

La extinción del contrato de trabajo por declaración de incapacidad permanente de la persona trabajadora a la luz de la Ley 2/2025

Autor: Roger Calero Calero
(NIUB: 20356103)

Tutora: Dra. Raquel Serrano Olivares

Asignatura: TFG.

Área: Derecho del Trabajo.

Curso: Primer Cuatrimestre del curso 2025-2026.

Sumario

1. INTRODUCCIÓN	5
2. MARCO NORMATIVO	7
2.1. DERECHO INTERNACIONAL	7
2.1.1. <i>La Organización de Naciones Unidas</i>	7
2.1.2. <i>El Consejo de Europa</i>	10
2.2. DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA	11
2.3. DERECHO INTERNO	13
3. EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL	17
3.1. TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA	17
3.1.1. <i>Ámbito subjetivo de la Directiva</i>	17
3.1.2. <i>Concepto y alcance de los ajustes razonables</i>	20
3.2. JURISPRUDENCIA NACIONAL	24
3.2.1. <i>En relación con el despido objetivo por ineptitud sobrevenida</i>	24
3.2.2. <i>En relación con el despido por declaración de incapacidad permanente</i>	25
4. LA REFORMA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	27
4.1. LA NUEVA REDACCIÓN	27
4.2. ALCANCE DE LAS NUEVAS OBLIGACIONES	28
4.2.1. <i>Realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo</i>	28
4.2.1.1. Sobre el concepto y alcance de los ajustes razonables	28
4.2.1.2. Sobre el concepto y alcance de la carga excesiva	30
4.2.1.3. Sobre la Incapacidad Permanente “Especial”	32
4.2.2. <i>El cambio de puesto</i>	33
4.2.2.1. Sobre la adecuación del nuevo puesto	33
4.2.2.2. Sobre la preferencia en vacantes existentes	34
4.2.2.3. Sobre la preferencia en futuras vacantes	35
4.2.3. <i>Observaciones generales</i>	35
4.2.3.1. Sobre la relación entre ambas obligaciones	35
4.2.3.2. Sobre el despido objetivo por ineptitud sobrevenida	36
4.3. CUESTIONES PROCEDIMENTALES	37
4.3.1. <i>Declaración de la persona trabajadora</i>	37
4.3.2. <i>Plazo de implementación de los ajustes razonables</i>	39
4.3.3. <i>Intervención de los Servicios de Prevención y de la Representación de los Trabajadores</i>	39
4.4. INCUMPLIMIENTO DE LAS NUEVAS OBLIGACIONES	40
4.4.1. <i>Supuestos de incumplimiento</i>	40

4.4.2. Efectos del incumplimiento	42
4.4.3. Supuestos problemáticos.....	43
5. COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIÓN Y TRABAJO BAJO LA NUEVA REGULACIÓN.....	45
6. CONCLUSIONES	48
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	50

RESUMEN

En este trabajo se analiza la reforma del régimen de extinción del contrato de trabajo por declaración de incapacidad permanente operada por la Ley 2/2025, de 29 de abril. El nuevo régimen, en aras a actualizar el ordenamiento laboral a los estándares internacionales y europeos, suprime la automaticidad de la extinción por la simple declaración de IP, supeditando el fin de la relación laboral a la imposibilidad de adoptar ajustes razonables.

A través de un estudio del marco normativo y jurisprudencial anterior a la reforma, pretende arrojar luz sobre los principales avances que supone la nueva regulación, resaltando aquellos aspectos susceptibles de mejora y las limitaciones que esta plantea.

Finalmente, se plantean las cuestiones más relevantes sobre la compatibilidad entre la percepción de la prestación por incapacidad permanente contributiva con el trabajo remunerado por cuenta ajena a la luz de la nueva normativa.

Palabras clave: discapacidad, incapacidad permanente, ajustes razonables, despido, Seguridad Social.

RESUM

En aquest treball s'analitza la reforma del règim d'extinció del contracte de treball per declaració d'incapacitat permanent de la persona treballadora operada per la Llei 2/2025, de 29 d'abril. El nou règim, amb l'objectiu d'actualitzar l'ordenament laboral als estàndards internacionals i europeus, suprimeix l'automaticitat de l'extinció per la simple declaració d'IP, supeditant la fi de la relació laboral a l'impossibilitat d'adoptar ajustos raonables.

A través d'un estudi del marc normatiu i jurisprudencial anterior a la reforma, pretén esclarir quins són els principals avenços que suposa la nova regulació, tot ressaltant aquells aspectes susceptibles de millora i les limitacions que aquesta planteja.

Finalment, es plantegen les qüestions més rellevants sobre la compatibilitat entre la percepció de la prestació per incapacitat permanent contributiva amb el treball remunerat per compte d'altri a la llum de la nova normativa.

Paraules clau: discapacitat, incapacitat permanent, ajustos raonables, acomiadament, Seguretat Social.

1. Introducción

En las últimas décadas, la plena integración de las personas con discapacidad en los diferentes ámbitos de la sociedad se ha ido consolidando como uno de los ejes principales del desarrollo normativo. Desde las concepciones más tradicionales que veían la discapacidad como un defecto en las personas que debía ser curado o eliminado, el ordenamiento ha evolucionado hacia un modelo social integrador, que trata de garantizar la autonomía y la plena igualdad de todos los miembros de la sociedad, indistintamente de sus capacidades físicas o psíquicas, aspirando a la eliminación de las barreras que impiden la plena participación de las personas con discapacidad en todos los actos de la vida cotidiana.

Esta evolución paulatina ha tenido una incidencia directa en la regulación del empleo, desde la ya derogada Ley 13/1982, hasta llegar a la más reciente Ley 2/2025, de 29 de abril. Una materia que ha sido de especial preocupación para el legislador ha sido la integración y la continuidad en el mercado laboral de las personas con discapacidad. Y es precisamente en este contexto en el que se sitúa la aprobación de la Ley 2/2025, una ley que modifica sustancialmente el régimen de extinción contractual, eliminando la automaticidad que el artículo 49.1.e del Estatuto de los Trabajadores disponía para las personas trabajadoras que fueran declaradas en Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Incapacidad.

En su lugar, y en cumplimiento de diversas normas internacionales, el legislador ha incorporado la necesidad del empleador de valorar la posibilidad de llevar a cabo ajustes razonables en el puesto de trabajo que permitan compensar las limitaciones causantes de la incapacidad. Solo en el caso de constatarse su inviabilidad podrá procederse con la extinción contractual.

Así pues, el objeto de desarrollo de este Trabajo de Fin de Grado es el análisis de esta reforma: un trabajo de investigación que preste especial atención a la normativa y la jurisprudencia de las últimas dos décadas que le han servido de antecedente, para culminar en el estudio detallado de su contenido y alcance. Quedan excluidos, por tanto, otros aspectos de la discapacidad en el ordenamiento jurídico, en general – a saber, el estudio detallado de materias como el diseño para todos o la accesibilidad universal –, y de la discapacidad en el empleo, en particular – categoría en la que entrarían el empleo protegido o las políticas activas de empleo, entre otras cuestiones –.

Desde el punto de vista temporal, el estudio de las fuentes se circunscribe fundamentalmente a la normativa aprobada durante el siglo en curso (a la Directiva 2000/78/CE, concretamente) – sin perjuicio de que se haga mención complementaria a textos anteriores que resulten relevantes para dotar de contexto a las explicaciones –, así como los pronunciamientos de órganos jurisdiccionales que han recaído con motivo de estas.

La temática escogida tiene un interés académico en dos niveles. En primer lugar, se trata de una materia con una gran relevancia práctica, dado que, solo en España, se cifró la población con alguna forma de discapacidad en 4,38 millones, un 23% de los cuales están empleados¹.

¹ Según indica la encuesta de 2020 del INE sobre discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia dirigida a hogares.

Ello equivale a más de un millón de personas trabajadoras con discapacidad. Es innegable, entonces, la cantidad de supuestos diferentes que pueden acontecer, y ello hace necesario que se estudie la normativa en profundidad.

El segundo motivo de interés radica en la actualidad de esta reforma. Dado que, en la fecha de elaboración, el nuevo régimen ha tenido una vida de apenas unos meses, se desconoce aún en gran parte cuál será la aplicación que harán de él los tribunales. Es por ello que resulta necesario que existan estudios sistemáticos que recojan los aspectos más relevantes de la regulación y que traten de dar respuesta a las incoherencias y ambigüedades que esta presenta.

La metodología empleada combina el análisis sistemático de la normativa aplicable, el estudio de la jurisprudencia más relevante del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y de los tribunales españoles, y la revisión de la doctrina científica especializada, utilizando como fuentes principales de información diversas bases de datos jurídicas como Aranzadi, EurLex y VLex, así como publicaciones en línea de autores de reconocido prestigio y, naturalmente, el Boletín Oficial del Estado.

El trabajo se estructura en cinco secciones principales: 1) un estudio del marco normativo a nivel internacional, europeo y nacional; 2) una revisión de la evolución jurisprudencial sobre la materia; 3) el análisis de la reforma del Estatuto de los Trabajadores y el desarrollo del nuevo régimen de extinción contractual; 4) una visión general de la compatibilidad entre pensión y trabajo; y, finalmente, 5) unas conclusiones que traten de sintetizar el contenido expuesto y valoren las cuestiones que puedan ser objeto de futuro desarrollo.

2. Marco normativo

2.1. Derecho internacional

Para entender la reforma del régimen de extinción del contrato de trabajo por declaración de incapacidad permanente por la que optó el legislador en abril de 2025, mediante la Ley 2/2025, es imprescindible examinar qué normas existieron previamente y cómo evolucionaron; qué sentencias se pronunciaron acerca de su contenido; y qué hechos clave ocurrieron en ese contexto. Un examen normativo de esta cuestión jurídica debe incluir necesariamente tanto preceptos de normas internas como de textos internacionales, cuya aplicabilidad en el derecho español (y de muchos otros Estados) es incuestionable.

2.1.1. La Organización de Naciones Unidas

En el marco internacional, la ONU ha tenido un papel fundamental en la consolidación y expansión de los derechos de las personas con discapacidad. Con la Declaración sobre el progreso y el desarrollo social de 1969, y la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental de 1971, así como con el Programa de Acción Mundial para los Impedidos de 1982, la Organización ya tanteaba, aunque tímidamente, el terreno de la plena igualdad de las personas con discapacidad.

Posteriormente, la Asamblea General aprobaría en 1993 las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, que trataría de “*garantizar que niñas y niños, mujeres y hombres con discapacidad, en su calidad de miembros de sus respectivas sociedades, puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás*”². No obstante, el rasgo común que comparten todos estos textos es la ausencia de fuerza vinculante. Al tratarse de meros principios y recomendaciones hacia los Estados; de *soft law*, su impacto fue limitado.

Con todo, la ONU daría un gran paso en 2006, al elaborarse y aprobarse el 13 de diciembre la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, junto con un protocolo facultativo – si bien su entrada en vigor no se produjo hasta mayo de 2008, tras ser finalmente ratificados por 20 Estados³ –. Este texto internacional supuso dos grandes diferencias en comparación con sus antecesores.

La primera y más evidente es que se le concedió la forma de tratado internacional, plenamente vinculante para todos los Estados que lo ratificaran. La segunda y más discreta diferencia es que deja atrás el modelo médico que veía la discapacidad como un defecto que debe ser curado, en favor del modelo social, que entiende la discapacidad como un concepto que evoluciona en un sentido totalizante y de tutela integral de la persona con discapacidad⁴.

² Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, Asamblea General de Naciones Unidas, 20 de diciembre de 1993, párrafo 15,

³ Artículo 45 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, Nueva York, 13 de diciembre de 2006. (Boletín Oficial del Estado, núm. 96, de 21 de abril de 2006, pág. 20648-20659).

⁴ Monereo Pérez, José Luis, y Ortega Lozano, Pompeyo Gabriel. «Los DDFF de las personas con discapacidad en el nuevo modelo integrador multidimensional». *Laborum*, 2023, núm. extraordinario 5, p. 30.

Así pues, el alcance e influencia de la Convención son innegables: no solo es una de las convenciones internacionales más ratificadas – con ciento noventa y tres Estados Parte⁵–, sino que además es citado como fundamento de numerosas normas que, posteriormente, desarrollarían y adaptarían su contenido a las legislaciones de cada Estado. Tanto es así que incluso la Unión Europea, actuando a través del Consejo de la Unión Europea, la ratificó en noviembre de 2009.⁶

En lo que aquí atañe, la verdadera relevancia de esta Convención radica tanto en el preámbulo (en particular el párrafo e) como en los artículos 1, 2 y 27.1. El preámbulo de una norma, si bien es sabido que no tiene fuerza vinculante, sí que puede servir para orientar los criterios interpretativos a la luz de los cuales debe darse sentido a los preceptos de la misma.

La importancia del párrafo e, entonces, es que ofrece una definición del concepto de discapacidad, entendiéndola como la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, si bien también indica que es un concepto que evoluciona, por lo que no sería de extrañar que en un futuro esta definición sea matizada o modificada sustancialmente. En definitiva, lo que puede indudablemente extraerse de esta definición es que, como se anunciaba, la Convención ha optado por un modelo social de la discapacidad.

Al margen de este párrafo, el preámbulo sigue haciendo una serie de incisos que, en realidad, parecen enunciar una serie de principios que más tarde se consagrarán en el artículo 3, en base a los cuales puede entenderse gran parte de las disposiciones de la Convención – y, en realidad, de la mayor parte de la normativa antidiscriminatoria de las personas con discapacidad –. Así, de forma más destacable, el párrafo “i” reconoce la diversidad de la discapacidad, y el párrafo “j”, a su vez, que es necesario promover y proteger los derechos de todas las personas con discapacidad, incluidas las que necesiten apoyos más intensos. A la luz de estas dos ideas podrá entenderse posteriormente por qué no existe una lista cerrada de medidas de ajuste razonable.

En cuanto al articulado, tres preceptos son especialmente destacables. En primer lugar, el artículo 1 enuncia el propósito de la Convención indicando que pretende promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos por todas las personas con discapacidad. Adicionalmente, el precepto se refiere a las personas con discapacidad como aquellas personas *“que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*. Una definición que no hace sino aplicar el concepto de discapacidad delimitado en el párrafo e) del preámbulo a un conjunto de personas – aquellas que padezcan determinadas deficiencias –, y cuyo amplio alcance permite reconocer como discapacidad una gran pluralidad de circunstancias.

⁵ Organización de Naciones Unidas. *Status of Treaties: Convention of the Rights of Persons with Disabilities* [en línea]. Nueva York, 2008. https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-15&chapter=4&clang=en.

⁶ Decisión del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, relativa a la celebración, por parte de la Comunidad Europea, de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Por su parte, el artículo 2 contiene una serie de definiciones de algunos de los términos empleados a lo largo de la Convención, de entre los que destacan la discriminación por motivos de discapacidad y los ajustes razonables. De este modo, se entiende discriminatoria cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento o ejercicio de todos los derechos humanos. Finalmente, añade este artículo un inciso final que será de crucial relevancia a los efectos de este trabajo: *“incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables”*.

Una definición, por cierto, que de acuerdo con nuestro Tribunal Constitucional supone que:

“existe discriminación por razón de la discapacidad tanto si se acredita un propósito de causar perjuicio a la persona por el mero hecho de ser discapacitada, como si se constata que se ha producido un resultado (el “efecto”, en palabras del art. 2) debido a la acción de un responsable, que causa la ‘distinción, exclusión o restricción’ de alguno de los derechos de quien es discapacitado, sin que tenga que concurrir la afectación de ninguna otra circunstancia personal”.⁷

En cuanto a los ajustes razonables, la Convención estipula que serán aquellas modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada, cuando se requieran en un caso particular para garantizar el goce en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos por parte de las personas con discapacidad.

Finalmente, el artículo 27 reconoce expresamente el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, quedando los Estados Parte obligados a salvaguardar y promover dicho derecho *“incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo”*. Seguidamente enuncia una serie de medidas pertinentes que los Estados deberían adoptar a tal fin, como son la prohibición de la discriminación por razón de discapacidad en todas las cuestiones relativas al empleo - mencionando expresamente la continuidad en el empleo – (letra a) o velar por que se realicen los ajustes razonables en el lugar de trabajo (letra i), entre otras.

Con lo expuesto hasta ahora, no puede dudarse de la solidez del fundamento que ofreció esta Convención al desarrollo de la protección de los derechos de las personas con discapacidad, ni el impacto que tuvo en nuestro ordenamiento jurídico, pues el legislador adoptaría en los años posteriores una serie de normas que permitieran ajustar nuestra normativa a los nuevos estándares internacionales.

Aunque más adelante examinaremos las normas del ordenamiento jurídico español, baste con mencionar aquí que el preámbulo de multitud de normas la citan como base justificativa, destacando entre otras la Ley 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, o también, casi 20 años después de la ratificación de la Convención, la Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la que será, por cierto, objeto principal de estudio de este trabajo.

⁷ Fundamento Jurídico 5.b de la STC 3/2018, de 22 de enero de 2018.

Vale la pena mencionar, además, España ratificó también el protocolo facultativo complementario a la Convención, que esencialmente articula el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, encargado de recibir las comunicaciones presentadas por personas que aleguen ser víctimas de una violación, por parte de un Estado miembro, de las disposiciones de la Convención. Sin restarle importancia al papel que cumple este Comité, no es necesario adentrarse en un estudio detallado del mismo, puesto que no ha llegado a tener relevancia práctica en la materia que nos atañe.

2.1.2. El Consejo de Europa

También en el ámbito internacional, se elaboró y aprobó en el seno del Consejo de Europa la Carta Social Europea, como un instrumento de alcance pan-europeo para garantizar determinados derechos sociales y económicos, así como, por su parte, el Convenio Europeo de Derechos Humanos, que consagra derechos de naturaleza civil y política.⁸ Y aunque su redacción inicial data de 1961, su revisión en 1996 ha permitido que se mantenga actualizado, sin perjuicio de que pudiera ser conveniente una nueva revisión que se adecúe a los avances de las últimas tres décadas.

En particular, la Carta fue ratificada por España en mayo de 2021⁹, así como en 2022 ratificó el protocolo adicional que establece un sistema de reclamaciones colectivas¹⁰, de similar funcionamiento al Comité de la ONU.

Por lo que se refiere al contenido de esta Carta Social en relación con las personas con discapacidad – o “minusválidas” en la terminología empleada en el texto –, se hacen menciones tangenciales en los artículos 9 y 10, como especificación de la inclusión de este colectivo en los derechos a la orientación profesional y a la formación profesional que prevén respectivamente.

No obstante, la auténtica incidencia se encuentra en el artículo 15, cuya rúbrica enuncia el “*Derecho de las personas minusválidas a la autonomía, a la integración social y a la participación en la vida de la comunidad*”. En materia laboral, el primer párrafo del artículo consagra el derecho de las personas con discapacidad a la orientación, educación y formación profesional en el marco del régimen general, cuando sea posible, o a través de instituciones especializadas, cuando no lo sea.

Por otra parte, el párrafo segundo obliga a los Estados Parte a promover el acceso de las personas con discapacidad al empleo mediante: 1) la adopción de medidas que estimulen a los empleadores a contratar, y mantener en el empleo, a las personas con discapacidad, así como a adaptar las condiciones de trabajo a sus necesidades; o, cuando la opción anterior no sea factible, 2) la creación de empleos protegidos en función del grado de discapacidad.

⁸ Consejo de Europa. *The European Social Charter* [en línea]. <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter>.

⁹ Consejo de Europa. *The European Social Charter: Signatures & ratifications* [en línea]. <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/signatures-ratifications>.

¹⁰ Consejo de Europa. *Chart of signatures and ratifications of Treat 158* [en línea]. <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treaty=158>.

Así pues, se intuye ya en la redacción de la Carta la voluntad de los Estados de tratar en igualdad de condiciones a las personas con discapacidad, priorizando la formación en regímenes ordinarios, y prefiriendo el incentivo a su contratación en empleos no protegidos. La Carta anticipó también la necesidad de tomar medidas para que los empleadores mantengan a las personas en situación de discapacidad en su empleo; una previsión que si bien no llega a mencionar los “ajustes razonables” tiene una estructura y contenido que sin duda se asimilan a esa finalidad.

Y de forma parecida a lo que sucedía con el Comité de sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el Comité Europeo de Derechos Sociales tiene, entre otras, una labor de comprobación del cumplimiento de los Estados Parte del contenido de la Carta. Sin embargo, en la materia que aquí resulta relevante, las conclusiones del Comité no resultan de especial relevancia.

En último lugar, y también en el seno del Consejo de Europa, no puede ignorarse el contenido del Convenio europeo de Derechos Humanos, el cual consagra en su artículo 14 el principio de no discriminación, que, si bien no llega a referirse directamente a las personas con discapacidad, abre la puerta a su inclusión al prohibir el trato discriminatorio por “*cualquier otra situación*”. En este sentido, son varias las sentencias del máximo intérprete del Convenio, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que han declarado expresamente a las personas con discapacidad como uno de los grupos particularmente vulnerables.¹¹

2.2. Derecho de la Unión Europea

Dejando atrás el estudio de las normas internacionales, es imprescindible en este recorrido normativo detenerse en el Derecho de la Unión Europea, que a lo largo de las pasadas décadas ha logrado también avances sustanciales en cuanto a la integración social de las personas con discapacidad.

Así pues, la norma que debe ser objeto fundamental de estudio es la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Esta directiva, como ya su nombre avanza, pretende luchar contra la discriminación en el empleo por razón, entre otras, de discapacidad¹². A estos efectos, su artículo segundo define qué debe entenderse por discriminación, diferenciando entre sus dimensiones directa e indirecta, y tipificando conductas concretas que deben, en todo caso, entenderse como discriminatorias.

De este modo, se producirá una discriminación directa cuando una persona sea tratada, o pueda ser tratada, de forma menos favorable que otra que se encuentre en una situación análoga. En cambio, la discriminación será indirecta cuando provenga de una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pero que, de hecho, ocasione una desventaja particular a una persona que se encuentre en alguna de las circunstancias protegidas por la Directiva.

¹¹ Entre otras: SSTEDH, asunto *Glor c. Suiza*, de 30 de abril de 2009 (párrafo 80); asunto *Guberina c. Croacia*, de 22 de marzo de 2016 (párrafo 73); y asunto *A.-M.V. c. Finlandia*, de 23 de marzo de 2017 (párrafo 73).

¹² Artículo 1 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Ahora bien, el propio artículo matiza que, aunque un precepto ocasione tal desventaja, este podrá no ser discriminatorio cuando: 1) persiga una finalidad legítima y emplee medios adecuados y necesarios para lograrla – en esencia, que respete el principio de proporcionalidad –; o 2) tratándose de una persona con discapacidad, el empresario u otra persona dentro del ámbito de aplicación de la Directiva esté obligada a realizar ajustes razonables.

Por otro lado, su artículo tercero, al delimitar el ámbito de aplicación de la Directiva, establece que sus preceptos serán aplicables tanto a sujetos de derecho público como a sujetos de derecho privado. De este modo, cualquier ciudadano europeo queda vinculado por el contenido de la norma en relación con todas las materias listadas en el artículo, de entre las cuales quizás resulta más relevante para el propósito de este trabajo la mencionada en la letra c): *“Las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración”*. La más relevante, insisto, porque son precisamente las condiciones del despido de las personas con discapacidad el objeto principal de la ya mencionada Ley 2/2025 y, por tanto, lo que justifican este trabajo en sí mismo.

Finalmente, el artículo 5 introduce el concepto de “ajuste razonable” en relación con el empleo de las personas con discapacidad, indicando que los empresarios deberán *“tomar las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación”*.

En este punto, es también necesario tener en cuenta la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, mediante la que la Unión Europea – o Comunidad Europea, en ese momento – ratificó la antecitada Convención de Naciones Unidas. Esta decisión es de especial relevancia no solo porque la Convención pase a ser parte del acervo europeo, con todos los efectos que ello conlleva, sino porque, además, de acuerdo con reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la propia Directiva 2000/78/CE debe ser interpretada, en la medida de lo posible, de conformidad con las disposiciones de la Convención.¹³

Examinada la directiva, no puede dejarse de mencionar que también textos estructurales de la Unión Europea – el denominado Derecho Primario – se refieren a los derechos de las personas con discapacidad. Así ocurre en los artículos 10 y 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que, respectivamente, obligan a los Estados miembros a luchar contra la discriminación por razón de discapacidad – entre otras –, y otorgan a la Unión la competencia para legislar en materia de lucha contra la discriminación – título competencial, por cierto, en la que se fundamenta la Directiva 2000/78¹⁴ –.

También la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea incide en las personas con discapacidad, al consagrar los principios de igualdad y no discriminación por razón de discapacidad, y el derecho de las personas con discapacidad a beneficiarse de medidas que

¹³ Véanse las SSTJUE de la Unión Europea (Sala 2a), de 21 de octubre de 2021, asunto C-824/19, TC y UB contra Komisia za zashtita ot diskriminatsi y VA (párrafo 59); y de 18 de enero de 2024, Asunto C-631/22, JMAR contra Ca Na Negreta S.A (párrafo 41).

¹⁴ “Visto” nº1 de la Directiva 2000/78/CE.

garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad¹⁵.

2.3. Derecho interno

Y así llegamos a la última parada del recorrido normativo: el derecho interno español. Como no puede ser de otra manera, el estudio de cualquier ordenamiento jurídico nacional debería empezar por su norma suprema. Así pues, es necesario hacer una breve referencia a los artículos 14 y 49 de nuestra Constitución Española de 1978.

El artículo 14, como es sabido, consagra el principio de igualdad y no discriminación, y aunque es cierto que no menciona expresamente la discapacidad como situación protegida, sí se encarga de incluir una cláusula de cierre, por la cual se prohíbe la discriminación de las personas “*por cualquier otra circunstancia personal o social*”. De este modo, la discapacidad, entendida como una de estas circunstancias personales a las que alude el precepto, sería objeto de protección constitucional. Y así lo afirmó, por cierto, el Tribunal Constitucional en el Fundamento Jurídico 3.º de su Sentencia 51/2021, de 15 de marzo, reiterando su ya consolidada doctrina¹⁶.

Por si ello no fuera suficiente, el posterior artículo 49 incide específicamente en los derechos de las personas con discapacidad. Ya en su redacción original, el precepto trataba de garantizar el disfrute en igualdad de condiciones de los derechos de las personas con discapacidad, si bien lo hacía desde la lente de un modelo médico orientado al tratamiento y rehabilitación, y todo ello con la eficacia limitada otorgada a los Principios Rectores.

Esto cambió en 2024, cuando se acordó el 15 de febrero modificar la Constitución – por tercera vez en toda su historia – para amoldar la cobertura constitucional de las personas con discapacidad a los nuevos estándares que en las pasadas décadas se habían ido consolidando, especialmente gracias a la influencia de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.¹⁷

Con ello, resulta del nuevo artículo 49 que las personas con discapacidad han de poder ejercer los derechos constitucionales en condiciones de libertad e igualdad reales y efectivas, debiendo el Estado garantizar su plena autonomía personal e inclusión social. Una redacción que opta muy claramente por el modelo social de la discapacidad.

Además, con motivo de la reforma se incluyó en el precepto una reserva de ley en cuanto a las protecciones especiales de que puedan ser beneficiarias las personas con discapacidad para el ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones. Y todo ello complementado por una modificación terminológica, que eliminó el término “disminuidos” originalmente empleado, en favor del más moderno y sensible concepto de “personas con discapacidad”.

¹⁵ Artículo 26 de la Carta Derechos Fundamentales de la Unión Europea, del Parlamento Europeo, del Consejo y de la Comisión.

¹⁶ Véanse, entre otras las SSTC 3/2018, de 22 de enero de 2018 y 269/1994, de 3 de octubre de 1994.

¹⁷ Preámbulo de la reforma del artículo 49 de la Constitución Española, de 15 de febrero de 2024.

De los parámetros constitucionales, tanto antiguos como nuevos, irradian una serie de normas con rango de ley cuyos beneficiarios principales son las personas con discapacidad. Algunas de ellas, como por ejemplo, la Ley Orgánica 2/2018, de 5 de diciembre, para la modificación de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General para garantizar el derecho de sufragio de todas las personas con discapacidad, o la Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica, a pesar de su innegable importancia para este colectivo, no resultan de especial relevancia a los efectos que aquí interesan.

Sin embargo, hay otras normas que inciden de lleno en la materia y que trataron de adaptar el ordenamiento jurídico a los nuevos estándares internacionales y europeos fijados, en particular, por la Directiva 2000/78/CE y la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con discapacidad¹⁸. En esta categoría cabe destacar tres normas: la Ley 13/1982, de 13 de abril, de Integración social de los minusválidos; la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad; y el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.

La primera de ellas, aunque derogada por la última, sentó las bases de un sistema de protección integral para las personas con discapacidad, estructurando por primera vez en España un sistema de prestaciones económicas y servicios, y una serie de medidas de integración y accesibilidad en el ámbito laboral para las personas con discapacidad¹⁹. Además, es de una importancia destacada la modificación que operó sobre esta norma la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social²⁰, mediante la cual, entre otras cuestiones, se introdujo el artículo 37 *bis*. En este artículo se articulaba por primera vez en el ordenamiento jurídico español la obligación de las empresas de llevar a cabo ajustes razonables en favor de las personas con discapacidad, siempre, claro está, que estos no resultaran una carga excesiva.

La segunda, también derogada en 2013, trataba de diseñar y poner en marcha estrategias de intervención que operaran simultáneamente sobre las condiciones personales y sobre las condiciones ambientales, los dos factores que, de acuerdo con la nueva forma de entender la discapacidad, conforman las dificultades que las personas con discapacidad sufren a lo largo de su vida.²¹

Así, el legislador optó por un modelo dual que trataba de paliar las carencias de la mencionada Ley 13/1982: la lucha contra la discriminación por razón de discapacidad, por un lado, y la lucha por lograr la accesibilidad universal, por el otro. Con este doble objetivo en mente, la

¹⁸ Así se extrae del apartado III del preámbulo Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos; del apartado I del preámbulo de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad; y del apartado de los últimos 5 párrafos del preámbulo del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

¹⁹ Párrafos quinto y sexto del preámbulo del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

²⁰ Artículo 38.2 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

²¹ Párrafo quinto del preámbulo de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre.

ley articula una serie de medidas de fomento y de defensa de los intereses de las personas con discapacidad.

Cabe destacar, además, que la disposición final undécima preveía la aprobación de una ley que estableciera un régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad, régimen que se implantó con la posterior Ley 49/2007 y que fue refundido, junto con las normas anteriores, en la que sería la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad o LGDPD.

Tras este largo recorrido, llegamos al Real Decreto Legislativo 1/2013, que a lo largo de sus 105 artículos enumera y articula un extenso listado de derechos que deben garantizarse a las personas con discapacidad, que se ven complementados por una serie de obligaciones atribuidas a los poderes públicos, y un régimen de infracciones y sanciones para aquellos que vulneren sus disposiciones.

Así, lo que deba entenderse por persona con discapacidad – en definitiva, el ámbito de aplicación subjetiva de la ley – se describe en el artículo 4. En términos generales, es una persona con discapacidad cualquiera que presente deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. Una definición, claro está, de amplio alcance, en la que se ven incluidas una gran multitud de supuestos de variada naturaleza.

Como complemento a esta definición, el mismo artículo 4 establece que tendrá la consideración de persona con discapacidad cualquiera a quien se le haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, si bien ello solamente a los efectos de la LGDPD – y no, “a todos los efectos”, como indicaba la redacción original del artículo –.

Por su parte, también el artículo 35.1 amplía el concepto de discapacidad, cuando reconoce que, a los efectos del derecho al trabajo, tendrán la consideración de personas con discapacidad cualesquiera a quienes se les haya reconocido una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran incapacidad. Una previsión, esta, que sin duda facilita el ejercicio de determinados derechos a los pensionistas de la Seguridad Social – como la exigencia de ajustes razonables – sin perjuicio, claro está, de que también las personas que no tengan reconocida ninguna de estas pensiones puedan ejercerlos si acreditan el cumplimiento de los requisitos generales del artículo 4.

Dentro de las diversas materias que regula particularmente la norma, el capítulo VI del segundo Título (artículos 35 y siguientes) regula el derecho de las personas con discapacidad al trabajo. En este capítulo se articulan una serie de medidas de protección y fomento del empleo de las personas con discapacidad, como la garantía de orientación y colocación laboral de las personas con discapacidad a cargo de los servicios públicos de empleo – artículo 38 – o las cuotas de reserva de puestos de trabajo a personas con discapacidad – artículo 42 –.

Sin ánimo de infravalorar el amplio abanico de medidas configuradas en dicho capítulo, lo que resulta verdaderamente relevante a efectos del presente trabajo es el contenido del artículo 40.2, el cual establece en el ordenamiento jurídico español vigente la obligación de

los empleadores de “*adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo*” con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación. Una obligación, no obstante, supeditada a que dichas medidas no supongan una carga excesiva para el empresario.

Una última norma del ordenamiento español que merece ser destacada es la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que trata de establecer un marco normativo antidiscriminatorio básico, integrando tanto las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio, como las garantías básicas del mismo²², así como amplía las circunstancias que son expresamente objeto de protección, contemplándose ahora factores como la enfermedad o la predisposición genética a sufrir patologías, entre otros. La importancia de esta ley, a los efectos que interesan a este trabajo, radica en la caracterización de la denegación de ajustes razonables como un acto de discriminación directa²³, una calificación que, como se verá, resulta de particular interés a la hora de considerar las posibles consecuencias que conlleva un incumplimiento de las nuevas obligaciones impuestas por el artículo 49.1.n del Estatuto de los Trabajadores.

Con todo lo expuesto hasta el momento, empieza a dibujarse de forma más clara cual era la situación de partida antes de abril de 2025: un marco normativo cuyo trato de las personas con discapacidad se había ido transformando lentamente desde un modelo que las trata con paternalismo y con vocación de rehabilitación, hacia un sistema que trata de asegurar que puedan desenvolverse en la vida social en igualdad de condiciones al resto, dejando de ver la discapacidad como algo que debe ser curado.

Así pues, ya desde este enfoque puramente normativo, parecía inevitable que se modificara el régimen de extinción del contrato de trabajo en relación con la declaración de incapacidad permanente, pues resulta innegablemente contradictorio que el ordenamiento jurídico trate de reconocer la autonomía y la igualdad de las personas con discapacidad, pero a su vez presuma que en el ámbito laboral el padecimiento de determinadas formas de discapacidad excluye automáticamente la capacidad laboral.

Sin perjuicio de que esta modificación se intuyera necesaria desde tiempo atrás, es conveniente que nos detengamos en un estudio de la jurisprudencia reciente en relación con este asunto. En particular, es destacable la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en relación con las personas con discapacidad y la obligación de ajustes razonables, y cómo nuestro Tribunal Supremo la aplicó – o, más bien, dejó de aplicar –.

²² Apartado II del preámbulo de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

²³ Artículos 4.1 y 6.1.a de la Ley 15/2022, de 12 de julio.

3. Evolución jurisprudencial

3.1. Tribunal de Justicia de la Unión Europea

3.1.1. *Ámbito subjetivo de la Directiva*

Una vez revisada la normativa más relevante que resulta aplicable a las personas con discapacidad en el ámbito laboral, resulta crucial conocer de qué modo esta normativa es interpretada y aplicada por los órganos jurisdiccionales. En particular, por la relevancia que presenta la Directiva 2000/78/CE, es imprescindible conocer la doctrina que su máximo intérprete, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ha sentado en torno a esta.

Uno de los aspectos que resulta más llamativo es que, a pesar de que el contenido de la norma se articula en torno al concepto de “discapacidad”, ninguno de sus preceptos o de sus Considerandos llegan a definir qué debe entenderse comprendido en este término, ni tampoco se remite a la normativa interna de cada Estado para su interpretación.

Tampoco en los 25 años que han transcurrido desde su aprobación ningún otro texto de la Unión ha llegado a positivizar una definición del concepto de discapacidad. Es por ello que, como apunta reiteradamente el TJUE, debe entenderse que es un concepto autónomo que debe ser interpretado uniformemente en todo el territorio de la Unión y, por tanto, resulta necesario remitirse a la jurisprudencia de este tribunal para poder aclarar cuál es su alcance²⁴.

Así pues, el antecedente más remoto que se planteó ante el Tribunal de Justicia en el que se solicitaba la interpretación del concepto de discapacidad traía causa en una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social número 33 de Madrid en enero de 2005, suscitada en el marco de una demanda de despido interpuesta por la trabajadora Sonia Chacón Navas contra su empleadora Eurest Colectividades SA. La señora Chacón fue despedida en mayo de 2004, después de llevar 8 meses en situación de incapacidad temporal y sin que la empresa ofreciera ningún motivo para la extinción del contrato.

Si bien la empresa reconoció en el mismo acto la improcedencia del despido, ofreciendo a su vez la correspondiente indemnización, la defensa de la señora Chacón alegaba no se trataba de un despido improcedente, sino que debía calificarse de nulo, por haberse producido en vulneración del derecho fundamental a la igualdad de trato y no discriminación – por razón de enfermedad –. Y fue a la luz de estos hechos que el mencionado Juzgado presentó una cuestión prejudicial en la que recababa del Tribunal que se pronunciara, de entre otros extremos, acerca de si la enfermedad podía incluirse en el ámbito protector de la Directiva.

Para dar con una respuesta, en su sentencia de 11 de julio de 2006 (asunto C-13/2005) el TJUE determinó que para aclarar el alcance de la Directiva era necesario primero conocer el alcance del concepto de discapacidad, el cual definió como *“una limitación derivada de dolencias físicas, mentales o psíquicas y que suponga un obstáculo para que la persona de*

²⁴ Párrafos 39 a 42 de la STJUE de 11 de julio de 2006, asunto C-13/05, Chacón Navas contra Eurest Colectividades S.A.

*que se trate participe en la vida profesional*²⁵, puntualizando que, además, debe tratarse de una limitación de larga duración²⁶.

Una definición, por cierto, que, tras la adopción por la Unión Europea de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, sería sustituida por la que se incorpora su artículo 1²⁷, aunque dada la similitud entre ambas, no resulta un hecho de especial trascendencia. En cualquier caso, lo que resulta evidente es que se trata de un concepto amplio, en el que pueden subsumirse una amplia gama de supuestos y que por lo tanto deberá ser objeto de estudio caso por caso.

En esta misma sentencia, el Tribunal determinó que el ámbito material de la Directiva debía ser interpretado de forma restrictiva, de modo que no podía entenderse aplicable a circunstancias diferentes a las previstas en su artículo 1 (párrafo 56). Ello condujo a que se pronunciara en el sentido de negar que un despido que se fundamente exclusivamente en una enfermedad quede prohibido por la Directiva.

No obstante, esta interpretación inicial se ha ido matizando a lo largo de los años en sucesivas sentencias. Una de las sentencias más relevantes que se publicaron con posterioridad es la de 11 de abril de 2013 (asunto C-335/2011; caso HK Danmark). En este caso, el Tribunal resolvió que, en realidad, sí es posible que una persona que padece una determinada enfermedad pueda encontrarse dentro del ámbito protector de la Directiva, siempre que dicha enfermedad le ocasione una limitación de las características anteriormente expuestas.

Es decir, si bien la Directiva no ofrece una protección automática ante cualquier enfermedad, sí protege a aquellas personas que padezcan una enfermedad tal que permita considerarlas como personas con discapacidad – esto es, una enfermedad que ocasione limitaciones de larga duración que impidan al trabajador desenvolverse en igualdad de condición al resto de la plantilla –, sea esta curable o no²⁸.

También en la resolución de este caso, el Tribunal aclaró que la limitación a la que alude en su definición del concepto de discapacidad no necesariamente debe ser absoluta: no debe entenderse como una imposibilidad de ejercer la actividad profesional de la persona trabajadora, sino como un obstáculo al ejercicio de la misma²⁹. En este mismo sentido ha resuelto el Tribunal cuestiones en las que se planteaba si podían entenderse incluidas en el concepto de discapacidad circunstancias como la obesidad³⁰ o el reconocimiento como trabajadora especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo³¹.

²⁵ Párrafo 43 de la STJUE Chacón Navas.

²⁶ De acuerdo con la STJUE de 1 de diciembre de 2016, asunto C-395/2015, Mohamed Daouidi contra Bootes Plus S.L., una apreciación que debe hacerse caso por caso, atendiendo a indicios como el hecho de que *“la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o [...] que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha persona”* (párrafo 56).

²⁷ Párrafo 32 de la STJUE de 11 de abril de 2013, asuntos C-335/11 y 337/11, HK Danmark.

²⁸ Párrafo 41 de la STJUE HK Danmark.

²⁹ Párrafo 44 de la STJUE HK Danmark.

³⁰ STJUE de 18 de diciembre de 2014, asunto C-354/13, FOA contra Kommunernes Landsforening.

³¹ STJUE de 11 de septiembre de 2019, asunto C-397/18, DW contra Nobel Plastiques Ibérica, S.A.

Una vez delimitado con mayor precisión qué debe entenderse por discapacidad a los efectos de la directiva, es necesario reparar en qué sujetos pueden beneficiarse de las medidas protectoras que esta consagra. Aunque la intuición pueda llevar a pensar que el alcance de la Directiva se limita a las personas trabajadoras que sufran ellas mismas una discapacidad – o que, naturalmente, se encuentren en algún otro de los grupos mencionados en el artículo 1 –, lo cierto es que el Tribunal de Justicia se ha pronunciado en un sentido diferente.

El primero de estos pronunciamientos se remonta al 17 de julio de 2008, cuando la sentencia del caso *Coleman* (asunto C-303/2006) reconoció la posibilidad de personas trabajadoras que, no siendo ellas mismas personas con discapacidad, pudieran recabar la protección ofrecida por la Directiva por causa de discriminación por asociación³². En el relato de hechos, constaba que la demandante, la Señora Coleman, trató de reincorporarse a su puesto de trabajo tras acogerse a un permiso por maternidad, encontrándose con oposición inicial por parte de la empresa. Una vez reincorporada, la señora Coleman relataba que se le había negado la flexibilidad horaria y otras condiciones más favorables que sí se habían otorgado a los trabajadores que tenían hijos sin discapacidad y, además, que se la tachó de “perezosa” cuando solicitó una reducción de jornada para prestar los cuidados que su hijo requería.

En definitiva, la señora Coleman alegaba que había sufrido un trato discriminatorio en su puesto de trabajo que encontraba su única causa en la discapacidad que sufría su hijo, pues esta era la única circunstancia que la distinguía de otros trabajadores con hijos, quienes se habían podido reincorporar a su puesto tras el permiso, y quienes habían podido disfrutar de la flexibilidad horaria o de las reducciones de jornada sin oposición de la empresa. A la luz de estos hechos, se planteó ante el Tribunal la cuestión de si, en efecto, ello podía constituir una discriminación directa a efectos de la Directiva 2000/78/CE o si, por el contrario, debía excluirse a la señora Coleman, al no ser ella misma una persona con discapacidad.

En su respuesta, el Tribunal recordó que, si bien había determinado que el alcance protector de la Directiva no puede extenderse por analogía a causas diferentes a las contempladas en el artículo 1 – la ya expuesta doctrina del caso *Chacón Navas* –, ello no debía conducir a pensar que también el principio de igualdad de trato debe interpretarse de forma restrictiva, en el sentido de prohibir únicamente las discriminaciones por razón de discapacidad que afecten a las propias personas con discapacidad, sin perjuicio de que haya algunos preceptos de la Directiva que sí se destinan exclusivamente a estas personas. Una interpretación de en estos términos, entendió el Tribunal, supondría un menoscabo del efecto útil de la Directiva y un impedimento a los objetivos de la misma³³.

A la luz de estas observaciones, alcanzó la conclusión de que, en efecto, la Directiva prohíbe también aquellas situaciones en las que un empleador trate a un trabajador de forma menos favorable que a otro en circunstancias análogas por razón de la discapacidad que sufre un hijo bajo su cuidado. Una situación, por cierto, que pasaría a conocerse como discriminación directa “por asociación”³⁴.

³² Párrafo 56 de la STJUE de 17 de julio de 2008, asunto C-303/06, S. Coleman contra Law.

³³ Párrafos 43 a 47 de la STJUE Coleman.

³⁴ Párrafo 48 de la STJUE de 11 de septiembre de 2025, asunto C-38/2024, GL contra AB SpA.

El segundo pronunciamiento del Tribunal que resulta relevante a estos efectos se encuentra en la reciente sentencia de 11 de septiembre de 2025, en la que resolvía el caso GL contra AB SpA (asunto C-38/2024) y declaraba que también los supuestos de discriminación indirecta por asociación deben entenderse prohibidos por la Directiva. En este caso, la cuestión traía causa en una demanda planteada ante el Tribunal Ordinario de Roma, en la que una empleada, GL, solicitaba que se condenara a su empleadora por haber cometido una discriminación por razón de discapacidad, al no concederle el horario fijo de mañana que había previamente solicitado con el objetivo de poder asistir a su hijo, aquejado de una invalidez total. Reiterando los argumentos expuestos en la sentencia del caso Coleman en 2008, el Tribunal acabó concluyendo que, en efecto, también la discriminación indirecta podía ser alegada por personas trabajadoras que no sean ellas mismas personas con discapacidad³⁵.

Cabe destacar que, tanto en un caso como el otro, las trabajadoras demandantes tenían a su cargo a un hijo menor y que, en particular, el párrafo 56 de la sentencia del caso GL cita el derecho de los niños a recibir la protección y cuidados necesarios para su bienestar. Cabe preguntarse, entonces, si la respuesta del tribunal sería otra cuando la persona con discapacidad a la que el trabajador está asociado no sea un hijo, o este sea mayor de edad, aunque parece que la respuesta más razonable sería que no. Sin embargo, parece que la respuesta más razonable debería ser que ello no debe suponer ninguna diferencia, dado que no altera la argumentación principal relativa a los objetivos y efecto útil de la Directiva.

3.1.2. Concepto y alcance de los ajustes razonables

Tras la revisión del contexto normativo y de la creciente ampliación del concepto de discapacidad, se va esbozando de forma cada vez más clara cuál fue el contexto que propició la modificación del Estatuto de los Trabajadores. La evolución normativa apunta, como ya se ha sugerido, a un modelo que no infantiliza a las personas con discapacidad; un sistema cada vez menos paternalista que trata a las personas con discapacidad como personas plenamente capaces, pero víctimas de unos obstáculos o impedimentos que limitan sus posibilidades y dan lugar a situaciones de exclusión. La clave de este nuevo sistema, por tanto, radica en eliminar estos impedimentos, y no en “curar” o rehabilitar a estas personas.³⁶

Sin embargo, no puede ignorarse que a veces estos obstáculos no provienen de la sociedad en sí misma, sino que son las propias normas jurídicas las que estructuralmente dan lugar a una situación que no puede calificarse de otra forma que de discriminación directa en el sentido del ya mencionado artículo 2 de la Directiva 2000/78/CE. Y es que justamente eso es lo que sucedía con la antigua redacción del artículo 49.1.e ET, que habilitaba al empresario a extinguir el contrato de trabajo de forma automática, por la mera declaración de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez. La norma, por tanto, presuponía que las personas con determinadas discapacidades carecían totalmente de la capacidad para ser empleadas, equiparando estas situaciones a la muerte.

Huelga decir que esta equiparación carece totalmente de justificación, y que no debe tener cabida en un ordenamiento jurídico cuyos principios estructurales, en relación a las personas

³⁵ Párrafo 66 de la STJUE GL contra AB SpA.

³⁶ Párrafo cuarto del preámbulo del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

con discapacidad, obligan a respetar su libertad individual, el derecho a la vida independiente y la igualdad de oportunidades.³⁷ Quizás pudiera haber bastado con que los Tribunales se inclinaran por una interpretación sistemática y teleológica del ordenamiento laboral, invocando preceptos generales como los contenidos en los artículos 2 y 40.2 del TRLGDPD, o incluso el principio de primacía del derecho de la Unión en relación con los artículos 3.1.c y 5 de la Directiva 2000/78.³⁸ En cualquier caso, la realidad es que la jurisprudencia española se inclinó por la solución contraria, defendiendo una interpretación literal del Estatuto de los Trabajadores.³⁹

Así pues, parece que era inevitable que tarde o temprano la cuestión alcanzara una dimensión supranacional, y eso es precisamente lo que sucedió cuando en 2022 llegó a las puertas del Tribunal de Justicia de la Unión Europea una cuestión prejudicial sobre el caso *Ca Na Negreta*. Sin embargo, en esta sentencia ahondaremos en un momento, pues no puede desconocerse que son numerosos los asuntos en los que ya se había declarado que el padecimiento de una discapacidad no es suficiente para excluir a una persona de las funciones de un puesto de trabajo, no sin antes haber comprobado particularmente cuáles son las limitaciones concretas de las que padece y en qué medida pueden ser compensadas mediante medidas de ajuste.

Uno de los ejemplos más paradigmáticos se encuentra en el caso *Tartu Vangla*, donde el Tribunal ya advirtió que no bastaba con que la audición no alcanzara determinados umbrales (fijados por la normativa reglamentaria) para denegar el acceso al cargo de funcionario de prisiones. Sin perjuicio de que el motivo en sí mismo podría resultar justificado, en atención a la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo⁴⁰, el hecho de que no se diera la posibilidad de utilizar prótesis auditivas o que no se valorara la posibilidad de eximir de las funciones que requerían una mayor sensibilidad auditiva es lo que condujo al Tribunal a declarar la incompatibilidad con el Derecho de la Unión⁴¹.

En el mismo sentido, en el caso *Komisija za zashtita ot diskriminatsia*, el Tribunal declaró contraria al Derecho de la Unión la exclusión absoluta de un jurado en un juzgado de lo penal búlgaro por padecer una pérdida total de su visión. De nuevo, el Tribunal, a pesar de admitir que la vista pueda resultar un requisito profesional esencial y determinante, en el sentido de constituir una excepción al principio de igualdad, sentenció el problema radicaba en la ausencia del intento de adoptar ajustes razonables y, por tanto, en la automaticidad de la exclusión⁴².

Pero es que incluso en la primera de las sentencias en esta materia, el caso *Chacón Navas*, ya adelantaba el tribunal esta idea cuando enunciaba que *“la Directiva 2000/78, se opone a un despido por motivos de discapacidad que, habida cuenta de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad, no se justifique por el hecho de que*

³⁷ Artículo 3 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

³⁸ Pastor Martínez, Albert. «Extinción del contrato de y Discapacidad del Trabajador. A propósito de la reciente reforma del art. 49.1 TRLET». *Revista de Derecho Social*, 2025, núm. 110, pp. 58-59.

³⁹ En este sentido, la STS 142/2021 de 3 febrero (rec. 998/2018) indica no “*está legalmente establecida formalidad alguna para la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente total*”.

⁴⁰ Párrafo 41 de la STJUE de 15 de julio de 2021, asunto C-795/19, XX contra *Tartu Vangla*.

⁴¹ Párrafos 51 y 53 de la STJUE del caso *Tartu Vangla*.

⁴² Párrafos 52 y 64 de la STJUE de 21 de octubre de 2021, asunto C-824/19, TC y UB contra *Komisija za zashtita ot diskriminatsi y VA*.

la persona en cuestión no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate”.

La idea que subyace en todos estos casos es la misma: el padecimiento de una discapacidad no es motivo suficiente para que, de forma automática, se excluya a una persona trabajadora del acceso o continuidad en un puesto de trabajo; es necesario comprobar, caso por caso, cuál es la limitación concreta que presenta y en qué medida puede o no ser compensada por medidas de ajuste razonable. Sólo tras ese estudio, y tras comprobar la inviabilidad de dichos ajustes, podrá procederse a la extinción.

En paralelo a la fijación de esta doctrina, el Tribunal fue pronunciándose también a lo largo de los años acerca de si determinadas actuaciones podían o no considerarse como ajustes razonables. Aunque en este concepto ahondaremos más adelante, no está de más hacer mención de que, entre otras, confirmó el carácter de ajuste razonable de medidas como la reducción de la jornada de trabajo⁴³ o el cambio de puesto de trabajo⁴⁴.

Una última puntualización hecha por el Tribunal de Justicia que resulta de crucial relevancia se haya, de nuevo, la anteriormente expuesta sentencia del Caso GL (asunto-38/2024). En ella, no solamente admitió el Tribunal la posibilidad de reconocer situaciones de discriminación indirecta por asociación, sino que además consideró que el hecho de denegar los ajustes razonables a un trabajador que presta a su hijo discapacitado la asistencia que le permite recibir la mayor parte de los cuidados que requiere su estado debe entenderse como una de estas causas de discriminación indirecta por asociación⁴⁵.

De este modo, resulta que no solamente las personas trabajadoras que sufran una discapacidad tienen derecho a ser beneficiarias de ajustes razonables, sino también las personas que les presten la mayor parte de los cuidados que requieren. Una interpretación, por cierto, que resulta algo sorprendente teniendo en cuenta que años atrás había declarado que el derecho a los ajustes razonables era exclusivo de las personas con discapacidad⁴⁶.

No obstante, a pesar de la elaborada y extensa doctrina que sentó el TJUE en esta materia, como avanzábamos, el Tribunal Supremo no consideró que fuera aplicable a la extinción del contrato de trabajo prevista en antiguo artículo 49.1.e ET, aunque ello cambiaría a partir del caso Ca Na Negreta.

En diciembre de 2016, un conductor de camiones empleado por la compañía Ca Na Negreta sufrió un accidente de trabajo que le provocó una fractura del hueso calcáneo del pie derecho. Dicho empleado solicitó que se le reconociera la situación de incapacidad permanente, a la luz de las secuelas que dicho accidente le había dejado. Inicialmente el Instituto Nacional de Seguridad Social denegó esta petición mediante resolución de 18 de febrero de 2018, lo que obligó al trabajador a reincorporarse a su puesto.

⁴³ Párrafo 57 de la STJUE del caso HK Danmark.

⁴⁴ Párrafo 49 de la STJUE de 10 de febrero de 2022, asunto C-485/20, caso HR Rail.

⁴⁵ Párrafos 74 y 75 de la STJUE del caso GL contra AB SpA.

⁴⁶ Párrafo 39 de la STJUE del caso Coleman.

No obstante, atendiendo a sus nuevas circunstancias, solicitó un cambio de puesto que la empresa concedió, reubicándolo a un puesto con menos exigencias físicas y compatible, por tanto, con sus limitaciones físicas. A pesar de la negativa inicial, el trabajador recurrió la resolución del INSS y finalmente, mediante sentencia de 2 de marzo de 2020 le fue reconocida una incapacidad permanente total para su profesión habitual. Tan solo 11 días después del dictado de esta sentencia, Ca Na Negreta comunicó al empleado la resolución de su contrato, en virtud del artículo 49.1.e ET.

El trabajador, disconforme con esta decisión, interpuso una demanda de despido ante el Juzgado de lo Social número 1 de Ibiza, que falló en favor de la empresa, al entender que del tenor literal del Estatuto de los Trabajadores esta tenía legitimidad para resolver el contrato unilateralmente, sin quedar obligada a reubicar al trabajador en otro puesto. Finalmente, el trabajador interpuso recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares.

Dicho tribunal se percató de que, a pesar de que el recurrente – y, en realidad, todos los trabajadores a los que se declaraba en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez – se encontraba en una situación de discapacidad en el sentido de la Directiva 2000/78, la ley permitía al empresario extinguir automáticamente el contrato, sin necesidad de considerar antes la posibilidad de realizar ajustes razonables, tal y como exigen la mencionada Directiva y la Convención de la ONU de 2006.

Debido a esta observación, el TSJ decidió suspender el procedimiento y plantear una cuestión prejudicial, en la que esencialmente solicitó al tribunal que resolviera si una norma que permite la extinción automática del contrato de trabajo – refiriéndose, naturalmente, al artículo 49.1.e del Estatuto de los Trabajadores – es incompatible con el artículo 5 de la Directiva, y si ello supone, además, una discriminación directa por razón de discapacidad.

Así pues, fue en la sentencia de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22) en la que el TJUE se pronunció sobre la cuestión. Tras examinar la aplicabilidad de la directiva, y recordar el significado de los conceptos “discapacidad” y “despido” a efectos de la Directiva 2000/78, determinó que, en efecto, el precepto en cuestión tiene el efecto de dispensar al empresario de la obligación de realizar ajustes razonables o siquiera justificar que estos le supondrían una carga excesiva (párrafo 48).

El Tribunal sentenció:

“tal normativa nacional, en virtud de la cual un trabajador con discapacidad está obligado a soportar el riesgo de perder su empleo para poder disfrutar de una prestación de seguridad social, menoscaba el efecto útil del artículo 5 de la Directiva 2000/78 [...]. Al asimilar una «incapacidad permanente total», que solo afecta a las funciones habituales, al fallecimiento de un trabajador o a una «incapacidad permanente absoluta» [...], dicha normativa nacional es contraria al objetivo de integración profesional de las personas con discapacidad a que se refiere el artículo 26 de la Carta.” (párrafo 49).

De este modo, la conclusión a la que llegó es que, en efecto, la redacción del artículo 49.1.e del Estatuto de los Trabajadores era incompatible con el derecho de la Unión. No es de extrañar, pues, que el día siguiente a la publicación de la sentencia, la Ministra de Trabajo anunciara que iniciaría de forma inmediata una reforma del Estatuto para que la invalidez

permanente no sea motivo de extinción automática⁴⁷, y así lo reiteró en la sesión parlamentaria del 22 de enero de 2024, a penas 3 días más tarde: *“es imprescindible eliminar cuanto antes la extinción automática, el despido automático de las personas con discapacidad sobrevenida”*.⁴⁸

Y así sucedió que en el transcurso de poco más de un año, que el 29 de abril de 2025 se aprobó la Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.

3.2. Jurisprudencia nacional

Una vez estudiados los hitos más relevantes de la jurisprudencia del TJUE, y teniendo una imagen clara de cómo articula este Tribunal el concepto de discapacidad y el alcance de la Directiva, es obligado dedicarle unas páginas a la adopción de esta doctrina por los tribunales españoles.

3.2.1. En relación con el despido objetivo por ineptitud sobrevenida

La primera cuestión en la que debemos reparar es en el tratamiento dado a los despidos objetivos por ineptitud sobrevenida regulados en el artículo 52.a ET. Dentro de esta modalidad de despido tienen cabida situaciones de muy diversa naturaleza, pudiendo tratarse desde la privación de una habilitación determinada – como podría ser la retirada del carnet de conducir para un conductor de reparto a domicilio – hasta el padecimiento de limitaciones físicas que impidan el desarrollo de las funciones del puesto de trabajo.

De este modo, podría suceder que la causa del despido objetivo – de la ineptitud – fuera, en efecto, el padecimiento de unas limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que, teniendo carácter duradero, impidieran a la persona trabajadora participar en la vida profesional en igualdad de condiciones al resto de la plantilla. Es decir, pueden existir supuestos en los que la circunstancia que, a priori, habilitaría a la empresa a proceder con el despido objetivo, sea el padecimiento de una discapacidad, caso en el cual proceder al despido inmediatamente sería contrario al derecho de la Unión, y al derecho internacional, en los términos expuestos anteriormente.

Y precisamente en este sentido se había ido pronunciando consistentemente la jurisprudencia incluso antes del asunto Ca Na Negreta, apreciando que el despido objetivo es susceptible

⁴⁷ Díaz avanza un cambio legislativo para que la invalidez permanente no sea causa de despido automático: La reforma se hará como una “separata” de la reforma global del despido que prometió el Gobierno para esta legislatura. El Español. 19 de enero 2024. https://www.elespanol.com/invertia/economia/empleo/20240119/diaz-avanza-cambio-legislativo-invalidez-permanente-no-causa-despido-automatico/826167607_0.html.

⁴⁸ Página 12 de la sesión del congreso de los diputados de 22 de enero de 2024. Diario de sesiones del congreso de los diputados [en línea]. Madrid: 22 de enero de 2024 (núm. 33). https://www.congreso.es/es/publicaciones-organo?p_p_id=publicaciones&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&publicaciones_mode=mostrarTextoIntegro&publicaciones_legislatura=XV&publicaciones_texto=&publicaciones_id_texto=DSCD-15-CO-33.CODI.

de causar situaciones de discriminación por razón de discapacidad, y exigiendo como requisito el intento de ajustes razonables, a pesar de no encontrarse este recogido en la normativa interna española.

A este respecto, podemos remitirnos a las sentencias 194/2018, de 22 de febrero, y 387/2020, de 22 de mayo, si bien existen otras sentencias del mismo Tribunal, y de multitud de otros órganos jurisdiccionales, que han venido aplicando la misma doctrina.

En el primer caso, una trabajadora del Banco Santander sufría un trastorno psicológico de estrés postraumático tras haber vivido un atraco en la sucursal en la que trabajaba años antes. Dicha trabajadora cayó en situación de IT en agosto de 2013 hasta que finalmente se le notificó el despido objetivo por ineptitud sobrevenida en junio de 2014. La demandante, entonces, alegaba haber sido víctima de una discriminación, y solicitaba la consiguiente declaración de nulidad del despido.

En el segundo caso, el trabajador demandante era conductor mecánico, y tras sufrir un accidente de trabajo se acogió a la IT durante varios periodos diferentes de forma sucesiva. Durante el último de los periodos, la empresa le notificó el despido, si bien reconociendo la improcedencia del mismo.

Sin perjuicio de las diferencias particulares de ambos casos, el elemento común es que la persona trabajadora sufría una enfermedad o limitación de algún tipo, y que alegaba que dicha circunstancia había sido la causa del despido, debiendo ello dar lugar a la declaración de nulidad del despido por haberse infringido el derecho a la igualdad y no discriminación. Así pues, para la resolución de ambos casos, el Tribunal Supremo recurrió a la doctrina del TJUE para valorar si, en efecto, se trataba o no de personas con discapacidad.

Aunque en estos casos, la respuesta fue negativa, la consecuencia es evidente: antes de proceder con el despido por ineptitud sobrevenida debe valorarse si la persona trabajadora padece una discapacidad y, de ser la respuesta afirmativa, sería de aplicación el régimen antidiscriminatorio de la Directiva, y con ello la obligación de intentar ajustes razonables antes de proceder al despido.⁴⁹

3.2.2. En relación con el despido por declaración de incapacidad permanente

A la vista de las consideraciones hasta aquí expuestas, la conclusión a la que lógicamente se llegaría es que en todo caso el Tribunal Supremo ha exigido que, cuando el contrato de trabajo de una persona con discapacidad se vea extinguido por iniciativa de la empresa, esta quedará sujeta a la obligación de intentar ajustes razonables. Sin embargo, lo cierto es que en relación con la extinción del contrato por declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad optó consistentemente por una solución diferente que eximía a las empresas de dicha obligación.

En particular, podemos referirnos a las sentencias 2271/2014, de 23 de febrero, y 142/2021, de 3 de febrero. En ambos casos, el tribunal se enfrenta a la consecuencia de la declaración

⁴⁹ En este sentido se pronuncia expresamente la STS 194/2018, de 22 de febrero de 2018 (rec. 160/2016). En su Fundamento de Derecho 3.4.

de incapacidad permanente de la persona trabajadora, y en ambos casos determina que debe conducir a la extinción necesaria de la relación laboral, sin llegar a plantearse la continuidad en el empleo o la posible discriminación que supone un efecto como este. De hecho, en la sentencia de 2021 expresa, incluso, que *“no está legalmente establecida formalidad alguna para la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente total”*.

En definitiva, el Tribunal no llega a plantearse la posibilidad de que en estos supuestos sea aplicable el régimen de la Directiva 2000/78/CE ni, por tanto, la obligación de intentar ajustes razonables. Sin duda, es una situación que resulta algo difícil de comprender, dado que paralelamente a estas decisiones había venido declarando la posible aplicabilidad de la Directiva al despido objetivo. En supuestos donde la única diferencia entre dos personas sea el reconocimiento administrativo de la discapacidad – en forma de declaración de IP –, no puede entenderse que se dispensara un trato tan radicalmente diferente.

Tan carente de lógica era esta solución que incluso algunos tribunales, en retrospectiva tras la sentencia del asunto *Ca Na Negreta*, han admitido que, ciertamente, la obligación de intentar ajustes razonables ya existía desde antes de la actual redacción del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores⁵⁰ y del dictado de esta sentencia por parte del TJUE.

Con todo lo expuesto hasta este momento, ya conocemos con precisión cual era el marco normativo con anterioridad a la reforma del Estatuto de los Trabajadores, y cuales eran las doctrinas judiciales más relevantes en ese momento, y estamos en condiciones de diseccionar el contenido de dicha reforma.

⁵⁰ En este sentido se pronuncian las SSTSJ de Madrid 467/2025, de 16 de junio (rec.408/2025), y 612/2025, de 30 de septiembre (rec. 499/2025), en sus Fundamentos de Derecho 4.2 y 3.1 respectivamente.

4. La reforma del Estatuto de los trabajadores

4.1. La nueva redacción

Tras una extensa exposición de motivos que ocupa cuatro de las ocho páginas que componen la Ley 2/2025, y en las que viene a sintetizarse en términos similares la información expuesta hasta ahora, el legislador dispone en dos breves artículos la tan anticipada modificación del régimen de extinción de los contratos por declaración de incapacidad permanente.

Así, el primer artículo estipula que se modifican los artículos 48 y 49 del Estatuto de los Trabajadores, modificaciones en la que ahondaremos seguidamente. Por otro lado, el segundo artículo modifica el artículo 174 de la Ley General de la Seguridad Social, con el objetivo de actualizar el régimen de compatibilidad de la prestación por incapacidad permanente a la reforma del Estatuto. En esta segunda modificación nos detendremos posteriormente.

No está de más mencionar que, complementariamente, la disposición adicional primera de la ley lleva a cabo una modificación terminológica de las Leyes General de la Seguridad Social, del Estatuto de los Trabajadores, y Reguladora de la Protección Social de las Personas Trabajadoras del Sector Marítimo Pesquero, por la que las referencias a la “gran invalidez” pasan a “gran incapacidad”, así como modifica las referencias a la “invalidez no contributiva” de la LGSS a “incapacidad no contributiva”. Una modificación, esta, que, si bien no tiene gran incidencia práctica, refleja el cambio de paradigma en la sensibilidad y el respeto de la sociedad hacia las personas con discapacidad en el que venimos insistiendo.

Por último, mediante la disposición final primera de la ley se añade un apartado segundo al artículo 120 a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, por el que se atribuye un carácter urgente y preferente a la tramitación de los procedimientos derivados de la extinción del contrato por razón la declaración de incapacidad permanente. El estatus privilegiado que se confiere a este procedimiento se explicaría por la incidencia que estas controversias pueden tener sobre el Derecho Fundamental a la igualdad y no discriminación.⁵¹

Así pues, el núcleo duro de esta reforma radica en la reforma del artículo 49.1 del Estatuto, siendo el resto de disposiciones una forma de compatibilizar el nuevo régimen con el sistema preexistente. A partir de la nueva redacción, la extinción del contrato como consecuencia de la declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad deja de ser automática, y solo es admisible en 3 supuestos: a) cuando no sea posible realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo por constituir estos una carga excesiva para la empresa; b) cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora; y c) cuando, existiendo, la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.

⁵¹ Aragón Gómez, Cristina. «La nueva regulación del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores tras la Ley 2/2025 y el espacio de la negociación colectiva en la integración laboral de las personas con discapacidad sobrevenida». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2025. CEF, 488, p. 167.

Mediante esta modificación, el legislador introduce una obligación dual al empresario antes de poder proceder a extinguir la relación laboral: asegurarse de que no existe ningún ajuste razonable que permita la continuidad del empleo, ni ningún puesto diferente que pueda ser ocupado por el trabajador, configurando el despido como la *ultima ratio*⁵². En cuanto a los trámites que deben seguirse, el nuevo apartado n) del citado artículo prevé que la persona trabajadora comunique por escrito y en un plazo de 10 días naturales desde la declaración de incapacidad su voluntad de mantenerse en la empresa.

Por su parte, la empresa dispondrá de un plazo de 3 meses desde que se le notifique la declaración de incapacidad para realizar los ajustes razonables que procedan, o para proponer el cambio de puesto de trabajo. Si se constatará la imposibilidad de adoptar una u otra medida, la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder con la extinción del contrato, que en todo caso deberá notificarse por escrito y de forma motivada.

4.2. Alcance de las nuevas obligaciones

4.2.1. Realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo

A pesar de que esta nueva regulación es, sin duda, más garantista de los derechos de las personas con discapacidad y más acorde con el derecho internacional y europeo (en particular, con la doctrina del Tribunal de Justicia), presenta también una serie de incoherencias y dudas interpretativas, que se tratarán de sistematizar a continuación.

4.2.1.1. Sobre el concepto y alcance de los ajustes razonables

La primera de estas dudas surge en torno al alcance material de la obligación de realizar ajustes razonables, dado que el Estatuto no llega nunca a definir qué debe entenderse por ajuste razonable, y ni tan siquiera ofrece un listado que, aunque sea de forma orientativa, permita aproximar una definición del concepto. A estos efectos, podemos remitirnos a la LGDPD, cuyo artículo 2.m) ofrece una definición de lo que, en términos generales, cabe entender como ajuste razonable:

“Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad 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 para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.”

Por su parte, el artículo 40.2 de la misma norma configura la obligación de adaptación del puesto de trabajo como un deber de adoptar *“las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta”*. Y, de hecho, lo mismo establece el artículo 5 de la Directiva 2000/78.

Es decir, lo que parece estar claro es que no existe un solo cuerpo de medidas que puedan adoptarse de forma automática para adaptar un puesto de trabajo, sino que este es un examen que deberá realizarse casuísticamente para cada persona y situación concretas.

⁵² Pastor Martínez (2025) op. cit. p. 56.

De forma algo más concreta, el considerando 20 de la Directiva 2000/78/CE establece las adaptaciones de “*las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre*” como ejemplos de ámbitos en los que pueden incidir los ajustes razonables. También la doctrina del Tribunal de Justicia nos permite hacernos una idea algo más precisa de algunos ajustes razonables como pueden ser la reducción del tiempo de trabajo o el cambio de puesto de trabajo, tal y como comentábamos anteriormente.

Algunos autores como Font García (2018)⁵³ tratan de acercarse de una forma más sistemática a los ajustes razonables en el lugar de trabajo. Según este modelo, se distinguirían 4 ámbitos de actuación sobre los que los sujetos obligados podrían proyectar los ajustes debidos. En primer lugar, se encontrarían los recursos y herramientas específicos para el desempeño de las funciones del puesto, entendidos como aquellos productos, existentes en el mercado o diseñados especialmente, que permitan a una persona con discapacidad desarrollar las funciones de su puesto de trabajo con la mayor autonomía posible, previniendo el empeoramiento de la discapacidad, y permitiéndole participar en otras actividades del ámbito laboral no inherentes al puesto.

A modo de ejemplo, Font García propone la adquisición de herramientas como teclados o ratones para aquellas personas en puestos de trabajo de naturaleza más bien administrativa, aunque para un listado más concreto cabría referirse a la norma UNE EN ISO 9999:20117 sobre clasificación y terminología de Productos de Apoyo para personas con discapacidad, que, si bien proviene de un organismo privado, y por ello no tiene fuerza vinculante, sí puede servir como criterio orientativo.

En segundo lugar se encontraría la modificación de las condiciones laborales de la persona trabajadora interesada. En esta categoría podrían encontrarse medidas como la adopción de un modelo de trabajo a distancia, o incluso de un horario flexible (en los puestos, claro está, que lo permitan), la reducción de la jornada, y el cambio de turno, entre muchas otras.

La tercera categoría que propone Font García es la relativa a las “condiciones del entorno”, entendiéndose estas como las que afectan al lugar de trabajo con el fin de que la persona con discapacidad pueda desenvolverse en él en condiciones de igualdad con el resto de la plantilla. A estos efectos, se podría, por ejemplo, asignar una plaza de aparcamiento reservada para la persona trabajadora con discapacidad.

Cabe reseñar que esta tercera categoría puede fácilmente llevar a confusión con las medidas de accesibilidad universal. Tal y como se define en el artículo 2.k de la LGDPD, la accesibilidad universal es la condición, exigible tanto de entornos como de productos, instrumentos o procesos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad, y de la forma más autónoma y natural posible.

⁵³ Font García, Javier. «Ajustes razonables en el ámbito laboral». En: Rey Pérez, José Luis y Mateo Sanz, Lourdes. *El empleo de las personas con discapacidad: oportunidades y desafíos*. Madrid: Dykinson, 2018, p. 198-201.

Es decir, las medidas de accesibilidad universal son de carácter más general y pretenden lograr que ya desde el punto de partida las personas con discapacidad se encuentren con las dificultades en la sociedad que hacen que precisamente se las considere personas con discapacidad⁵⁴. En cambio, tal y como explica la Resolución del Consejo Nacional de Personas con discapacidad que aprueba la guía para la comprensión y buena aplicación de los ajustes razonables, los ajustes razonables responden a las particularidades de cada persona, y solo adquieren relevancia cuando las medidas de accesibilidad universal no proceden o no son eficaces⁵⁵

A nuestro entender, entonces, la diferencia entre la accesibilidad universal y esta tercera categoría radica en el alcance de la medida adoptada. Sería accesibilidad universal diseñar, de base, todos los espacios de manera que permitan acomodar a personas con una variedad de limitaciones – por ejemplo, asegurar que los pasillos y zonas de tránsito sean suficientemente amplias para permitir el paso de sillas de ruedas, que las instalaciones cuenten con ascensores y rampas, etc. –. Por otra parte, sería un ajuste razonable relativo al entorno adoptar una medida que beneficie a una persona concreta, en atención a las particularidades de su situación – por ejemplo, reservar, de entre todas las plazas de aparcamiento disponible, una que resulta especialmente conveniente a ese trabajador, por ser más amplia, por estar más cerca de la salida, etc. –.

Finalmente, una última categoría de ajustes sería la de aquellos que se enmarcan en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Font García sugiere que las estrategias de prevención de riesgos no solo deben orientarse a la protección de la salud de la plantilla, sino también a facilitar la integración laboral y la preservación de la empleabilidad de las personas trabajadoras. De este modo, las necesidades de las personas con una discapacidad reconocida, al ser especialmente sensibles a los riesgos del trabajo, deberán tenerse especialmente en cuenta tanto en la evaluación de riesgos como en la adopción de las medidas de prevención.

4.2.1.2. Sobre el concepto y alcance de la carga excesiva

A pesar de que la ley no delimita las medidas que puedan entenderse como ajuste razonable de forma positiva, sí impone un límite: no será exigible la adopción de ninguna medida de ajuste ni cambio de puesto que resulte una carga excesiva para la empresa. Aunque con esta previsión el legislador trata de acotar lo que debe entenderse por ajuste razonable, no hace sino trasladar la carga de la duda interpretativa a otro concepto indeterminado. Sin embargo, en este caso la normativa sí fija unos parámetros que pueden servir de guía.

Concretamente, el propio artículo 49.1.n estipula que para determinar si la carga que supone adoptar una medida de ajuste es excesiva se deberá tener en cuenta, particularmente, el coste de las medidas en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa.

⁵⁴ Tanto el artículo 2.a del RDL 1/2013, de 29 de noviembre, como el artículo 2 de la Convención de la ONU definen la discapacidad en relación a la interacción entre las limitaciones de las personas y las barreras de la sociedad.

⁵⁵ Artículo segundo de la Resolución del Consejo Nacional de Personas con discapacidad, de 28 de mayo de 2024, que aprueba la guía para la comprensión y buena aplicación de los ajustes razonables.

Adicionalmente, el precepto establece una regla especial para las empresas con una plantilla de menos de 25 trabajadores: la medida de adaptación se considerará excesiva en todo caso cuando su coste supere la mayor de las cantidades entre la indemnización que resultaría por un despido improcedente (33 días de salario por año de servicio hasta un máximo de 24 mensualidades) o 6 meses de salarios de la persona trabajadora que solicita la adaptación.

Conviene detenerse un instante en la adecuación de esta regla especial. La intención del legislador parece ser claramente la de proteger pequeñas y medianas empresas, de modo que puedan invocar este precepto para eximirse de la obligación de realizar ningún ajuste, reduciendo así su carga probatoria y eximiéndolas de llevar a cabo los complejos estudios que pueden requerirse en otros casos. No obstante, la formulación del precepto presenta al menos dos inconvenientes.

En primer lugar, el precepto parece asumir que, de forma automática, cualquier empresa que emplee a menos de 25 trabajadores se encuentra en una situación financiera suficientemente negativa o inestable que, en todo caso supondría una carga excesiva cualquier gasto que superara los umbrales fijados. No obstante, esta es una presunción que podría estar eximiendo de esta obligación a empresas que, a pesar tener una plantilla reducida, disponen de recursos suficientes como para acomodar ajustes que supongan un gasto mayor, sin que ello se deba calificar de carga excesiva.

Es por ello que Pastor Martínez⁵⁶, abogando por una interpretación teleológica, sostiene que en realidad el precepto trata de introducir una presunción *iuris tantum* que decaería si se llegara a acreditar que la empresa se encuentra en una situación suficientemente positiva como para que el ajuste no suponga una carga excesiva. En cualquier caso, ahora mismo solo cabe esperar a ver si los tribunales se decantan por una interpretación más literal, o si por el contrario acaban sosteniendo una posición similar.

La segunda problemática radica en los parámetros escogidos para fijar los límites. De acuerdo con el precepto, los límites de lo que deba considerarse excesivo para estas empresas variarán de un trabajador a otro en atención a su salario y a su antigüedad. De este modo, puede imaginarse un supuesto en el que dos personas que ocupan un mismo puesto de trabajo, pero con una antigüedad diferente, sufran un mismo accidente que los hace necesitados de unas mismas medidas de ajuste. De acuerdo con la regla establecida, sucedería que el techo de gasto para uno y otro trabajador es distinto, pues la indemnización por despido improcedente depende de la antigüedad

Lo mismo sucedería si ambos empleados ocuparan puestos similares con la misma antigüedad, pero con salarios diferentes: aquel empleado con un salario superior tendría más posibilidades de que se adoptaran ajustes, al ser su techo de gasto superior. Resulta evidente, por tanto, que estos parámetros pueden dar lugar a situaciones de desigualdad que no deberían ser amparadas por el Derecho – y menos aun por una norma que precisamente trata de eliminar desigualdades –. Por la existencia de escenarios como este, algunos autores han planteado que el efecto de este precepto parece ser más bien el de proteger a las

⁵⁶ Pastor Martínez (2025) op. cit. p. 70.

personas trabajadoras con mayor antigüedad y salario, y no tanto a las personas con discapacidad como tales.⁵⁷

En cualquier caso, y como último matiz, el Estatuto estipula que la medida de ajuste no podrá considerarse excesiva cuando su coste sea sufragado en suficiente medida por ayudas públicas. Sin perjuicio de que esta previsión resulte acertada para evitar un enriquecimiento de la empresa y una elusión de esta obligación, la actual escasez e insuficiencia, de ayudas disponibles obligan a poner en duda su eficacia práctica.⁵⁸ En particular, la única subvención prevista en esta materia se incluye en el artículo 12 del Real Decreto 1451/1983, cuya cuantía se fija en la Orden de 13 de abril de 1994 en 901,50€, cantidad que no se ha actualizado desde hace más de tres décadas, y cuyo abono se prevé para una única vez por trabajador. En definitiva, no solo la ayuda es insuficiente, sino que no permite tomar en consideración aquellos supuestos en los que la incapacidad pueda agravarse.⁵⁹

4.2.1.3. Sobre la Incapacidad Permanente “Especial”

Otra problemática en relación con esta obligación surge con el primer párrafo del artículo 48.2, no modificado por esta reforma. No cabe duda de que el artículo 49 consagra el derecho de las personas que sean declaradas en incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad a beneficiarse de ajustes razonables. Lo que el legislador no llega a dejar claro es si aquellas personas que son declaradas en incapacidad con previsión de mejoría (incapacidad especial⁶⁰) tienen también este derecho o si, por el contrario, deben esperar a que se agote el plazo máximo de dos años para poder solicitar las medidas.

Pues bien, Beltrán Heredia considera que esta clase de incapacidades, en la medida en que son, a priori, temporales, no generarían el derecho a percibir ajustes razonables, por lo que en estos supuestos sería necesario agotar el plazo de 2 años, y solo al entrar en la categoría de incapacidad ordinaria nacería ya este derecho⁶¹. Sin embargo, a propósito de este mismo debate, Pastor Martínez⁶² plantea una solución diferente. Este, aunque reconoce que la incapacidad permanente especial es temporal, nos recuerda que el Tribunal Supremo se ha referido a estas situaciones como supuestos en que el trabajador sufre “*unas afecciones previsiblemente definitivas, sin perjuicio, de que sea probable que las supere o desaparezcan*”⁶³.

En la misma línea, y aunque no lo mencione el autor, debemos recordar que en la STJUE del caso Daoudi, el Tribunal se pronuncia sobre el alcance del concepto “duradero” al que se refiere en su definición de persona con discapacidad. Aunque no existe un parámetro temporal objetivo, establece como indicios: 1) que la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo; y 2) que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento del

⁵⁷ Aragón Gómez (2025) op. cit. p.165.

⁵⁸ Pastor Martínez (2025) op. cit. p. 70.

⁵⁹ Aragón Gómez (2025) op. cit. p. 165.

⁶⁰ Así se refieren a esta situación, entre otras, las SSTS 28 de enero de 2013 (rec. 149/2012) y 134/2016, 23 de febrero de 2016 (rec. 2271/2014).

⁶¹ Heredia Ruíz (2025) op. cit. pregunta 1.

⁶² Pastor Martínez (2025) op. cit. p. 60.

⁶³ STS de 28 diciembre 2000 (rec. 646/2000).

interesado⁶⁴. De este modo, en atención a la interpretación de los tribunales, la posibilidad de mejoría no debería conducir automáticamente a denegar la posibilidad de solicitar ajustes razonables.

Por otra parte, debemos recordar también que el artículo 35.1 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad determina que se deberán considerar necesariamente como personas con discapacidad aquellas que sean beneficiarias de una pensión de la Seguridad Social por incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad. Puesto que las personas en situación de incapacidad especial perciben igualmente dicha pensión deberían poder beneficiarse de los ajustes razonables, sin que la mera posibilidad de mejoría les prive de ese derecho.

De acuerdo con lo expuesto hasta aquí, parece que, desde una perspectiva sistemática y teleológica, debe seguirse que las personas cuya declaración de incapacidad prevé la posibilidad de recuperación tienen también el derecho a ser beneficiarias de ajustes razonables o de un cambio de puesto, sin perjuicio de que la posible mejoría sea tomada en cuenta a la hora de valorar la razonabilidad o no de las diferentes medidas.⁶⁵ Cualquier solución diferente a esta supondría, en palabras de Lahera Forteza, que se “*facilita mantener el empleo a quien peor está y [se] lo dificulta a quien tiene expectativa de mejoría*”⁶⁶.

Cabe reparar, finalmente, en que a pesar de considerar a las personas en situación de incapacidad especial como merecedoras de ajustes razonables, no puede admitirse que la suspensión del contrato durante 2 años sea una medida de este tipo, pues no es una medida que permita garantizar la continuidad en el empleo de la persona con discapacidad, sino que, al contrario, se lo dificulta.⁶⁷

4.2.2. El cambio de puesto

4.2.2.1. Sobre la adecuación del nuevo puesto

Dejando ya a un lado la primera de las obligaciones, el estudio de la nueva regulación nos obliga a examinar también las dificultades que puede presentar la obligación de ofrecer un cambio de puesto de trabajo. Así pues, esta obligación no ordena al empresario ofrecer un puesto cualquiera a la persona trabajadora que sea declarada en incapacidad permanente, sino que el nuevo puesto debe presentar cuatro rasgos o condiciones acumulativas.

En primer lugar, debe tratarse de un puesto vacante, de modo que el interesado no podría aspirar a que la empresa, en virtud de esta obligación, extinga la relación laboral de un determinado empleado – o le asigne un nuevo puesto de trabajo o modifique sustancialmente sus funciones – solo porque su puesto de trabajo se adecue a las nuevas necesidades de la persona con discapacidad⁶⁸. En segundo lugar, debe tratarse de un puesto disponible, por lo que no cabría ofrecer un puesto de trabajo que, por ejemplo, se encuentre vacante en virtud de una causa de suspensión del contrato con derecho a reserva del puesto de trabajo.⁶⁹

⁶⁴ Párrafo 59 de la STJUE del caso Daouidi.

⁶⁵ Pastor Martínez (2025) op. cit. p. 61.

⁶⁶ Lahera Forteza, Jesús. «Incoherencias de la nueva regulación de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente». *Briefs AEDTSS*, 2025, núm. 60, p. 3.

⁶⁷ Pastor Martínez (2025) op. cit. p. 61.

⁶⁸ Así se desprende del párrafo 45 de la STJUE de 18 de enero de 2024, que resuelve el caso Ca Na Negreta.

⁶⁹ Pastor Martínez (2025) op. cit. p. 68.

En tercer lugar, el puesto debe ser acorde con el “perfil profesional” de la persona trabajadora, un concepto más amplio que el simple grupo profesional, la delimitación del cual se debe basar en el conjunto de habilidades, experiencias laborales y cualidades de la persona trabajadora.⁷⁰ La opción del legislador por el concepto de “perfil” profesional probablemente encuentre su justificación en el hecho de que las medidas formativas pueden entenderse como un ajuste razonable⁷¹.

Así, podría suceder que en una empresa hubiera un puesto vacante, disponible y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora, pero que excediera de sus habilidades o conocimientos – en definitiva, de su perfil profesional –. En un caso como este, la empresa no debería, sin más, denegar el cambio de puesto, sino que debería valorar la procedencia de adoptar una serie de medidas formativas que permitieran al interesado ampliar su perfil profesional para desempeñar las funciones de dicho puesto.

Finalmente, el precepto exige que el nuevo puesto sea compatible con la nueva situación de la persona con discapacidad, entendiéndose esta en relación con las limitaciones físicas o psíquicas que hayan conducido a la declaración de incapacidad.

De existir efectivamente un puesto de trabajo que cumpla con todos estos requisitos, la empresa deberá hacer un ofrecimiento formal del mismo a la persona trabajadora, que de acuerdo con lo previsto en el tan citado artículo 49 ET, podrá ser aceptado o rechazado, sin que se exija ningún tipo de causa justificativa del rechazo. El rechazo del puesto, entonces, legitimaría a la empresa a proceder con la extinción del contrato, ajustándose a los requisitos procedimentales indicados en el mismo artículo, sobre los que volveremos más adelante.

4.2.2.2. Sobre la preferencia en vacantes existentes

Otra cuestión que ha sido reiteradamente apuntada por la doctrina es la relativa a la posible preferencia de la persona con discapacidad a la hora de acceder a una vacante en concurrencia con otras personas. El debate entorno a esta cuestión es el siguiente: si ante una declaración de incapacidad permanente el empleador advierte que existe un puesto vacante compatible con la persona trabajadora, pero ya hay otros candidatos aspirantes a ocuparla, ¿debe la empresa escoger necesariamente a la persona declarada en IP?

La misma cuestión se plantea en aquellos casos donde la concurrencia exista con otros aspirantes con derecho preferente a reingresar, como podría ser el caso de las personas en excedencia voluntaria. A pesar de que la mayor parte de la doctrina ha entendido que no existe tal preferencia, pues no se indica expresamente en el texto legal⁷², lo cierto es que en el caso de la persona con discapacidad se está tutelando el derecho a la igualdad efectiva en el ámbito laboral, algo que, por lo general, no sucede con otros candidatos ni excedentes voluntarios, de modo que quizás sí debería primar la candidatura aquella sobre la de estos.

⁷⁰ Tejada Artigas, Carlos M. *Perfiles profesionales*. SEDIC.

⁷¹ Artículo 49.1.n *in fine* del Estatuto de los Trabajadores.

⁷² Entre otros, Heredia Ruiz (2025) op. cit. pregunta 24; Goñi Sein, Jose Luís L. *La incapacidad permanente como causa de extinción del contrato de trabajo tras la Ley 2/2025: puntos críticos*. Diario La Ley [en línea]. <https://diariolaley.laleynext.es/dli/2025/06/23/la-incapacidad-permanente-como-causa-de-extincion-del-contrato-de-trabajo-tras-la-ley-2-2025-puntos-criticos>

En cualquier caso, debe repararse en el hecho de que un derecho de acceso preferente a estas vacantes podría calificarse como una medida de discriminación positiva, y que medidas de este tipo encuentran amparo tanto en la normativa internacional, como europea, como interna⁷³. Es decir, desde un punto de vista jurídico no existe objeción, ante la posibilidad de que llegue a configurarse esta preferencia, o para que los tribunales opten por una interpretación flexible que la reconozca.

4.2.2.3. Sobre la preferencia en futuras vacantes

Una última reflexión que cabe hacer en relación con la obligación del cambio de puesto es la opción del legislador de no incorporar un derecho de reingreso preferente en el caso de resultar inviables los ajustes razonables y el cambio de puesto. Lo cierto es que el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, reconoce esta preferencia para las personas que vieron extinguido su contrato por ser declaradas en IP total, absoluta o gran incapacidad, pero posteriormente se recuperan (totalmente, o ven modificada su incapacidad permanente al grado de Parcial).⁷⁴

Bajo el antiguo régimen de extinción, la exclusión de las personas en IP que no llegan a recuperarse podía ser comprensible, pues se presumía que, en general, estas personas carecían de capacidad laboral. No obstante, a la luz de la nueva regulación, parece que lo más acertado sería extender esta preferencia en la reincorporación también a las personas que vieron extinguido su contrato por no poderse adaptar su puesto de trabajo, ni existir ningún otro puesto compatible con su situación.

4.2.3. Observaciones generales

4.2.3.1. Sobre la relación entre ambas obligaciones

Algo que es digno de reseñar antes de poner fin al estudio del contenido sustantivo de este precepto es que, como destaca Lahera Forteza, el legislador no llega a aclarar si las dos obligaciones son de naturaleza alternativa o si, por el contrario, son acumulativas⁷⁵.

Si aceptáramos que las obligaciones tienen un carácter alternativo, la empresa podría optar unilateralmente entre intentar ajustes razonables o un cambio de puesto de la persona trabajadora. Si la opción escogida fuera inviable, o la propuesta fuera rechazada por el interesado, la empresa quedaría librada de la obligación, sin tener que intentar la otra opción, incluso cuando esta fuera viable. En defensa de esta tesis debe repararse en la redacción del artículo 49.1.n ET.

Al introducir esta obligación, el legislador indica que se podrá extinguir el contrato *cuando* los ajustes necesarios supongan una carga excesiva, *cuando* no exista un puesto compatible o

⁷³ Así se observa en el artículo 5.4 de la convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad, en el artículo 7 de la Directiva 2000/78/CE, y en los artículos 67 y 68 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad, respectivamente.

⁷⁴ Artículo 2 Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

⁷⁵ Lahera Forteza (2025) op. cit. p. 2.

cuando, de existir, este no sea aceptado por la persona trabajadora. Es decir, el legislador plantea tres escenarios en los que la empresa puede proceder a la extinción, y lo hace con una formulación que sugiere alternatividad entre ellas⁷⁶, por lo que, si constatará alguna de las tres circunstancias, no se vería obligada a acreditar las otras.

En cambio, si consideráramos que en realidad las obligaciones son de carácter acumulativo, aunque se constatará la inviabilidad de los ajustes, o del cambio de puesto, la empresa se vería obligada a intentar la otra opción antes de proceder con la extinción. Sin embargo, en este caso se plantea una problemática distinta. Tal y como apuntan algunos autores⁷⁷, puede interpretarse una cierta jerarquía entre la obligación de realizar ajustes y la de cambio de puesto.

En este sentido Goñi Sein (2025), propone que el orden en el que el legislador ha dispuesto el artículo obedece a un creciente orden de intensidad, y, con ello, de preferencia. Es decir, de acuerdo con esta tesis, la empresa no podría optar por proponer un cambio de puesto sin haber antes valorado la posibilidad de llevar a cabo ajustes en el puesto de trabajo habitual.

A nuestro juicio, la interpretación que en mayor medida equilibra los intereses de ambas partes es la que entiende ambas obligaciones como acumulativas y no jerarquizadas. Puesto que, como veremos, la empresa debe contar con un informe de los servicios de prevención en el que se identifiquen las limitaciones que padece la persona trabajadora, los ajustes que podría requerir y los puestos compatibles con su situación, no parece lógico que esta pueda excluir arbitrariamente alguna de las opciones, y menos aun si se tienen en cuenta los riesgos que una y otra opción pueden suponer para la persona trabajadora.

En cambio, sería más oportuno que la empresa, tras constatar las opciones viables, las proponga formalmente al trabajador para que este pueda ponderar los riesgos de cada una – la posibilidad de que empeore su condición y de ver suspendida su pensión, en caso de mantenerse en su puesto, o la posibilidad de soportar una reducción de ingresos, en el caso del cambio de puesto, serían los más relevantes – y optar por la que considere más apropiada. De este modo, la persona trabajadora podría mitigar los posibles perjuicios sin ello suponga una imposición excesiva a la empresa – puesto que solo se vería obligada a aquello que no le suponga una carga excesiva –.

4.2.3.2. Sobre el despido objetivo por ineptitud sobrevenida

A modo de conclusión, resulta necesario reseñar la que podría ser la mayor incoherencia que presenta la nueva regulación. A pesar de que el nuevo precepto elimina la posibilidad de extinguir automáticamente el contrato en los supuestos de declaración de incapacidad permanente, ello no ataja otros mecanismos de extinción contractual que podrían suponer una discriminación indirecta hacia las personas con discapacidad. Piénsese aquí en la extinción del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida, prevista en el artículo 52.a ET.

⁷⁶ En puridad, la alternatividad existe entre los ajustes razonables y el cambio de puesto, pues el rechazo del cambio por parte del trabajador queda supeditado a que exista, en efecto, un puesto vacante y disponible compatible.

⁷⁷ Heredia Ruíz (2025) op. cit. pregunta 3; Goñi Sein (2025) op. cit.

Si bien la modificación del artículo 49 ET blindo los despidos de las personas que hayan obtenido una declaración de IP, lo cierto es que, como venimos insistiendo, el concepto de discapacidad es mucho más amplio. Teniendo esto en cuenta, podría suceder que una persona que, de hecho, sufra una discapacidad – por verse aquejado de una limitación de larga duración derivada de dolencias físicas o psíquicas que le supongan un obstáculo para participar en la vida profesional en igualdad de condiciones – sea despedida por no desempeñar correctamente la totalidad de las funciones del puesto de trabajo. Si se constatará que la ineptitud responde a limitaciones derivadas de la discapacidad, serían aplicables a ese despido la Directiva 2000/78/CE y la doctrina del TJUE en la materia, quedando la empresa obligada a intentar ajustes razonables. Esta obligación, no obstante, no se plasma en la actual regulación del despido objetivo, que no distingue si la ineptitud obedece a una discapacidad o no.

Sin perjuicio de que el Tribunal Supremo ha llegado a la misma conclusión y lo exige como requisito en estos supuestos⁷⁸, parece desacertado que el legislador no incluyera ninguna referencia a los ajustes razonables en el artículo 52 con ocasión de la Ley 2/2025; máxime cuando se tiene en cuenta que el propósito de la ley era garantizar de una manera más eficaz el derecho a la igualdad en el empleo de las personas con discapacidad⁷⁹.

También en comparación con el despido objetivo resulta cuanto menos sorprendente que el legislador no haya optado por reconocer un derecho a indemnización de la persona trabajadora en los supuestos extintivos del artículo 49.1.n ET⁸⁰. Dada la similitud entre ambos supuestos – una extinción del contrato que responde a una imposibilidad del trabajador de continuar prestando sus servicios para la empresa, y ajena a la voluntad del mismo – la solución coherente sería reconocer una indemnización idéntica, o al menos parecida, a la del despido por ineptitud sobrevenida.

4.3. Cuestiones procedimentales

4.3.1. Declaración de la persona trabajadora

Tras analizar cual es el contenido sustantivo de las obligaciones introducidas en el nuevo régimen extintivo, el siguiente objeto de estudio deben ser los elementos procedimentales de las mismas. En primer lugar, el legislador ha determinado que la persona trabajadora dispondrá de un plazo de 10 días naturales para comunicar a la empresa su deseo de mantener la relación laboral.

No obstante, no se llega a aclarar cuáles son los efectos de la omisión de dicha comunicación. Parte de la doctrina considera que el silencio del trabajador en estos casos debe considerarse como un rechazo, de modo que la empresa quedaría legitimada a extinguir el contrato sin tener que entrar a valorar la posibilidad de realizar ajustes razonables o un cambio de puesto de trabajo.⁸¹ Otros autores, en cambio, consideran que no es admisible que el nacimiento de

⁷⁸ Véanse las comentadas SSTs 194/2018, de 22 de febrero, y 387/2020, de 22 de mayo.

⁷⁹ Así lo indica el legislador en el preámbulo de la propia Ley 2/2025, de 29 de abril.

⁸⁰ Heredia Ruiz (2025) op. cit. pregunta 42.

⁸¹ En este sentido se pronuncian Romero Burillo, A.M., «La nueva regulación de la extinción del contrato por incapacidad permanente de la persona trabajadora tras la Ley 2/2025, de 29 de abril». *Briefs AEDTSS*, 2025, núm. 48; Lahera Forteza (2025); y Beltrán Heredia (2025).

la obligación de la empresa de intentar los ajustes razonables dependa de la voluntad de la persona trabajadora⁸², y ello por varias razones.

En primer lugar, debe repararse en el hecho de que el anteproyecto de ley se preveía expresamente que *“la empresa no podrá extinguir el contrato de trabajo por esta causa cuando la persona trabajadora solicite que se realicen los ajustes razonables en su puesto”*⁸³. El hecho de que el legislador optara por modificar la redacción final debe llevarnos, ya desde un primer momento, a pensar que la obligación de realizar ajustes razonables nace independientemente de que el trabajador comunique expresamente su voluntad.

Esta conclusión se vería reforzada a la luz del artículo 40.2 de la Ley General de Defensa de los Derechos de las Personas con Discapacidad, que dispone que *“Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo”*. Es decir, corresponde a todo empresario, en todo momento, sin que deba existir una previa solicitud del empleado que resultaría beneficiario de las mismas.

Por otra parte, el párrafo quinto del artículo 49.1.n ET estipula que la empresa dispone de un plazo de 3 meses para realizar los ajustes razonables; plazo cuyo *dies a quo* se fija en el momento de notificación de la resolución que califica la incapacidad permanente, y no desde la recepción de una petición escrita de la persona trabajadora.

Por último, en su Sentencia 51/2021, de 15 de marzo, el Tribunal Constitucional precisó que:

*“La obligación de realizar dichos ajustes no se limita únicamente a aquellos casos en que se soliciten expresa y formalmente por el afectado; alcanza también a los supuestos en que, aun cuando no se haya procedido a su petición formal por la persona que sufre discapacidad, quien deba garantizar su derecho a no ser discriminado tenga conocimiento de dicha discapacidad”*⁸⁴.

Finalmente, matiza el Tribunal: *“También se aplica cuando el posible garante de los derechos debería haberse dado cuenta de que la persona en cuestión tenía una discapacidad que tal vez obligara a realizar ajustes para que esta pudiera superar obstáculos al ejercicio de sus derechos”*. Es decir, a juicio del Tribunal, el nacimiento de la obligación de realizar ajustes razonables no queda supeditado a una petición del interesado, sino que su nacimiento se da en el momento en que el empleador conoce, o debería haber conocido, la situación de discapacidad.

Teniendo en cuenta todos estos elementos, parece que la solución más razonable a esta cuestión es que la solicitud escrita de la persona trabajadora no determina el nacimiento de la obligación de la empresa. No obstante, dado que el silencio sí puede responder a un deseo de no reincorporarse en la empresa, también parece razonable que, una vez expirado el plazo de diez días, la empresa pueda requerir a la persona trabajadora sobre su voluntad de

⁸² Pastor Martínez (2025) op. cit. p. 62.

⁸³ Propuesta de anteproyecto de ley por la que se modifica la ley del estatuto de los trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de despido. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://expinterweb.mites.gob.es/participa/listado/download/f0841110-b02c-4672-acd4-cd23c0cc78f7&ved=2ahUKEwjVhZ-kntmQAxVu8rsIHQ1vAywQFnoECBsQAQ&usq=AOvVaw2Jf9a61Gbm7H1T60uEDkNF>.

⁸⁴ Fundamento Jurídico 4 de la STC 51/2021.

mantener o no la relación laboral,⁸⁵ de modo que la empresa no se vea obligada a invertir tiempo y recursos en la valoración de los ajustes razonables, para luego resultar que estos nunca fueron necesarios.

4.3.2. Plazo de implementación de los ajustes razonables

Una segunda imprecisión en la articulación del procedimiento de extinción puede apreciarse en el plazo del que la empresa dispone para extinguir el contrato tras constatar la inviabilidad de los ajustes y del cambio de puesto. Cuando el precepto enuncia que la empresa “*dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato*” no queda suficientemente claro si pretende establecer un ulterior periodo de 3 meses, tras los primeros 3 meses que la empresa puede utilizar para valorar la viabilidad de las medidas, o si la extinción debe llevarse a cabo dentro de un único – mismo – plazo de 3 meses.

Si bien un sector de la doctrina defiende que se trata, en efecto, de dos plazos independientes y sucesivos⁸⁶, parece cuestionable que esta sea la interpretación más acertada, dado que carece de sentido que la empresa disponga de un plazo tan amplio como serían 3 meses para proceder a la extinción de un contrato⁸⁷. Si previamente se ha constatado que no resulta factible llevar a cabo ajustes razonables ni ofrecer un cambio de puesto de trabajo, ¿por qué serían necesarios 3 meses para extinguir el contrato, en lugar de unos días?

4.3.3. Intervención de los Servicios de Prevención y de la Representación de los Trabajadores

Finalmente, cabe reparar en este punto en el papel que cobran en este procedimiento los servicios de prevención y la representación de los trabajadores. A pesar de que su mención se relega al último apartado del nuevo artículo, los servicios de prevención cobran un papel fundamental, al delegarse en ellos la responsabilidad de determinar el alcance y características de las medidas de ajuste, así como la identificación de los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

Así, este informe resultará de vital importancia no solo a la hora de decidir qué ajustes deberán llevarse a cabo, sino también como fundamento de la eventual denegación de los mismos por suponer una carga excesiva ya que, como se comentaba previamente, esta debe estar debidamente motivada. En tanto que debe ser una decisión motivada, es necesario que el informe no se limite a hacer declaraciones genéricas o consista en unas meras conclusiones, sino que debe ser un informe con un contenido preciso y fundamentado⁸⁸.

De este modo, el escrito debería identificar con precisión las limitaciones funcionales padecidas por la persona trabajadora, su incidencia en el puesto y las funciones que le sean propias, y el alcance y características de las medidas de ajuste que requeriría el puesto para poder mantenerse en él. En caso de no existir medidas que permitieran al trabajador mantenerse en el puesto, el informe debería razonar las causas que llevan a denegar esta

⁸⁵ Pastor Martínez (2025) op. cit. p. 64.

⁸⁶ Romero Burillo (2025) op. cit. p. 3; Heredia Ruíz (2025) op. cit. pregunta 33.

⁸⁷ Pastor Martínez (2025) op. cit. p. 65.

⁸⁸ Pastor Martínez (2025) op. cit. p. 73.

posibilidad, e identificar, de haberlos, puestos de trabajo que sean compatibles con su situación.

Debe matizarse que la disponibilidad de puestos ha de valorarse teniendo en cuenta la situación concreta de la persona declarada en incapacidad permanente, basándose en un examen previo de la misma, sin que bastara para dar por cumplida esta obligación una valoración genérica de los puestos disponibles en el sector de su profesión⁸⁹. Sin embargo, parece que no todos los tribunales concuerdan en que una exploración física por parte del Servicio de Prevención sea un requisito necesario⁹⁰, por lo que no sería extraño que en un futuro cercano recaiga un pronunciamiento del Tribunal Supremo que unifique la doctrina jurisprudencial y ofrezca una respuesta definitiva.

Por otra parte, el papel de la representación legal de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales – entendiendo que se refiere a los delegados de prevención o, en su defecto, el comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales⁹¹ – es algo más limitado. De lo que no cabe duda, porque así lo expresa la literalidad del párrafo final del artículo 49.1.n ET, es de que los servicios de prevención deberán someter a su consulta la determinación de las medidas de ajustes y los posibles puestos compatibles, pero no parece que su intervención pueda exceder de esa consulta.

4.4. Incumplimiento de las nuevas obligaciones

4.4.1. Supuestos de incumplimiento

Una primera cuestión que debemos abordar al tratar el incumplimiento de la obligación impuesta por el artículo 49.1.n ET es la de determinar qué supuestos pueden dar lugar a incumplimiento. A estos efectos pueden advertirse al menos 4 situaciones.

Un primer supuesto de incumplimiento es aquel en el que la empresa, tras llevar a cabo las gestiones internas pertinentes, y recabar el asesoramiento adecuado, deniega motivadamente la adopción de ningún ajuste – y el cambio de puesto – por resultar cargas excesivas, pero dándose la situación de que, en realidad, había opciones que no se habían considerado, o las consideradas se descartaron indebidamente.

Este es un supuesto innegablemente complejo. Por un lado, nos encontramos con una actuación empresarial que, formalmente, ha seguido los cauces indicados, se ha ajustado a los plazos determinados por la normativa, y ha motivado debidamente su negativa. Por otro, nos encontramos con que un órgano jurisdiccional ha concluido que su actuación fue insuficiente o errónea; que en realidad sí existían ajustes razonables a disposición de la empresa. Es evidente que ello debe entenderse como un incumplimiento de la obligación impuesta por el artículo 49.1.n ET, pero lo que es menos evidente es cuál debe ser la

⁸⁹ Así lo expresa la STSJ de Galicia 4014/2025 (Sala Social), de 9 de septiembre 2025 (rec. 2069/2025), en su Fundamento de Derecho 5.

⁹⁰ En este sentido se pronuncia el Fundamento de Derecho segundo de la STSJ Canarias (sede Las Palmas) 955/2025 (Sala Social, sede de Las Palmas de Gran Canaria), de 18 de junio de 2025 (rec. 509/2025).

⁹¹ Pastor Martínez (2025) op. cit. p. 73, y artículos 34.2 y 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

consecuencia de esta modalidad concreta de incumplimiento. En ello ahondaremos posteriormente.

Un segundo supuesto de incumplimiento sería la denegación de los ajustes razonables, pero en este caso sin acompañar la negativa de una motivación suficiente, o directamente sin motivación alguna. Dado que la motivación de la denegación se exige expresamente como requisito formal en el artículo 49.1.n ET, su ausencia determinará necesariamente un incumplimiento.

Además, en relación con la motivación, nuestro Tribunal Constitucional indica que:

*“La respuesta del empleador debe ser expresa y estar debidamente motivada; en particular cuando deniegue los ajustes solicitados por considerarlos desproporcionados o indebidos, ya que de lo contrario incurrirá en una denegación tácita carente de la debida justificación que vulnera [el derecho a la igualdad y a la no discriminación]”.*⁹²

Es decir, la motivación, en particular de la decisión extintiva, es un requisito esencial de la validez de la decisión empresarial. Sin embargo, lo que ni el Tribunal Constitucional ni el Estatuto de los Trabajadores resuelven es en qué momento se entiende “debidamente motivada” la decisión de la empresa; no resulta del todo claro sobre qué extremos debe pronunciarse, qué grado de detalle debe contener la decisión, ni qué evidencias debe usar para respaldarla.

En cuanto al contenido, parece que lo más lógico sea que deba pronunciarse, y justificar, o bien los ajustes que propone – de qué forma compensan la limitación padecida por la persona declarada en IP, para lograr que se desenvuelva en la vida profesional en igualdad de condiciones al resto – o bien el motivo por el que los deniega – acreditar que no existe ajuste posible o puesto compatible, o que resulta una carga excesiva –⁹³.

En cuanto a los elementos de prueba que permiten respaldar la decisión empresarial, parece que el informe de los Servicios de Prevención sería el punto de partida – pues así se desprende de la redacción del párrafo final del artículo 49.1.n –. No obstante, es cuestionable que dicho informe constituya prueba suficiente.

En esta línea, aunque en relación con un despido objetivo por ineptitud sobrevenida, el Tribunal Supremo se pronunciaba indicando que un informe del servicio de prevención ajeno constituya por sí solo un medio de prueba imbatible – para acreditar la ineptitud sobrevenida del trabajador –, en particular cuando exista un informe contradictorio de la entidad gestora de la Seguridad Social⁹⁴.

Es decir, a pesar de que el informe de los servicios de prevención sea un requisito necesario para respaldar la decisión de la empresa, puede no ser un requisito suficiente, en particular cuando existan pruebas que pongan en entredicho sus conclusiones. Una doctrina que consideramos aplicable a la determinación y alcance de los ajustes razonables, pues ambas

⁹² Fundamento jurídico 4 de la STC 51/2021.

⁹³ Heredia Ruíz (2025) op. cit. pregunta 39.

⁹⁴ STS 177/2022 (Sala Cuarta), de 23 de febrero de 2022 (rec. 3259/2020).

funciones consisten en asesorar a la empresa sobre las aptitudes físicas del trabajador y la posibilidad de que continúe desempeñando sus funciones y como.

Así pues, la conclusión inevitable es que tanto la ausencia del informe del servicio de prevención de la empresa, como la motivación insuficiente de la decisión – por ejemplo, remitiéndose exclusivamente al informe cuando existan otros elementos a tener en cuenta – determinarán un incumplimiento de la obligación de realizar ajustes razonables.

En tercer lugar, también debería considerarse incumplida esta obligación cuando los ajustes propuestos por la empresa resulten insuficientes para adaptar realmente el puesto de trabajo a las limitaciones concretas de la persona afectada por una discapacidad⁹⁵. Y ello porque, en última instancia, el propósito de los ajustes razonables es lograr el mantenimiento de la persona trabajadora en el empleo, y su participación en la vida profesional en igualdad de condiciones. Por tanto, si las medidas propuestas no llegan a lograr estos objetivos, no pueden considerarse verdaderos ajustes razonables y, en consecuencia, no puede considerarse cumplida la obligación del artículo 49.1.n ET.

Finalmente, un cuarto supuesto de incumplimiento sería la inobservancia por parte de la empresa del periodo de 3 meses que se le ha concedido para llevar a cabo los ajustes en el puesto de trabajo – o el cambio a uno diferente –, o para notificar la extinción de la relación laboral.

4.4.2. Efectos del incumplimiento

Una vez delimitados los diferentes supuestos que pueden dar lugar al incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49.1.n ET, debemos preguntarnos qué efectos deben desplegarse. Unos efectos, por cierto, que no son atribuidos por el propio artículo, y que por tanto deben ser deducidos del conjunto de la normativa.

De lo que no hay duda en este punto es que este supuesto extintivo debe calificarse como un despido (de acuerdo con la ya expuesta doctrina del TJUE en el caso *Ca Na Negreta*). De este modo, la consecuencia de la inobservancia de requisitos de fondo o de forma a la hora de proceder con él podrán dar lugar bien a una nulidad, bien a una improcedencia. A la vista conjunto de la normativa antidiscriminatoria parece conducir a que la consecuencia lógica debe ser la nulidad.

En particular, el artículo 6.1.a) de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación califica expresamente como discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad, siempre que la denegación no se deba a que los ajustes suponen una carga excesiva o indebida – por tanto, supuestos como el incumplimiento del artículo 49.1.n ET –. Asimismo, el Tribunal Constitucional ha declarado que la adopción de los ajustes razonables en el empleo desempeña un papel fundamental a la hora de combatir la discriminación, y que, por tanto, deben entenderse incluidos dentro del derecho a la igualdad de trato y no discriminación consagrado en el artículo 14 CE.⁹⁶

⁹⁵ Heredia Ruíz (2025) op. cit. pregunta 9.

⁹⁶ Fundamento Jurídico cuarto de la STC 51/2021.

A la luz de todo lo anterior, si la conclusión a la que debemos llegar es que la denegación de los ajustes razonables debe tratarse como una discriminación, el incumplimiento de la obligación impuesta por el artículo 49.1.n debe considerarse necesariamente como una discriminación, que llevará aparejada la pena de nulidad, en virtud del artículo 53.4 ET. Sin embargo, aunque esta sea la conclusión más razonable, y la mayoritariamente adoptada por la doctrina⁹⁷, hubiera sido aconsejable que el legislador incluyera una remisión expresa a dicho artículo.

Además, sin perjuicio de que el despido deba quedar sin efectos, el artículo 8.12 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, tipifica como sanción muy grave “*las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de [...] discapacidad*”. Por tanto, este incumplimiento llevará aparejada la nulidad del despido, y una sanción administrativa que, en atención a su gravedad, podría fijarse desde 7.500€ hasta 225.000€.⁹⁸

4.4.3. Supuestos problemáticos

A pesar de que la opinión de la doctrina es unánime en cuanto a la nulidad de los incumplimientos flagrantes de esta obligación, lo cierto es que pueden idearse supuestos perfectamente verosímiles en los que la nulidad puede percibirse como una consecuencia excesiva dadas las circunstancias que han conducido al incumplimiento. En particular, pueden resultar problemáticos los supuestos primero y tercero identificados anteriormente.

En cuanto al primer ejemplo, podemos idear un escenario relacionado con el coste de la medida. Imaginemos, en primer lugar, que una empresa tiene a su disposición una determinada ayuda pública que le permitiría sufragar íntegramente los costes del ajuste razonable de uno de los integrantes de su plantilla a quien recientemente se ha declarado en situación de incapacidad permanente total.

Además, supongamos que esta empresa, por los motivos que considere convenientes, no solicita la ayuda en cuestión, resultando de ello que el coste del ajuste es tan elevado como para calificarlo de carga excesiva. A priori, parecería que la empresa ha cumplido con su obligación, al valorar la situación de la persona trabajadora, considerar las opciones de ajuste, y finalmente descartarlas por ser demasiado costosas, pero lo cierto es que existía una posibilidad no considerada que hubiera permitido sufragar el coste.

Si la no-petición se hubiera producido con la intención de lograr este resultado, y por tanto en fraude de ley, la consecuencia más coherente debe ser la equiparación a la negativa a proponer ajustes, y por tanto la nulidad del despido⁹⁹. No obstante, ¿qué hay de esos casos dónde la omisión se fundamente en el mero desconocimiento de la existencia de la ayuda?

⁹⁷ Entro otros, Goñi Sein (2025) op. cit. p. 4; Aragón Gomez (2025) op. cit. p. 167; y Pastor Martínez (2025) op. cit. p. 71.

⁹⁸ Artículo 40.1.c del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

⁹⁹ Heredia Ruíz (2025) op. cit. pregunta 19.

¿o aquellos casos en los que responda a una finalidad diferente a dotar de una apariencia de legitimidad a la extinción de la relación laboral? En estos casos parece que la nulidad sería una consecuencia excesiva por un mero descuido o desconocimiento, y quizás la improcedencia sería más acertada.

Algo parecido podría suceder para el caso de que se propongan ajustes insuficientes, por ejemplo, porque el informe del servicio de prevención ajeno infravalorara la situación de la persona trabajadora, o incluso porque la propia persona trabajadora ocultara información relevante a los efectos de determinar los ajustes requeridos. Bien es cierto que una actuación más diligente de la empresa podría haber permitido subsanar esta limitación, pero habiendo seguido los trámites preceptivos y habiendo actuado con buena fe, la nulidad del despido se presenta como una consecuencia excesiva.

A la vista de todo lo expuesto, el problema se hace evidente: aunque exista consenso acerca de la nulidad del despido en los supuestos flagrantes, ¿cuál debe ser la consecuencia en estos supuestos dudosos? ¿qué criterios deben seguir los tribunales para distinguir entre la nulidad, a improcedencia y la procedencia de estos despidos? Esta es sin duda una cuestión a la que tendrán que enfrentarse las diferentes instancias de la jurisdicción social en los próximos años.

Sin embargo, a pesar de las problemáticas que puedan plantear supuestos de esta naturaleza, el legislador fue precavido al modificar, juntamente con la normativa sustantiva laboral, la normativa procesal. Así, como avanzábamos anteriormente, la Ley 2/2025 modificó también el artículo 120 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social¹⁰⁰. Mediante esta reforma, se añadió un segundo párrafo al citado artículo, que dispone que *“en los supuestos de extinción de contrato de trabajo previsto en el artículo 49.1.n) del Estatuto de los Trabajadores el procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente”*.

De este modo, aunque vayan surgiendo controversias en torno a las cuestiones planteadas hasta este punto, u otras que se hayan pasado por alto, la pronta resolución de los litigios permitirá salvaguardar en mayor medida los derechos de las personas afectadas.

¹⁰⁰ Disposición Final Primera de la Ley 2/2025, de 29 de noviembre.

5. Compatibilidad entre pensión y trabajo bajo la nueva regulación

Como se enunciaba al inicio de este trabajo, las modificaciones operadas por la Ley 2/2025 no se limitaron al Estatuto de los Trabajadores, sino que alcanzaron también al régimen de compatibilidad entre la pensión por incapacidad permanente y el trabajo remunerado por cuenta ajena.

A los efectos de la Seguridad Social, la incapacidad permanente contributiva es aquella situación en la que una persona trabajadora, tras haberse sometido al tratamiento prescrito presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyen o anulan su capacidad laboral, incluyéndose aquellos casos en los que, a pesar de existir posibilidad de recuperación, esta sea incierta o a largo plazo.¹⁰¹

Adentrándonos en lo que se establece sobre la compatibilidad de la pensión por incapacidad permanente con la actividad retribuida por cuenta ajena, el nuevo párrafo introducido por la Ley 2/2025 en el artículo 174.5 LGSS dispone que en aquellos supuestos en los que, de acuerdo con el artículo 49.1.n ET, la empresa lleve a cabo los ajustes razonables o el cambio de puesto, la prestación quedará suspendida, siempre y cuando se trate del mismo puesto con adaptaciones, o de un nuevo puesto que resulte incompatible con la percepción de la prestación de acuerdo con el artículo 198 LGSS.

De las anteriores consideraciones, y a la luz del mencionado artículo 198, resulta, pues, que la percepción de la prestación por incapacidad permanente total únicamente será compatible con el trabajo cuando la persona trabajadora sea destinada a un puesto distinto al que ocupaba antes de la declaración de incapacidad, y cuyas funciones esenciales no coincidan con las del puesto originario. Naturalmente, en los supuestos de ajuste razonable, o de cambio de puesto a uno con funciones similares, la pensión se reanudaría al extinguirse el contrato de trabajo, salvo que se optara, en su caso, por la prestación por desempleo conforme al artículo 272.e LGSS.¹⁰²

En cambio, en el caso de la prestación por incapacidad permanente absoluta y por gran incapacidad, la pensión solamente será compatible con actividades que, siendo compatibles con el estado de la persona con incapacidad, no representen un cambio en su capacidad de trabajo. Ello se limitaría, por tanto, a los trabajos que doctrinalmente se han venido denominando como marginales o accesorios, pero no sería admisible la compatibilidad de la pensión con un trabajo que conlleve el alta en alguno de los regímenes de la Seguridad Social.¹⁰³

¹⁰¹ Artículo 193.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

¹⁰² Aragón Gómez (2025) op. cit. p. 169.

¹⁰³ Así lo expone la literalidad del artículo 198 LGSS desde la modificación que introdujo la ley 7/2024 a raíz de la doctrina sentada en la STS de 11 de abril de 2024

Expuesto el régimen de compatibilidad, cabe ahora adentrarse en las principales problemáticas que presenta esta regulación. La primera cuestión que se plantea es en relación con las incompatibilidades de la prestación por incapacidad permanente total. En el primero de los casos, la adopción de ajustes razonables, existe una gran probabilidad de que mantenerse en el mismo puesto suponga igualmente una reducción de salario, dado que buena parte de las medidas más idóneas inciden en las condiciones de trabajo (reducción de jornada, liberación de determinadas funciones, etc.). En el segundo caso, el cambio a un puesto con funciones similares, conlleva también un riesgo parecido, dado que, salvo acuerdo colectivo en contra, la persona trabajadora no tendría derecho a los complementos salariales vinculados al puesto original (por no ser consolidables, de acuerdo con el artículo 26.3 ET) o sencillamente por ser un puesto con un salario base inferior.

De todo ello resulta que la persona trabajadora, a pesar de mantenerse en su empleo, corre un riesgo considerable de sufrir una reducción de sus ingresos que no sería sufragada por la prestación de la Seguridad Social, por hallarse en supuestos de incompatibilidad. Una consecuencia como esta no solo es un factor desincentivador de la integración laboral de las personas con discapacidad, sino que además es contraria a la lógica misma de las prestaciones contributivas de la Seguridad Social, que pretenden sustituir las rentas de activo dejadas de percibir¹⁰⁴. Son dichas incoherencias las que han llevado a la doctrina a considerar conveniente una modificación de este régimen, en favor de un modelo que admita una compatibilidad parcial en estos supuestos, determinándose la cuantía de la prestación en función de la disminución de ingresos soportada por la persona trabajadora.¹⁰⁵

Una segunda problemática surge en torno al limitado alcance de la compatibilidad de la pensión por incapacidad permanente absoluta y por gran incapacidad. Si bien ambas formas de incapacidad presuponen la ausencia de capacidad de trabajo, lo cierto es que el artículo 198.2 LGSS reconoce que, en realidad, esta ausencia de capacidad no es total, y que pueden existir casos en los que se conserven suficientes facultades como para desempeñar actividades lucrativas.

Antes de la reforma de dicho artículo operada por la la disposición final decimotercera de la Ley 7/2024, de 20 de diciembre, había existido una extensa discusión interpretativa en torno a qué tipo de actividades deberían considerarse *“compatibles con el estado del incapacitado y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión”*. En los últimos años se había acabado imponiendo en la jurisdicción la tesis que sostenía que la compatibilidad debía interpretarse extensivamente.¹⁰⁶

No obstante, durante el pasado 2024, el Tribunal Supremo modificó su tan asentada doctrina, optando por una interpretación literal y más restrictiva, entendiendo que la percepción de la prestación por incapacidad permanente absoluta y por gran incapacidad solo podía ser compatible con trabajos de carácter marginal que no requieran darse de alta en la Seguridad

¹⁰⁴ Ortega, Jesús. «Acción protectora: las prestaciones y su régimen jurídico». En: Roqueta Buj, Remedios y García Ortega, Jesús. *Deercho de la Seguridad Social I*. 13ª edición. Valencia: Tirant lo Blanch, 2024, p. 243.

¹⁰⁵ Aragón Gómez (2025) op. cit. p. 169.

¹⁰⁶ Más extensamente en Aragón Gómez (2025), y la doctrina del Tribunal Supremo, sentada, entre otras, en las SSTs de 30 de enero de 2008 (rec. 480/2008), 16 de octubre de 2013 (rec. 907/2012) y 20 de marzo de 2019 (rec. 2648/2017).

Social.¹⁰⁷ Finalmente, este nuevo criterio fue plasmado en la Ley General de la Seguridad Social al modificarse el artículo 198.2 el pasado diciembre de 2024, por lo que en la actualidad parece que este debate ha quedado resuelto.

Y todo ello, téngase en cuenta, sin perjuicio de que las entidades gestoras de la Seguridad Social puedan iniciar de oficio un procedimiento de revisión de la incapacidad. Así las cosas, lo que parece evidente es que a pesar de la buena voluntad del legislador al suprimir la automaticidad de la extinción del contrato de trabajo por declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad, la realidad es que en el régimen actual de la Seguridad Social subyacen circunstancias que desincentivan el mantenimiento de este colectivo en el mercado laboral.

De hecho, sobre esta cuestión se ha pronunciado el TJUE previamente, al resolver que una normativa nacional *“en virtud de la cual un trabajador con discapacidad está obligado a soportar el riesgo de perder su empleo para poder disfrutar de una prestación de seguridad social, menoscaba el efecto útil del art. 5 Directiva”* y, por tanto, parece que el actual régimen de compatibilidad se opone al Derecho de la Unión¹⁰⁸. No cabe duda de que en el caso de la IP Absoluta y la Gran Incapacidad la persona interesada debe optar entre una cosa u otra, dado el estricto régimen de compatibilidad. Pero incluso en la IP Total la persona trabajadora asume ese riesgo, y más aun bajo el nuevo régimen, dado que la implementación de ajustes razonables precisamente pretende mantener al interesado en una posición lo más inalterada posible.

A la luz de las consideraciones precedentes, no cabe duda de que el parche que el legislador puso en la regulación de la Seguridad Social está destinado a convertirse en una revisión más sustancial. Y parece que el propio legislador es consciente de ello, pues es necesario recordar que la Disposición Final tercera de la Ley 2/2025 concedió al Gobierno un plazo de 6 meses para elaborar una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social sobre incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo.

¹⁰⁷ Véanse las SSTs de 11 de abril de 2024 (rec. 197/2023); STS de 12 de noviembre de 2024 (rec. 281/2024).

¹⁰⁸ Párrafo 50 de la STJUE del caso Ca Na Negreta.

6. Conclusiones

El objetivo principal de este Trabajo de Fin de Grado ha sido analizar exhaustivamente la reforma del régimen de extinción del contrato de trabajo por declaración de incapacidad permanente de la persona trabajadora, introducido a raíz de la Ley 2/2025, de 29 de abril, con la finalidad de determinar si las nuevas previsiones corrigen la contradicción que supone tratar de reconocer la plena igualdad y autonomía de las personas con discapacidad, pero a su vez presumir que determinadas formas de discapacidad privan automáticamente de capacidad laboral.

A lo largo del trabajo se ha expuesto el recorrido por el que el concepto de discapacidad, y el trato dispensado por el ordenamiento jurídico a las personas con discapacidad, ha ido atravesando. Sin perjuicio de los tímidos avances del siglo pasado, la auténtica evolución de la igualdad de las personas con discapacidad se ha producido desde inicios de este siglo, con la aprobación de normas como la Directiva 2000/78/CE o la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, donde se enfocaba la discapacidad desde un modelo social, y se consagraba la igualdad a todos los efectos de las personas con discapacidad.

Por su parte, los órganos jurisdiccionales, y en particular el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, fueron matizando algunos de los aspectos más difusos de estas normas, como el alcance del concepto de “persona con discapacidad” o de “ajuste razonable”.

Tras la evolución del ordenamiento jurídico internacional, también los ordenamientos nacionales debieron, poco a poco, modificar sus legislaciones para adaptarse a este cambio de paradigma. En el caso de España, estas adaptaciones vinieron paulatinamente, con la elaboración de normas como la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad o el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

No obstante, estas medidas de adaptación demostraron ser insuficientes cuando el TJUE sentenció, en enero de 2024, que el antiguo artículo 49.1.e de nuestro Estatuto de los Trabajadores era incompatible con el derecho de la Unión, y fue en ese contexto en el que nació la reforma a la que tanta atención se le ha prestado en este trabajo.

El extenso estudio de la misma ha expuesto que, sin duda, las previsiones actuales son sustancialmente más respetuosas con la autonomía de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, y garantizan con mayor efecto su igualdad real frente a personas trabajadoras sin discapacidad. Al no permitirse la extinción automática del contrato, se deja de presumir la inexistencia de capacidad laboral, debiéndose valorar caso por caso las limitaciones que presenta cada empleado, y los particulares de su puesto de trabajo y empresa, con el objetivo de adoptar ajustes razonables que les permitan mantenerse en el empleo. Sin embargo, este trabajo también ha puesto de manifiesto que las nuevas previsiones, por más que resuelven el principal problema del régimen anterior, no están exentas problemas.

Se ha constatado, en primer lugar, que la nueva regulación depende considerablemente de conceptos jurídicos indeterminados, cuya concreción dará lugar, sin duda, a numerosos litigios. De hecho, ya se han suscitado controversias en relación al alcance de los ajustes razonables, en el marco de las cuales el TJUE ha resuelto, entre otras cuestiones, que medidas como la reducción de la jornada o el cambio de puesto deben entenderse como posibles medidas de ajuste. De forma similar, el concepto de carga excesiva no se delimita en términos absolutos, salvo para empresas con plantillas de menos de 25 trabajadores, cuya regla especial, a pesar de facilitar la aplicación del precepto, pone en duda la igualdad entre los trabajadores con discapacidad, al favorecer a aquellos con mayor antigüedad y salario.

En cuanto a la posibilidad del cambio de puesto el legislador no llega a aclarar si debe concederse preferencia a la persona con discapacidad frente a otros candidatos, ni tampoco llega a ampliar el derecho a reingreso preferente previsto en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo para otros supuestos de incapacidad. Tampoco queda clara si existe una relación de jerarquía entre las obligaciones de realizar ajustes razonables o de cambio de puesto de trabajo, ni cual es el motivo de que el legislador.

Además, se ha puesto de manifiesto la incoherencia de esta nueva regulación frente al existente despido por ineptitud sobrevenida del artículo 52.a ET, en particular la omisión en este precepto de cualquier referencia a personas con discapacidad, y la opción del legislador de no reconocer una indemnización en los supuestos de extinción contractual por resultar inviables los ajustes razonables y el cambio de puesto.

Asimismo, algunos de los aspectos procesales son suficientemente imprecisos como para no resultar descabellado que, incluso actuando de buena fe y con asesoramiento, las empresas puedan incurrir en defectos procedimentales. Entre ellos destacaría el posible carácter constitutivo de la obligación de realizar ajustes razonables que pueda tener la declaración del interesado, así como la duración de los plazos de que dispone la empresa para materializarlos o extinguir el contrato.

Incluso la determinación de los efectos del incumplimiento de las nuevas obligaciones adolece de falta de concreción. Si bien una interpretación sistemática del ordenamiento laboral conduce a considerar la nulidad como la consecuencia necesaria, existen supuestos en los que este efecto se intuye excesivo, pero nada dice sobre este punto el legislador.

Finalmente se ha hecho hincapié en la potencial incompatibilidad entre el régimen de compatibilidad entre pensión por IP y salario, a la luz de la doctrina del TJUE.

En síntesis, si bien es cierto que el balance de la reforma debe ser positivo, pues supone un avance sustancial hacia la plena igualdad de las personas con discapacidad en el trabajo, no debe olvidarse que este es un camino largo, y que la mutabilidad del concepto de discapacidad y los avances sociales harán inevitable sucesivas reformas en este ámbito.

En este sentido, cabría enfocar futuras líneas de investigación en la proposición de un régimen que resuelva, en la medida de lo posible, las cuestiones planteadas, o en el estudio particular de la eficacia práctica de la actual reforma, atendiendo a la aplicación que hagan de la normativa los tribunales, y a los datos sobre empleo que se recaben en los próximos años.

7. Referencias bibliográficas

- ARAGÓN GÓMEZ, CRISTINA. «La nueva regulación del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores tras la Ley 2/2025 y el espacio de la negociación colectiva en la integración laboral de las personas con discapacidad sobrevenida». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2025. CEF, 488, 148-182. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24709>
- Consejo de Europa. *Chart of signatures and ratifications of Treat 158* [en línea]. <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treatyid=158> [consulta: 30 de octubre de 2025]
- Consejo de Europa. *The European Social Charter* [en línea]. <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter> [consulta: 30 de octubre de 2025]
- Consejo de Europa. *The European Social Charter: Signatures & ratifications* [en línea]. <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/signatures-ratifications> [consulta: 30 de octubre de 2025]
- Diario de sesiones del congreso de los diputados [en línea]. Madrid: 22 de enero de 2024 (núm. 33). https://www.congreso.es/es/publicaciones-organo?p_p_id=publicaciones&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_publicaciones_mode=mostrarTextoIntegro&publicaciones_legislatura=XV&publicaciones_texto=&publicaciones_id_texto=DSCD-15-CO-33.CODI [consulta: 03 de noviembre de 2025]
- Díaz avanza un cambio legislativo para que la invalidez permanente no sea causa de despido automático: La reforma se hará como una "separata" de la reforma global del despido que prometió el Gobierno para esta legislatura. *El Español*. 19 de enero 2024. https://www.elespanol.com/invertia/economia/empleo/20240119/diaz-avanza-cambio-legislativo-invalidez-permanente-no-cause-despido-automatico/826167607_0.html [consulta: 3 noviembre 2025]
- FONT GARCÍA, JAVIER. «Ajustes razonables en el ámbito laboral». En: Rey Pérez, José Luis y Mateo Sanz, Lourdes. *El empleo de las personas con discapacidad: oportunidades y desafíos*. Madrid: Dykinson, 2018, p. 191-203. ISBN: 978-84-9148-837-8.
- GARCÍA ORTEGA, JESÚS. «Acción protectora: las prestaciones y su régimen jurídico». En: Roqueta Buj, Remedios y García Ortega, Jesús. *Deercho de la Seguridad Social I*. 13ª edición. Valencia: Tirant lo Blanch, 2024, p. 243-287. ISBN: 9788411302784.
- GOÑI SEIN, JOSE LUÍS L. *La incapacidad permanente como causa de extinción del contrato de trabajo tras la Ley 2/2025: puntos críticos*. Diario La Ley [en línea]. 13 de junio de 2025. <https://diariolaley.laleynext.es/dli/2025/06/23/la-incapacidad-permanente-como-cause-de-extincion-del-contrato-de-trabajo-tras-la-ley-2-2025-puntos-criticos> [consulta: 5 de enero de 2026]
- HEREDIA RUIZ, IGNASI BELTRAN. 44 preguntas (y respuestas) a propósito de la extinción del contrato por gran invalidez e incapacidad permanente (nuevo art. 49.1.n ET): Una guía práctica. *Una mirada crítica a las relaciones laborales* [blog]. actualizado 31 de octubre de 2025. <https://ignasibeltran.com/2025/05/09/36-preguntas-y-respuestas-a-proposito-de-la-extincion-del-contrato-por-gran-invalidez-e-incapacidad-permanente-nuevo-art-49-1-n-et-una-guia-practica/>. [consulta: 17 de noviembre de 2025]
- Instituto Nacional de Estadística. *Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia dirigida a hogares* [en línea]. 28 de abril de 2022. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176782&menu=resultados&idp=1254735573175#_tabs-1254736195764 [consulta: 5 de enero de 2026]

- LAHERA FORTEZA, JESÚS. «Incoherencias de la nueva regulación de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente». *Briefs AEDTSS*, 2025, núm. 60.
- MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS, y ORTEGA LOZANO, POMPEYO GABRIEL. «Los DDFF de las personas con discapacidad en el nuevo modelo integrador multidimensional». *Laborum*, 2023, núm. extraordinario 5, p. 15-62.
- Organización de Naciones Unidas. *Status of Treaties: Convention of the Rights of Persons with Disabilities* [en línea]. Nueva York, 2008. https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtsg_no=IV-15&chapter=4&clang=en [consulta: 30 de octubre de 2025]
- PASTOR MARTÍNEZ, ALBERT. «Extinción del contrato de y Discapacidad del Trabajador. A propósito de la reciente reforma del art. 49.1 TRLET». *Revista de Derecho Social*, 2025, núm. 110, p. 55-76.
- RODRÍGUEZ RUIZ, ELVA. *El Gobierno aprueba eliminar el despido automático por incapacidad permanente de la persona trabajadora* [en línea]. CERMI, 31 de mayo de 2024. <https://diario.cermi.es/entry/derecho-de-la-discapacidad-no-72> [3 de noviembre de 2025]
- ROMERO BURILLO, A.M., «La nueva regulación de la extinción del contrato por incapacidad permanente de la persona trabajadora tras la Ley 2/2025, de 29 de abril». *Briefs AEDTSS*, 2025, núm. 48.
- TEJADA ARTIGAS, CARLOS M. *Perfiles profesionales* [en línea]. SEDIC. <https://travesia.mcu.es/server/api/core/bitstreams/97e424c2-01a4-408d-ab03-6d5b7b501511/content>.
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, Nueva York, 13 de diciembre de 2006. (Boletín Oficial del Estado [en línea], núm. 96, de 21 de abril de 2006, pág. 20648-20659). <https://www.boe.es/eli/es/ai/2006/12/13/1>.
- Carta Social Europea (revisada), Estrasburgo, 3 de mayo de 1996. (Boletín Oficial del Estado [en línea], núm. 139, de 11 de junio de 2021, pág. 71274-71327). <https://www.boe.es/eli/es/ai/1996/05/03/2>.
- Declaración sobre el progreso y el desarrollo social, Asamblea General de Naciones Unidas, 11 de diciembre de 1969.
- Declaración de los derechos del Retrasado mental, Asamblea General de Naciones Unidas, 20 de diciembre de 1971
- Programa de Acción Mundial para los Impedidos, Asamblea General de Naciones Unidas, 3 de diciembre de 1982.
- Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, Asamblea General de Naciones Unidas, 20 de diciembre de 1993.
- Carta Derechos Fundamentales de la Unión Europea, del Parlamento Europeo, del Consejo y de la Comisión. (DOUE [en línea], núm. 303, 14-12-2007, pág. 1 a 16). http://data.europa.eu/eli/treaty/char_2007/oj.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. (DOCE [en línea], núm. 303, 02-12-2000, pág. 16-22). <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj>.
- Decisión del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, relativa a la celebración, por parte de la Comunidad Europea, de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. (DOUE [en línea], núm. 23, 27-01-2009, pág. 35 a 61). [http://data.europa.eu/eli/dec/2010/48\(1\)/oj](http://data.europa.eu/eli/dec/2010/48(1)/oj).

- España. Reforma del artículo 49 de la Constitución Española, de 15 de febrero de 2024. (BOE [en línea], 17-02-2024, núm. 43, pág. 19462-19471). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2024-3099>.
- España. Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. (BOE [en línea], 30-04-1982, núm. 103, pág. 11106-11112). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-9983>.
- España. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (BOE [en línea], 08-08-2000, núm. 189, pág. 28285-28300). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2000-15060>.
- España. Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. (BOE [en línea], 03-12-2003, núm. 289, pág. 43187-43195). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-22066>.
- España. Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. (BOE [en línea], 31-12-2003, núm. 313, pág. 46874-46992). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-23936>.
- España. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. (BOE [en línea], 03-12-2013, núm. 289, pág. 95635-95673). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12632>.
- España. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE [en línea], 31-10-2015, núm. 261, pág. 103291-103519). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11724>.
- España. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (BOE [en línea], 13-07-2022, núm. 167, pág. 98071-98109). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-11589>.
- España. Resolución del Consejo Nacional de Personas con discapacidad, de 28 de mayo de 2024, que aprueba la guía para la comprensión y buena aplicación de los ajustes razonables. https://www.rpdiscapacidad.gob.es/documentos/Noticias/RESOLUCION_AjustesRazonables_CND.pdf.
- España. Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente. (BOE [en línea], 30-04-2025, núm. 104, pág. 58002-58009). https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-8567.
- España. Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. (BOE [en línea], 04-06-1983, núm. 133, pág. 15548-15549). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1983-15813>.
- España. Propuesta de anteproyecto de ley por la que se modifica la ley del estatuto de los trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de despido.
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://expinterweb.mites.gob.es/participa/listado/download/f0841110-b02c-4672-acd4->

[cd23c0cc78f7&ved=2ahUKEwjVhZ-kntmQAxVu8rsIHQ1vAywQFnoECBsQAQ&usq=AOvVaw2Jf9a61Gbm7H1T60uEDkNF](https://www.corteidh.or.cr/docs/decisiones/23/23c0cc78f7&ved=2ahUKEwjVhZ-kntmQAxVu8rsIHQ1vAywQFnoECBsQAQ&usq=AOvVaw2Jf9a61Gbm7H1T60uEDkNF).

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala), de 11 de julio de 2006, asunto C-13/05, Chacón Navas contra Eurest Colectividades S.A.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala), de 17 de julio de 2008, asunto C-303/06, S. Coleman contra Law.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala 2a), de 11 de abril de 2013, asuntos C-335/11 y 337/11, HK Danmark.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala 4a), de 18 de diciembre de 2014, asunto C-354/13, FOA contra Kommunernes Landsforening.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala 3a), de 1 de diciembre de 2016, asunto C-395/2015, Mohamed Daoudi contra Bootes Plus S.L.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala 1a), de 11 de septiembre de 2019, asunto C-397/18, DW contra Nobel Plastiques Ibérica, S.A.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala 2a), de 15 de julio de 2021, asunto C-795/19, XX contra Tartu Vangla.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala 2a), de 21 de octubre de 2021, asunto C-824/19, TC y UB contra Komisija za zashtita ot diskriminatsi y VA.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala 3a), de 10 de febrero de 2022, asunto C-485/20, XXXX contra HR Rail S.A.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala 1a), de 18 de enero de 2024, Asunto C-631/22, JMAR contra Ca Na Negreta S.A.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala 1a), de 11 de septiembre de 2025, asunto C-38/2024, GL contra AB SpA.

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, asunto Guberina c. Croacia, de 22 de marzo de 2016.

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, asunto Glor c. Suiza, de 30 de abril de 2016.

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, asunto A.-M.V. c. Finlandia, de 23 de marzo de 2017.

Sentencia del Tribunal Constitucional 269/1994, de 3 de octubre de 1994.

Sentencia del Tribunal Constitucional 3/2018, de 22 de enero de 2018.

Sentencia del Tribunal Constitucional 51/2021, de 15 de marzo de 2021.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) de 28 de diciembre de 2000 (rec. 646/2000).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) de 30 de enero de 2008 (rec. 480/2007).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) de 23 de abril de 2009 (rec. 2512/2008).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) de 1 de diciembre de 2009 (rec. 1674/2008).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) de 14 de julio de 2010 (rec. 3531/2009).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) de 28 de enero de 2013 (rec. 149/2012).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) de 16 de octubre de 2013 (rec. 907/2012).

Sentencia del Tribunal Supremo 134/2016 (Sala Cuarta), de 23 de febrero de 2016 (rec. 2271/2014).

Sentencia del Tribunal Supremo 194/2018 (Sala Cuarta), de 22 de febrero de 2018 (rec. 160/2016).

Sentencia del Tribunal Supremo 233/2019 (Sala Cuarta), de 20 de marzo de 2019 (rec. 2648/2017).

Sentencia del Tribunal Supremo 387/2020 (Sala Cuarta), de 22 de mayo de 2020 (rec. 2684/2017).

Sentencia del Tribunal Supremo 142/2021 (Sala Cuarta), de 3 febrero (rec. 998/2018).

Sentencia del Tribunal Supremo 177/2022 (Sala Cuarta), de 23 de febrero de 2022 (rec. 3259/2020).

Sentencia del Tribunal Supremo 544/2024 (Sala Cuarta), de 11 de abril de 2024 (rec. 197/2023).

Auto del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) de 12 de noviembre de 2024 (rec. 281/2024).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía 99/2008 (Sala Social, Sede Sevilla), de 11 de enero de 2008 (rec. 1291/2007).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias 1017/2018 (Sala Social, sede de Las Palmas de Gran Canaria), de 28 de septiembre de 2018 (rec. 716/2018).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias 955/2025 (Sala Social, sede de Las Palmas de Gran Canaria), de 18 de junio de 2025 (rec. 509/2025).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 467/2025 (Sala Social), de 16 de junio de 2025 (rec. 408/2025).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 612/2025 (Sala Social), de 30 de septiembre de 2025 (rec. 499/2025).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 4014/2025 (Sala Social), de 9 de septiembre 2025 (rec. 2069/2025).