas. En cuanto a la regulación nacional, la norma básica es el [Real Decreto Legislativo 1/2013](#), que regula el concepto de ajustes razonables ([art. 2 m](#)), o la concepción de tales ajustes como medida antidiscriminatoria ([art. 66](#)).

Desde mi punto de vista, estos preceptos son suficientes para que la jurisprudencia extienda al despido objetivo por ineptitud basados en secuelas físicas o psíquicas la obligación empresarial de realizar previamente los ajustes razonables. Ahora bien, ¿resulta de aplicación a tales despidos objetivos lo previsto para la extinción por incapacidad permanente ([art. 49.1 n\) del ET](#) y concordantes)? Por ejemplo, no parece que suponga problema alguno extender la delimitación de qué se entiende por ajuste razonable, o lo que se considera carga excesiva, pues el [artículo 49](#) se basa en los preceptos señalados en el párrafo anterior y no

tendrían sentido dos tratamientos diferenciados para determinar qué es un ajuste razonable. No obstante, más dudas presenta si ha de seguirse el mismo procedimiento regulado por dicho precepto: ¿ha de concederse un plazo de 10 días a la persona trabajadora para que decida si acepta el cambio de puesto de trabajo que la empresa considera adecuado? Por otra parte, si entendemos que ha de aplicarse dicho plazo para que la persona trabajadora decida si acepta el nuevo puesto de trabajo, ¿seguimos ante un despido objetivo o ante una extinción por voluntad de la persona trabajadora?

De otro lado, ¿dispone la empresa del plazo de tres meses para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo?, o, en caso de no ser posibles, ¿dispondrá de esos mismos tres meses para despedir? Caso de entender que es aplicable, teniendo en cuenta que ese plazo se computa en el [artículo 49.1 n\) del ET](#) a partir de la calificación de incapacidad permanente, ¿cuándo comenzaría a computarse en caso de despido objetivo? Además, si resulta de aplicación dicho plazo, ¿también debemos considerar que durante el mismo el contrato está suspendido ex [artículo 48.2 del ET](#)?

También debemos señalar el problema de la calificación del despido. La [sentencia comentada](#) ha confirmado la calificación de improcedencia solicitada por la demandante. Es evidente que en caso de desestimación del recurso de la empresa no cabía alteración en la calificación. Ahora bien, se echa en falta una mínima reflexión, una advertencia, de que la no aplicación de los ajustes razonables debe ser sancionado con la nulidad, y no con la improcedencia; pues tal como acabamos de indicar *supra*, ya el artículo 2 de la [Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad](#) advierte que se incluye en el concepto de discriminación por discapacidad, la denegación de los ajustes razonables. En la regulación nacional, expresamente el [artículo 6.1 a\) de la Ley 15/2022, de 12 de julio](#), integral para la igualdad de trato y la no discriminación, establece que «[s]e considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad». Estamos, por tanto, ante una actuación empresarial discriminatoria y, en nuestro ordenamiento, un despido discriminatorio se sanciona con la nulidad ([art. 53.4 del ET](#)), debiendo procederse a la readmisión y abono de los salarios de tramitación. De hecho, podemos encontrar diferentes sentencias de los tribunales superiores de justicia que han considerado cómo en casos de ineptitud sobrevenida, se declara la nulidad del despido por no probar la empresa que se han efectuado las medidas de adaptación (*vid.*, por ejemplo, las SSTSJ de [Canarias de 25 de enero de 2024, rec. 1312/2023](#), y [Galicia de 14 de mayo de 2020, rec. 146/2020](#)). A la misma conclusión se llega cuando estamos ante un despido objetivo por ineptitud basado en una enfermedad, pues el [artículo 2 de la Ley 15/2022](#) considera tales actuaciones como discriminatorias (*vid.* las SSTSJ de [Cataluña de 3 de junio de 2024, rec. 819/2024](#); [Canarias de 25 de enero de 2024, rec. 1312/2023](#), ya mencionada; [Murcia de 22 de noviembre de 2022, rec. 428/2022](#); [País Vasco de 19 de octubre de 2021, rec. 1662/2021](#); [Canarias de 2 de diciembre de 2021, rec. 1097/2021](#) y [de 20 de mayo de 2019, rec. 156/2019](#); [País Vasco de 26 de septiembre de 2017, rec. 1734/2017](#)).