



Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Grado en Derecho

Los problemas derivados de la aplicación de la STJUE de 18/01/2024 respecto de la declaración de incapacidad permanente total

Presentado por:

Laura Godoy Martínez

Tutelado por:

Juan José Fernández Domínguez

Valladolid, 14 de Julio de 2025

ÍNDICE

ÍNDICE DE ABREVIATURAS.....	4
RESUMEN	5
ABSTRACT.....	5
PALABRAS CLAVE	5
KEY WORDS.....	5
INTRODUCCIÓN.....	6
1. PRONUNCIAMIENTO DEL TJUE EN MATERIA DE DESPIDO POR DECLARACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL DEL TRABAJADOR	8
1.1. Comentario sobre el pronunciamiento del TJUE.....	8
1.1.1. <i>Sentencia que abre el camino</i>	8
1.1.2. <i>Continuación del procedimiento ante el Tribunal Superior de Justicia</i>	10
1.2. Problemas derivados de la aplicación de la decisión del TJUE	15
1.2.1 <i>Delimitación del concepto “ajustes razonables” y “carga excesiva”</i>	15
1.2.2 <i>Vulneración del derecho a la igualdad de trato, de oportunidades y a la no discriminación</i>	27
1.2.3 <i>Inseguridad jurídica y necesidad de reforma</i>	34
2. CRITERIO JURISPRUDENCIAL DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO	44
2.1 Antecedentes	44
2.2 Decisión de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo	47
3. SOLUCIONES DERIVADAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	51
3.1 Medidas de carácter puntual destinadas a favorecer el regreso al trabajo.....	52
3.2 Medidas aplicables a trabajadores sometidos a un tratamiento de quimioterapia o radioterapia.....	54
3.3 El inicio de los programas de retorno al trabajo.....	56
3.3.1 <i>Adaptación del puesto de trabajo y movilidad</i>	56

3.3.2	<i>Alternativas en caso de no existir puesto vacante compatible con la discapacidad.....</i>	59
3.3.3	<i>Situaciones temporales.....</i>	60
3.3.4	<i>Procedimiento para el establecimiento o la modificación de las medidas.....</i>	61
3.3.5	<i>Previsiones complementarias</i>	61
CONCLUSIONES		64
WEBGRAFÍA.....		66
RECOPILACIÓN DE SENTENCIAS.....		70
RECOPILACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS.....		72

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

ADA: *American With Disabilities*.

BOE: Boletín Oficial del Estado.

CDFUE: Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

CDPD: Convención de Derechos de Personas con Discapacidad.

CE: Consejo de Europa.

CE: Constitución Española.

CNUDPD: Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

ET: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

INE: Instituto Nacional de Estadística.

INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social.

IPT: Incapacidad Permanente Total.

LGDPD: 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.

LGSS: 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.

LISOS: 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.

SJSO: Sentencia Juzgado de lo Social.

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional.

STJUE: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

STS: Sentencia del Tribunal Supremo.

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

TC: Tribunal Constitucional.

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

TS: Tribunal Supremo.

TSJ: Tribunal Superior de Justicia.

RESUMEN

La STJUE de 18 de enero de 2024 ha supuesto un antes y un después en la forma de entender el despido tras la declaración de incapacidad permanente total del trabajador. No solo ha cambiado la doctrina y la jurisprudencia comunitaria y nacional, sino que también ha dado lugar a grandes modificaciones legislativas destinadas a poner fin a la discriminación por razón de discapacidad del trabajador en el ámbito laboral.

ABSTRACT

The judgment of the Court of Justice of the European Union of January 18, 2024, marked a turning point in the way we understand dismissal following a declaration of permanent total disability. Not only has it changed EU and national doctrine and jurisprudence, but it has also led to major legislative changes aimed at putting an end to discrimination based on disability in the workplace.

PALABRAS CLAVE

Incapacidad permanente, ajustes razonables, discapacidad, negociación colectiva, planes de retorno.

KEY WORDS

Permanent disability, reasonable adjustments, disability, collective bargaining, return plans.

INTRODUCCIÓN

La doctrina del Tribunal Supremo venía reconociendo la extinción automática del contrato de trabajo tras una declaración de incapacidad permanente total del trabajador, sin que el empresario tenga la obligación previa de adaptar el puesto de trabajo o recolocar al trabajador en otro puesto de trabajo adecuado a sus nuevas limitaciones¹. Circunstancia avalada por el propio Estatuto de los Trabajadores en la redacción originaria del artículo 49.1 apartado e).

Sin embargo, esta situación ha cambiado completamente a raíz de un litigio planteado en las Islas Baleares, que ha llevado a los tribunales a la necesidad de solicitar un pronunciamiento del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la idoneidad y legalidad de extinguir el contrato de trabajo tras la declaración de la IPT del trabajador.

El trabajo es uno de los ámbitos en los que con mayor frecuencia se producen discriminaciones hacia las personas con discapacidad.²

Según el Instituto Nacional de Estadística la tasa de empleo de personas con discapacidad ha ido aumentando con el paso de los años, concretamente desde el año 2014 hasta el año 2023 (último dato publicado por el INE) la tasa de empleo ha aumentado en un 5,9%³. No obstante, las diferencias entre la tasa de empleo de personas con discapacidad y de personas sin discapacidad sigue siendo notable.⁴

Este incremento de la tasa de empleo de las personas con discapacidad puede tener su justificación en la Directiva 2000/78/CE, por la que se establece un “marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación”, tratando de hacer frente a la discriminación

¹ STS de 3 de febrero de 2021 (rec. 998/2018) ECLI:ES:TS:2021:408 <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-142-2021-ts-sala-social-sec-1-rec-998-2018-03-02-2021-48345780>

² Cordero Gordillo, V. (S/F). Los ajustes razonables: un instrumento clave en la tutela antidiscriminatoria de las personas con discapacidad en el trabajo. *Noticias Cielo* (11) https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/11/cordero_noticias_cielo_n11_2022.pdf

³ https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

⁴ https://www.ine.es/prensa/epd_2022.pdf

“por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual” a través de directrices como la recogida en su artículo 5, que obliga al empresario a realizar ajustes razonables con el fin de que las personas con discapacidad puedan “acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación”.

El TJUE ha tenido la oportunidad de pronunciarse en diversas ocasiones sobre la interpretación de las disposiciones recogidas en la Directiva 2000/78/CE, mediante la presentación de cuestiones prejudiciales planteadas por los tribunales de los Estados miembros.

El presente trabajo tiene por objeto el análisis de un supuesto emblemático que justifica este estudio, da un giro radical a la forma de entender el despido en materia de incapacidad permanente en España y, a su vez, pone en tela de juicio la licitud de la extinción automática del contrato de trabajo de un trabajador declarado en IPT, presupuesto permitido por el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores apartado e) en su redacción original.

Se trata de reflejar los problemas que se han producido a raíz de la publicación del pronunciamiento jurisprudencial europeo, así como las consecuencias que se derivan de su aplicación al ordenamiento jurídico español.

Para ello será necesario realizar un análisis de la sentencia que en este trabajo es objeto de estudio, así como de las sentencias de las que trae causa, un examen de los diferentes problemas jurídicos que ha supuesto la nueva doctrina europea, del pronunciamiento del TS en esta materia y de las soluciones aportadas por la negociación colectiva.

1. PRONUNCIAMIENTO DEL TJUE EN MATERIA DE DESPIDO POR DECLARACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL DEL TRABAJADOR⁵

1.1. Comentario sobre el pronunciamiento del TJUE

1.1.1. Sentencia que abre el camino⁶

La cuestión jurídica de fondo, dentro del supuesto litigioso, tiene lugar cuando un trabajador que venía prestando sus servicios en la empresa Ca Na Negrata S.A, interpone demanda contra la sociedad ante el Juzgado de instancia, solicitando la declaración de nulidad del despido por violación de derechos fundamentales o, subsidiariamente, la declaración de improcedencia.

El trabajador demandante prestaba sus servicios a la empresa como conductor de primera hasta que sufrió un accidente de trabajo, provocando una fractura abierta del calcáneo derecho. A raíz de este suceso, solicitó al INSS la declaración de incapacidad permanente la cual le fue denegada, pero tras recurrir la denegación, el Juzgado de instancia finalmente le reconoció la IPT para su profesión habitual por sentencia firme.

Durante la tramitación del reconocimiento de la incapacidad permanente laboral, el propio trabajador solicitó a la empresa una reubicación en su puesto de trabajo, es por ello por lo que se le asignó la realización de tareas de conductor de la Deixalleria móvil durante 33.50 horas semanales y como peón de la Deixalleria para el resto de las horas hasta llegar a las 40 horas semanales, siendo un puesto de trabajo compatible con sus nuevas limitaciones físicas.

⁵ STJUE de 18 de enero de 2024, asunto C-631/22, (*Ca Na Negrata, S. A*) ECLI:EU:C:2024:53 <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=281797&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=961783>

⁶ SJSO de 24 de mayo de 2021 (rec. 488/2020) ECLI:ES:JSO:2021:3467 <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/5e46a7e5286340e6/20211220>

Sin embargo, recibida por la empresa la sentencia en la que se declaraba la IPT del trabajador, procedió a darle de baja en la Seguridad Social, lo que conllevó a su vez a la liquidación y finiquito del trabajador.

Debido a la falta de acuerdo tras la papeleta de conciliación, el Juzgado de lo Social desestimó la demanda presentada por el trabajador contra la empresa y, en consecuencia, determinó la absolución de la empresa por varios motivos.

El primer fundamento a partir del cual el Juzgado de lo Social justificó su decisión de desestimar la demanda del trabajador es el referido al Ministerio Fiscal que, en su escrito de conclusiones, consideraba que no se había producido la vulneración de ningún derecho fundamental.

El segundo fundamento se refiere a que, al no ser posible la aplicación de lo dispuesto en el artículo 48.2 ET (posibilidad de reservar el puesto de trabajo durante el plazo de dos años, siempre que la IPT declarada al trabajador pueda ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría), debe aplicarse la doctrina sobre la “imposibilidad de readmisión sobrevenida”, esto es, cuando sea imposible readmitir al trabajador por declaración de incapacidad permanente, el empresario debe abonar la indemnización correspondiente, constituyendo así una obligación alternativa posible⁷.

Y, por último, el juez desestima la demanda puesto que no existe ninguna obligación del empresario a reubicar al trabajador en otro puesto dentro de la misma empresa ni a mantenerlo.

Al ser declarado el trabajador en IPT para su profesión habitual, la baja en la Seguridad Social del trabajador es ajustada a Derecho conforme a lo dispuesto en el artículo 49.1 apartado e) ET.

⁷ STS de 13 de marzo de 2018 (rec. 1543/2016) ECLI:ES:TS:2018:1106
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/338dc9b735e88c5e/20180406>

Tras la decisión del órgano de instancia, el trabajador demandante decidió interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, recurso que fue posteriormente impugnado por la empresa demandada.

1.1.2. Continuación del procedimiento ante el Tribunal Superior de Justicia⁸

Dadas las circunstancias del caso concreto, en este punto se hace necesario que para la resolución del recurso las partes presenten alegaciones.

El trabajador solicita la nulidad del despido por vulneración del artículo 24 CE, que garantiza el derecho de toda persona a una tutela judicial efectiva, siendo vulnerado por la empresa al colocar al trabajador en una situación de “absoluta y completa indefensión” y, por infringir la forma y los efectos del despido disciplinarios regulados en el artículo 55 ET. Además, considera que la empresa ha justificado el despido en una mentira ya que, tras la declaración de incapacidad, al ser requerida por el INSS, calló o mintió sobre la reubicación del trabajador, manifestando que tramitó la baja del trabajador al seguir desarrollando el mismo trabajo por el cual se le reconoció la incapacidad.

La empresa, en cambio, niega haber mentido en cuanto a la identificación de las funciones desempeñadas por el trabajador y, argumenta, que el fundamento jurídico del despido se encuentra en el artículo 49.1 apartado e) del ET y no en el 55 como viene alegando el trabajador. Además, justifica el despido haciendo referencia a la doctrina del TS⁹ que reconoce la extinción automática del contrato de trabajo tras la declaración de incapacidad permanente del trabajador en base a lo dispuesto en el artículo 49.1 apartado e) ET.

Al fundamentarse el despido en el artículo 49.1 apartado e) ET, el tribunal plantea dudas en cuanto a la adecuación del mismo artículo a lo dispuesto en 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. Por ello, consideró pertinente suspender

⁸ STSJ de las Islas Baleares, Sala de lo Social, de 19 de marzo de 2024 (rec. 75/2022) ECLI:ES:TSJBAL:2024:207 <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/5178f368f1a8f852a0a8778d75e36f0d/20240412>

⁹ STS de 3 de febrero de 2021 (rec. 998/2018) ECLI:ES:TS:2021:408

las actuaciones correspondientes y elevar dos cuestiones prejudiciales ante el TJUE sobre las que se pronunció:

“El artículo 5 de la Directiva 2000/78, ¿debe ser interpretado en el sentido de que se opone al mismo la aplicación de una norma nacional que contemple como causa automática de extinción del contrato de trabajo la discapacidad del trabajador/a (al ser declarado en situación de incapacidad permanente y total para su profesión habitual, sin previsión de mejoría), sin previo condicionamiento al cumplimiento por parte de la empresa del mandato de adoptar “ajustes razonables” para mantener el empleo (o justificar la carga excesiva de tal obligación)?”

“Los artículos 2, apartado 2, y 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78, ¿deben ser interpretados en el sentido de que la extinción automática del contrato de trabajo de un trabajador por causa de discapacidad (al ser declarado en situación de incapacidad permanente y total para su profesión habitual), sin previo condicionamiento al cumplimiento del mandato de adoptar “ajustes razonables” para mantener el empleo (o a la previa justificación de la carga excesiva de tal obligación), constituye una discriminación directa, aun cuando una norma legal interna determine tal extinción?”

Con estos planteamientos lo que se trata de determinar es si la normativa nacional, en concreto el artículo 49.1 apartado e) del ET, artículo que ha permanecido invariable desde su promulgación el 3 de marzo del año 1980, es contrario a lo dispuesto en la Directiva 2000/78 y, por tanto, se hace preciso determinar si la extinción automática del contrato de trabajo tras una IPT constituye una discriminación directa.

El TJUE¹⁰ comienza el análisis de las cuestiones prejudiciales comprobando que el litigio principal que se plantea está comprendido dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78/CE, y así lo confirma haciendo referencia a la condición de discapacidad del trabajador, así como a sus limitaciones físicas.

¹⁰ STJUE de 18 de enero de 2024, asunto C-631/22, (Ca Na Negrata S. A) ECLI:EU:C:2024:53

El trabajador en cuestión adquiere la condición de persona con discapacidad de acuerdo con la normativa nacional ya que, el artículo 4 apartado 2º de la LGDPD, considera personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento a aquellas que tengan reconocida una pensión por IPT, como es este caso. Esta situación se deriva de un accidente de trabajo que provoca en el trabajador dolencias físicas permanentes que impiden su participación plena y efectiva en la vida profesional, pero no le imposibilitan para el desempeño de otras funciones en la empresa.

Por otro lado, por despido en los términos de la Directiva 2000/78 se entiende, la extinción unilateral del contrato de trabajo por parte del empresario sin el consentimiento del trabajador. El mero hecho de que el trabajador solicite el reconocimiento de la IPT, a sabiendas de que la normativa nacional permite la extinción del contrato de trabajo, no constituye una extinción del contrato de trabajo deseada por el trabajador.

Una vez que los juzgadores europeos comprueban que el supuesto litigioso se encuentra dentro del ámbito de protección de la Directiva y, para determinar si la normativa nacional se ajusta a lo dispuesto en el artículo 5 de la misma, el TJUE considera necesario realizar una interpretación a la luz de lo dispuesto en los artículos 21 y 26 de la CDFUE y los artículos 2 y 27 de la CNUDPD, dos instrumentos con gran relevancia a la hora de concretar los derechos fundamentales, así como las posibles discriminaciones que pueden sufrir las personas con discapacidad, a nivel comunitario e internacional, aprobadas en los años 2000 y 2006 respectivamente.

La Directiva en cuestión tiene como principal objetivo paliar la discriminación en el empleo y la ocupación, dando así cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 21 de la Carta y 27 de la Convención que prohíben todo tipo de discriminación, en concreto por razón de discapacidad, al artículo 2 de la Convención que recoge como motivo de discriminación la denegación de realizar ajustes razonables y, al artículo 26 de la Carta que fija la necesidad de integración profesional de las personas con discapacidad.

El artículo 5 de la Directiva, con el fin de garantizar la igualdad de trato a las personas con discapacidad, obliga al empresario a adoptar las medidas necesarias, a realizar ajustes razonables que permitan a las personas con discapacidad acceder al empleo, tomar parte en

él, progresar profesionalmente o incluso que se les ofrezca la posibilidad de recibir formación, siempre que esas medidas no supongan una carga excesiva para el empresario.

En el ámbito internacional, según lo dispuesto en la CNUDPD, por ajustes razonables se entiende la realización de modificaciones y/o adaptaciones necesarias para garantizar la igualdad de las personas con discapacidad y cumplir así con sus derechos y libertades fundamentales, siempre que no suponga una carga excesiva, desproporcionada o indebida. En lo que respecta al ámbito del empleo y la ocupación, para completar esta definición, el TJUE añade que, la ubicación en un nuevo puesto de trabajo supone dar cumplimiento a la exigencia del empresario de realizar ajustes razonables.

A la luz de lo dispuesto en el considerando 21 de la Directiva, para determinar si la realización de ajustes razonables supone una carga excesiva o desproporcionada para el empresario, se deberá tener en cuenta los costes que conlleve la realización de dichos ajustes, el tamaño de la empresa, los recursos financieros de los que dispone, así como el volumen de negocios y la disponibilidad de fondos públicos y/o cualquier otro tipo de ayuda.

En definitiva, el TJUE termina por concluir que, si la normativa nacional, concretamente el artículo 49.1 apartado e) ET, permite extinguir el contrato de trabajo tras la declaración de incapacidad permanente del trabajador, incapacidad que no le impide realizar otras tareas, sin necesidad de la realización de ajustes razonables previos, ni la justificación de que dichos ajustes pueden suponer una carga excesiva para el empresario, no se ajusta a lo dispuesto en el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE, que obliga al empresario a realizar ajustes razonables y a mantenerlos con el fin de que el trabajador pueda conservar su empleo, recogiendo como única excepción el supuesto en que dichos ajustes razonables supongan una carga excesiva para el empresario, condición que debe acreditar con anterioridad a la extinción del contrato de trabajo.

En lo que respecta a la segunda cuestión prejudicial, si tenemos en cuenta lo dispuesto en los artículos 2.2 y 4.1 de la Directiva en los que se recoge como causa de discriminación directa la diferencia de trato por razón de discapacidad y, dado que la declaración de IPT no impide el ejercicio de otras funciones distintas a las que venía realizando, se podría entender

como causa de discriminación directa la extinción del contrato del trabajador por declaración de IPT.

Por ello, que el empresario no realice ajustes razonables con el fin de garantizar la igualdad en el empleo de las personas con discapacidad, constituye una discriminación directa al amparo de lo dispuesto tanto en la CDFUE como en la CNUDPD.

El tribunal europeo señala que, el hecho de que ni el legislador ni la jurisprudencia española hayan atendido a lo dispuesto en la Directiva comunitaria, no impide ni exime a las empresas de su aplicación directa y su cumplimiento.

En consecuencia, el TJUE hace hincapié en la necesidad de que el Gobierno español desarrolle su sistema de Seguridad Social respetando el Derecho de la Unión y, en este caso en concreto, se adapte a lo dispuesto en el artículo 5 de la Directiva 2000/78.

Tras el pronunciamiento del tribunal europeo, las partes implicadas en el litigio modificaron sus escritos de alegaciones. El trabajador recurrente considera que el sentido de la STJUE es claro y que, por tanto, no cabe la extinción automática del contrato de trabajo tal y como ha sucedido, solicitando en este caso la declaración del despido únicamente como improcedente. Por otro lado, la empresa considera que se ha limitado a aplicar lo dispuesto en la normativa nacional, que el sentido del artículo 49.1 apartado e) ET no está enfocado a desprenderse de un trabajador con discapacidad, sino en proteger la salud del mismo y, por último, recuerda que la empresa se ocupó de reubicar al trabajador en un nuevo puesto de trabajo.

En este caso, el trabajador, tras un accidente de trabajo, solicitó a la empresa un nuevo puesto de trabajo compatible con sus nuevas limitaciones físicas, siendo destinado a un nuevo puesto de trabajo hasta el día en que fue notificado de su despido. Ese cambio a un nuevo puesto de trabajo compatible con sus nuevas limitaciones físicas, según el TJUE, da cumplimiento a los “ajustes razonables” exigidos por el artículo 5 de la Directiva 2000/78. Sin embargo, el artículo 5, no se limita a establecer la obligación del empresario a realizar ajustes razonables, sino también a mantenerlos en el tiempo y, en este caso, al recibir la empresa la sentencia en la que se declara la incapacidad permanente del trabajador y, al ser

declarado no apto para realizar las funciones esenciales del puesto que venía ocupando, procede a tramitar su baja en la Seguridad Social.

Finalmente, el TSJ estima el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador contra la resolución dictada por el Juzgado de lo Social y, a la vista de que la empresa adoptó ajustes razonables (reubicación en un nuevo puesto de trabajo) pero no los mantuvo, declaró la improcedencia del despido (ya que para calificarlo como nulo es necesaria la postulación del recurrente de la cual desistió en el escrito final de alegaciones) y procedió a condenar a la empresa demanda a la readmisión del trabajador junto con el abono de los salarios dejados de percibir o, a una indemnización.

1.2. Problemas derivados de la aplicación de la decisión del TJUE

1.2.1 Delimitación del concepto “ajustes razonables” y “carga excesiva”

Los términos “ajustes razonables” y “carga excesiva” a los que hace referencia el artículo 5 de la Directiva 2000/78/ CE son conceptos jurídicos indeterminados. Es por ello por lo que tanto los legisladores nacionales, como los comunitarios e internacionales se han centrado en delimitar dichas expresiones, teniendo en cuenta tanto la situación del trabajador con discapacidad como la del empresario.¹¹

Es necesario acotar ambos términos, tanto el hecho de realizar “ajustes razonables”, como los supuestos en los que dichos ajustes pueden suponer una “carga excesiva” para el empresario, puesto que ni el TJUE a través de su doctrina, ni la legislación nacional, dejan claro cuáles son los límites de estas nuevas figuras jurídicas.

En primer lugar, hay que poner de relieve la equivalencia que existe entre los términos “medidas adecuadas” y “ajustes razonables”, tanto el legislador comunitario como el nacional emplean ambas expresiones de forma indiferente. Incluso en algunos países europeos a la hora de transponer la Directiva a sus respectivos ordenamientos han empleado otros

¹¹ Méndez Mella, L. (2024). Discapacidad, enfermedad e incapacidad y su relación con la extinción del contrato de trabajo: puntos críticos. *Revista Española de Derecho del Trabajo* (279). https://legaleca.aranzadilalej.es/my-reader/LEGAR02_00000000_20241001000002790000?fileName=content%2FCOVER.HTML&location=pi-1&publicationDetailsItem=SystematicIndex

términos considerados equivalentes por la doctrina europea, como “medidas de acomodación” o “adaptaciones necesarias”.¹²

Lo que está claro es que las medidas deben ser necesarias, adecuadas y específicas con el fin de buscar la continuidad de la relación laboral existente. Así se desprende tanto de la legislación como de la jurisprudencia internacional y comunitaria.

En el marco internacional la misma CNUDPD en su artículo 2, hace referencia al concepto de ajustes razonables entendiendo por tal las “modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”. De esta forma la Convención proporciona una definición bastante amplia del concepto de “ajuste razonable” ya que extiende su aplicación a todos los derechos humanos y libertades fundamentales¹³.

En cambio, en el ámbito comunitario, el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE hace referencia a los ajustes razonables como 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”. De esta manera únicamente se exige la aplicación de los ajustes razonables en el acceso al empleo, la ocupación y la formación profesional de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado. Con esta definición comunitaria se delimita con mayor precisión el ámbito de aplicación material (acceso al empleo, a la ocupación y formación profesional) y el ámbito de aplicación personal (trabajadores afectados por una discapacidad).

¹²Gutiérrez Colominas, D. (2018). *La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: origen, evolución y configuración actual. Una perspectiva desde el derecho comparado y el derecho español*. [Tesis de doctorado, Universitat Autònoma de Barcelona]. Pág. 367
<https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=slalIVOSogU%3D>

¹³ Carrasquero Cepeda, M. (2018). Los ajustes razonables para las personas con discapacidad en la Unión Europea. *Revista de estudios europeos* (71), págs. 40 – 47.
<https://dialnet-unirioja-es.ponton.uva.es/servlet/articulo?codigo=6347867>

A los efectos de qué entendemos por discapacidad el artículo 5 de la Directiva no recoge ninguna definición, sin embargo, la CNUDPD sí que hace referencia a las personas con discapacidad entendiendo por tal 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”. La legislación española es más precisa, y recoge en la LGDPD en su artículo 4 que serán consideradas personas con discapacidad en un grado igual o superior al 33% las “personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total”.

A pesar de ser que el artículo 5 de la Directiva es más completo en cuanto al ámbito de aplicación, no dice con exactitud cuales son esos ajustes o medidas adecuadas.

En este mismo sentido, el considerando vigésimo de la misma Directiva señala que esas medidas adecuadas deben ser eficaces y prácticas, haciendo referencia a algunos posibles ajustes como puede ser “adaptando las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre”. No obstante, el TJUE considera que esta enumeración no es exhaustiva, ya que las medidas pueden ser tanto de orden físico como educativo o incluso organizativo, pudiendo añadirse otros ejemplos a mayores derivados del derecho comparado como puede ser incluir una modificación o reducción de la jornada de trabajo, la posibilidad de acudir al teletrabajo o, en última instancia, la recolocación del trabajador afectado en un nuevo puesto de trabajo.

El TJUE se ha pronunciado sobre la posibilidad de considerar la reducción de la jornada de trabajo como un ajuste razonable tras el planteamiento de cuatro cuestiones prejudiciales planteadas por los tribunales de Dinamarca¹⁴.

Una vez expuestos dos litigios en los que dos trabajadoras son incapaces para ejercer un trabajo a tiempo completo, se plantea una cuestión sobre si se incluyen dentro de las medidas y ajustes del artículo 5 de la Directiva una reducción de la jornada laboral.

¹⁴ STJUE de 11 de abril de 2013, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, (*HK Danmark*) ECLI:EU:C:2013:222

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=136161&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1877021>

A este respecto el TJUE reconoce que ni el considerando vigésimo ni el artículo 5 de la Directiva hacen referencia a la reducción de jornada como medida o ajuste razonable. Lo más preciso sería encuadrarlo en las «pautas de trabajo» a las que hace referencia el vigésimo considerando, pero los empleadores consideran que ello únicamente se refiere a la organización, ritmo y pausas en el trabajo. Sin embargo se debe concluir que, teniendo en cuenta que la finalidad de realizar ajustes razonables es eliminar las barreras que impiden la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones a los demás trabajadores en el ámbito laboral, y dado que, según lo dispuesto en la Directiva y en el artículo 2 de la CNUDPD estos ajustes razonables no solo tienen que ser medidas materiales sino también pueden ser medidas organizativas, se puede considerar que la reducción de jornada da cumplimiento a ambas premisas. Otra cosa sería que dicha reducción de jornada suponga una carga excesiva para el empresario, en cuyo caso corresponde al juez nacional considerar si dicha reducción genera una carga desproporcionada.

Por otro lado, en algunas sentencias nacionales¹⁵ se pone de manifiesto que el teletrabajo no es considerado una profesión, sino una opción para adoptar la jornada de trabajo a personas que, por ejemplo, tienen reconocida una IPT por problemas de movilidad reducida, siendo considerada una medida razonable a los efectos de la Directiva.

La Comisión Europea es más detallista en este contexto y entiende por “ajustes razonables” cualquier cambio o modificación en el puesto de trabajo y entorno laboral a fin de que un trabajador con discapacidad pueda desarrollar su actividad. El empresario debe garantizar una igualdad de trato y de oportunidades entre los trabajadores, incluidos aquellos trabajadores con discapacidad, y debe hacerlo mediante la adaptación de los espacios para que sean físicamente accesibles, facilitando la comunicación entre los trabajadores a través de intérpretes de lenguas de signos, creando grupos de apoyo, colaborando con organizaciones, adquiriendo conocimientos sobre sus necesidades, tratamientos y recursos y otras medidas de similares características.

¹⁵ STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 27 de febrero de 2024 (rec. 5615/2023) ECLI:ES:TSJCAT:2024:2168 <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/7246fb9bdd2c3a1ea0a8778d75e36f0d/20240520>

Al final todas estas definiciones vienen a decir lo mismo, pero es necesario concretar cuáles son esas medidas materiales y organizativas y, para ello, con el fin de delimitar esta figura, en el marco de la Unión Europea y a raíz de la Directiva 2000/78, se han elaborado cinco sistemas complementarios¹⁶ para llevar a cabo esos ajustes razonables y dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 5 de la Directiva.

En primer lugar, es posible que el empresario suministre al trabajador tecnología de apoyo, por medio de la realización de adaptaciones en el puesto de trabajo, a través de la instalación de dispositivos que permitan amplificar la imagen o el sonido para aquellas personas con limitaciones visuales o auditivas, como por ejemplo a través de lectores de pantalla, lupa electrónica, iluminación especial más tenue o intensa en función de las necesidades del trabajador u otros sistemas semejantes. En el caso de los trabajadores que padecen problemas de movilidad, sería factible llevar a cabo medidas ergonómicas, como puede ser el estudio de la disposición del mobiliario o la sala del centro de trabajo, así como la colocación de sillas ergonómicas que permitan su regulación con el fin de atender las necesidades de salud y comodidad del trabajador.

La asistencia personal sería otro mecanismo previsto para la realización de ajustes razonables. El empresario debe evaluar individualmente a sus trabajadores, observando sus necesidades y fortalezas, a fin de conocer los ámbitos en los que mejor se desenvuelven y se desarrollan. En este marco se puede dar cumplimiento a la necesidad de desarrollar ajustes razonables mediante la contratación de un asistente personal que ayude, oriente y/o asesore al trabajador en la realización de sus tareas.

En el caso de los empleados con enfermedades o discapacidad crónica es necesario llevar a cabo ajustes en el espacio de trabajo, por ejemplo, a través de la instalación de rampas, ascensores, espacios más amplios y accesibles, o incluso ofreciendo la posibilidad de teletrabajar a aquellos trabajadores con movilidad reducida, haciendo un balance previo de las ventajas e inconvenientes que ello conlleva.

¹⁶ Comisión Europea. (2024). *Ajustes razonables en el lugar de trabajo: directrices y buenas prácticas*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea de Luxemburgo, págs. 19-21 y 100-109. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/211531>.

Para aquellos trabajadores que funcionen de forma diferente a la mayoría de los compañeros (por ejemplo por problemas de conciliación, como el cuidado de familiares o ante el padecimiento de trastornos mentales) se debe llevar a cabo un horario flexible de trabajo, adaptando los horarios de trabajo a sus necesidades, estableciendo por ejemplo tiempos de descanso más largos o fijando la hora de entrada o salida al trabajo antes o después a la del resto de sus compañeros, buscando aquellos momentos más tranquilos.

Por último, se podría efectuar una organización flexible de las tareas, práctica también conocida como “personalización del puesto de trabajo” que supone la asignación de aquellas tareas en las que el trabajador pueda aprovechar sus capacidades, obtener mejores resultados y un mayor rendimiento.

En el marco del derecho comparado es preciso destacar la Ley de Estadounidenses con Discapacidad, también conocida como ADA, que concreta la realización de ajustes razonables en la adaptación del entorno de las personas con discapacidad, consistente en la reorganización del puesto de trabajo, modificación de las instalaciones y equipos, cambios a puestos de trabajo vacantes o alteraciones en los horarios de trabajo.¹⁷

Por último, en el ámbito nacional la nueva Ley 2/2025, de 29 de abril, hace una remisión a la LGDPD para definir los ajustes razonables como aquellas “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”, pero sigue siendo una definición genérica que sigue sin concretar cuáles son esas medidas específicas.

¹⁷ Gutiérrez Colominas, D. (2015). La obligación de realizar ajustes razonables del puesto de trabajo a personas con discapacidad en EE.UU. y España: una visión comparada. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* (3), pág. 8. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/304

Es importante determinar si esos “ajustes razonables” se deben considerar como medidas de tracto único o de tracto sucesivo¹⁸.

La nueva Ley 2/2025, tal y como se mencionó anteriormente, se remite a la LGDPD para definir los ajustes razonables, ley que en su artículo 40 apartado segundo obliga a los empresarios a “adoptar las medidas adecuadas”. La redacción literal de dicho artículo puede llevar a pensar en que, una vez realizados los ajustes necesarios se extingue la obligación del empresario, siendo caracterizada por ser de tracto único. Sin embargo, el mismo artículo exige la adopción de las medidas con el fin de garantizar al trabajador “acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación”, reflejando así la voluntad del legislador de que la obligación del empresario permanezca durante todo el tiempo que perdure la relación laboral, por ello lo más conveniente sería modificar la redacción del artículo 40.2 y así evitar cualquier tipo de confusión.

Además, la propia Directiva 2000/78/CE resalta la importancia que tienen estas medidas con el fin de “combatir la discriminación por motivos de discapacidad” y así “promover un mercado de trabajo favorable a la integración social” expresión que indica que estamos ante una obligación del empresario de tracto sucesivo, una obligación que se extiende desde los momentos previos a la contratación hasta la extinción del vínculo laboral.

Subsidiariamente, cuando no sea posible llevar a cabo ajustes razonables en el puesto de trabajo, es posible efectuar una movilidad funcional, un cambio de puesto de trabajo, pero no es una excepción absoluta, sino que presenta unos límites. Así se desprende de la nueva redacción del artículo 49 ET letra n) que declara extinguido el contrato de trabajo por IPT “cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa o cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora”.

Esta posibilidad de cambiar al trabajador de puesto de trabajo no solo está prevista en la norma (artículo 49.1 letra n) ET) sino que también los convenios colectivos pueden prever la posibilidad de llevar a cabo una movilidad funcional.

¹⁸ Gutiérrez Colominas, D. (2018). *La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: origen, evolución y configuración actual. Una perspectiva desde el derecho comparado y el derecho español*, cit., págs. 357 y 358.

El convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado¹⁹, cuya vigencia quedó establecida hasta el 31 de diciembre de 2021 pero que sigue en vigor tras sucesivas prórrogas, recoge en su artículo 42 la posibilidad que tiene el trabajador declarado en IPT de cambiar a otro puesto de trabajo más adecuado a su situación personal siempre que exista un puesto vacante de igual o inferior grupo profesional, siendo necesario para ello una solicitud previa por parte del interesado a la Administración.

En el ámbito de las empresas privadas también se puede dar este supuesto, por ejemplo, el convenio colectivo de la empresa Química Nalón S.A.²⁰, negociado entre la empresa y los representantes de los trabajadores para los años 2024 a 2026 ambos *inclusive*, recoge en su artículo 17 apartado a) la posibilidad de llevar a cabo una movilidad funcional dentro de cada planta o sección para el caso en el que no se pueda llevar a cabo una adaptación en el trabajador o en su puesto de trabajo, sin que ello conlleve un menoscabo de su categoría profesional.

El ET regula esta movilidad funcional en el artículo 39, y lo hace estableciendo un límite importante a favor del trabajador y es que, tendrá derecho a percibir el salario correspondiente al nuevo trabajo que desempeñe salvo que se trate de funciones inferiores, en cuyo caso mantendrá el salario de origen.

Sobre la posibilidad de considerar un cambio de puesto de trabajo como una de las formas de dar cumplimiento a los ajustes razonables previstos en el artículo 5 de la Directiva, también se pronuncia el TJUE²¹.

A raíz de un litigio planteado en Bélgica se presenta una cuestión prejudicial ante el TJUE en la que se cuestiona si el empresario está obligado a destinar, al trabajador que no puede desempeñar las funciones del trabajo que venía ejerciendo, a otro puesto de trabajo

¹⁹ Boletín Oficial del Estado, de 13 de mayo de 2019 <https://www.boe.es/boe/dias/2019/05/17/pdfs/BOE-A-2019-7414.pdf>

²⁰ Boletín Oficial del Principado de Asturias, de 16 de diciembre de 2024 <https://www.iberley.es/convenios/empresa/resolucion-25-mayo-2005-consejeria-industria-y-empleo-que-se-ordena-inscripcion-convenio-colectivo-empresa-industrial-quimica-nalon-sa-registro-convenios-colectivos-direccion-general-trabajo-codigo-numero-3300642-4600144>

²¹ STJUE de 10 de febrero de 2022, asunto C-485/20, (*HR Rail*) ECLI:EU:C:2022:85 <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=8E1E516B15A82CADCCF350799B9F0E97?text=&docid=253723&pageIndex=0&doclang=ES&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=2210298>

para el cual posea las capacidades, competencias y disponibilidad exigidas. A este respecto el TJUE considera que, dado que el objetivo principal del artículo 5 de la Directiva sobre la necesidad de realizar ajustes razonables es garantizar el principio de igualdad en relación con las personas con discapacidad a través de la obligación de los empresarios de adoptar “medidas eficaces y prácticas”, atendiendo al caso concreto, individual del trabajador y siempre que no suponga una carga excesiva para el empresario, un cambio a un puesto de trabajo apto para el trabajador cumple con todas las condiciones necesarias para considerar el cumplimiento de la obligación de realizar ajustes razonables. Además, haciendo una remisión al propio considerando vigésimo de la Directiva se puede considerar implícito el cambio de puesto de trabajo en las “medidas eficaces y prácticas para acondicionar el lugar de trabajo”.

No obstante, mientras que se hace posible la realización de ajustes razonables o un cambio de puesto de trabajo, es decir, durante el tiempo que transcurre hasta que se lleven a cabo ajustes razonables o exista un puesto de trabajo vacante y disponible en la empresa, se puede recurrir a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo, esto es, cesan las obligaciones de ambas partes, la del trabajador de desempeñar su trabajo y la del empresario de remunerar al trabajador por el trabajo desempeñado, sin la posibilidad de romper el vínculo contractual, puesto que el trabajador tiene derecho a reincorporarse al trabajo cuando cesen las causas que motivaron su suspensión²² (en este caso la imposibilidad de llevar a cabo ajustes razonables o un cambio de puesto de trabajo ante una IPT), así lo exige el artículo 48.2 *in fine* ET.

Dicho esto, es preciso advertir que la obligación que tiene el empresario de realizar ajustes razonables no es una obligación absoluta, puesto que existe una contrariedad entre los intereses del empresario y los intereses del trabajador. Es por ello por lo que dicha obligación debe ser limitada a la razonabilidad de las medidas que se deben adoptar y a la carga excesiva que le puede suponer al empresario llevar a cabo ajustes razonables con el fin de que el trabajador acceda al empleo o se mantenga en él, logrando así un equilibrio entre los intereses de ambas partes.²³

²² Ministerio de Trabajo y Economía Social. (S/F). *Guía laboral. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo*. https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_7/index.htm

²³ Ballester Pastor, M^aA et al. (2010). *La transposición del principio antidiscriminatorio comunitario al ordenamiento jurídico laboral español: La tutela antidiscriminatoria por razón de la discapacidad en el ordenamiento jurídico laboral*. Tirant lo Blanch. Pág. 185 <https://biblioteca-tirant-com.ponton.uva.es/cloudLibrary/ebook/show/9788499857664>

Tal y como indica tanto la legislación nacional, como la comunitaria y la internacional los ajustes deben ser razonables, es decir, el trabajador afectado por una incapacidad solo podrá exigir al empresario aquellos ajustes que sean razonables.²⁴

Sin embargo, la razonabilidad o no de las medidas es un concepto jurídico indeterminado en la normativa, por lo que debe ser objeto de interpretación en las respectivas legislaciones nacionales, aunque muchos de los países europeos se han limitado a transponer la Directiva sin hacer alusión al término de la razonabilidad.

El legislador español, por ejemplo, ha optado por introducir, en el artículo 66 apartado segundo de la LGDPD, una enumeración de las características que deben tenerse en cuenta a la hora de determinar la razonabilidad de los ajustes: “costes de la medida, los efectos discriminatorios que suponga para las personas con discapacidad su no adopción, la estructura y características de la persona, entidad u organización que ha de ponerla en práctica y la posibilidad que tenga de obtener financiación oficial o cualquier otra ayuda”.

Respecto a la carga excesiva²⁵ que puede suponer para el empresario llevar a cabo dichos ajustes el artículo 5 de la Directiva la define en un sentido negativo: “La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades”, artículo que se complementa con lo dispuesto en el considerando vigésimo primero: “Para determinar si las medidas en cuestión dan lugar a una carga desproporcionada, deberían tenerse en cuenta, particularmente, los costes financieros y de otro tipo que éstas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda”.

El legislador español hace referencia al concepto de carga excesiva en el artículo 40 apartado segundo de la LGDPD señalando los mismos factores que los que indica la Directiva, siendo una enumeración no exhaustiva, ya que sería necesario tener en cuenta, a

²⁴ Gutiérrez Colominas, D. (2018). *La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: origen, evolución y configuración actual. Una perspectiva desde el derecho comparado y el derecho español*, cit., págs. 375-378.

²⁵ Ibidem. Págs. 379-399

la hora de valorar la carga de las medidas a adoptar, otros aspectos del derecho comparado como el tiempo que media entre la solicitud de las medidas y su ejecución (aspecto que tiene en cuenta la legislación austriaca), el número de empleados contratados por el empresario en el centro de trabajo de que se trate (legislación norteamericana) o las consecuencias morales que se puedan derivar en el trabajador que solicita dichos ajustes (legislación canadiense) entre otros.

Respecto a las “medidas, ayudas o subvenciones públicas”, se conceden a las empresas con el fin de facilitar el acceso, así como el mantenimiento en el empleo de las personas con discapacidad. Por ejemplo, el artículo 42 LGDPD recoge una “cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad” en la que exige que las empresas constituidas por 50 o más trabajadores deben dar empleo, al menos en un 2 por 100, a personas con discapacidad. Otra forma de conseguir la igualdad en el empleo de las personas con discapacidad es a través de la concesión de beneficios o ayudas económicas a las empresas, obligándolas a la devolución de la prestación en caso de despido improcedente del trabajador con discapacidad en cuestión.

En lo que respecta a los “costes financieros y de otro tipo” que impliquen las medidas, como podemos comprobar, algunos de los métodos de adaptación conllevan un coste económico para la empresa, como puede ser un cambio en las instalaciones. Sin embargo, otros no conllevan un gasto dinerario como puede ser la flexibilidad en el horario de trabajo o una reducción en la jornada de trabajo, por ello en cada caso en concreto se deberá entrar a valorar los costes económicos que comporta la realización de dichos ajustes.

Tanto en la Directiva como en la LGDPD se hace referencia a los costes de “otro tipo” sin concretar en qué pueden consistir dichos costes. En este sentido, la doctrina *iuslaboralista* ha propuesto, a modo de ejemplo, los costes de tipo organizativo que puede suponer, en particular, la realización de un plan formativo o la supervisión del impacto que la medida puede suponer en los trabajadores.

En relación con el “tamaño y el volumen de negocios total de la empresa” es una expresión demasiado genérica. El tamaño de la empresa puede ir, desde el número de trabajadores contratados y centros de trabajo que integran la empresa, hasta el patrimonio de

la misma. Mientras que el volumen de negocios total de la empresa requiere analizar los centros de trabajo o empresas que componen el grupo de empresa. Sin embargo, es necesario precisar la dimensión temporal, puesto que el volumen de negocios puede variar notablemente en el tiempo, así como prohibir la valoración de futuros ingresos en vista de que el cumplimiento de la obligación no puede reducirse a situaciones hipotéticas.

La nueva Ley 2/2025 recoge que, para la determinación de la carga se deberá tener en cuenta el coste que conlleva la realización de las medidas atendiendo al tamaño de la empresa, el volumen de negocios, los recursos y la situación económica de la empresa y, en todo caso, no se considerará carga excesiva cuando los ajustes razonables se lleven a cabo mediante ayudas o subvenciones públicas.

No obstante, esta Ley va un poco más allá, ya que hace referencia a la carga excesiva en las empresas con menos de 25 trabajadores. En este supuesto, la carga será excesiva cuando el gasto para la realización de dichos ajustes (sin tener en cuenta las ayudas o subvenciones públicas) supere la indemnización que corresponda al trabajador o el salario correspondiente a seis meses, así se regula en el artículo primero apartado tercero de la Ley 2/2025 por el que se modifica el artículo 49.1 letra n). En este caso la carga excesiva se delimita y concreta con mayor precisión.

La ADA también hace referencia al concepto de carga excesiva y, entiende por tal, aquellas acciones que conlleven un gasto o dificultad elevada, debiendo tener en cuenta para su determinación variables como el tipo de actividad desarrollada por la empresa, el número de trabajadores o la inversión que requieren las instalaciones que deben llevarse a cabo entre otras.²⁶

²⁶ González Martínez, J. A. (2022). Los ajustes razonables como medida de integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Derecho* (23), pág. 210.
<https://dialnet-unirioja-es.ponton.uva.es/servlet/articulo?codigo=8764007>

1.2.2 Vulneración del derecho a la igualdad de trato, de oportunidades y a la no discriminación

Los ajustes razonables constituyen una medida de tutela antidiscriminatoria a favor de las personas con discapacidad en el ámbito laboral²⁷, por tanto, una interpretación a *sensu contrario* de esta afirmación da a entender como una conducta discriminatoria la negativa a la realización de ajustes razonables.

En relación con la discriminación, la Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación (Ley 15/2022, de 12 de julio) hace referencia en su artículo sexto a una clasificación exhaustiva de tipos de discriminación en base a la jurisprudencia consolidada, pudiendo diferenciar entre discriminación directa e indirecta, discriminación por asociación o por error, múltiple o intersectorial, e inductiva o imperativa²⁸.

La Directiva 2000/78/CE no hace mención específica a la discriminación directa por la denegación a la realización de ajustes razonables, si bien se puede interpretar, de las definiciones sobre discriminación que contempla, que la negativa a la realización de ajustes razonables constituye una discriminación indirecta. Así se puede desprender, por ejemplo, de lo dispuesto en el considerando décimo sexto “La adopción de medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo desempeña un papel importante a la hora de combatir la discriminación por motivos de discapacidad”.

En la legislación española, la LGDPD no determina el carácter discriminatorio del incumplimiento de la obligación a la realización de ajustes razonables de forma directa, sino que recoge en su artículo 63 que dicho incumplimiento supone una vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades. En cambio, la Ley 15/2022, de 12 de julio, sí que considera como una discriminación directa la denegación de ajustes razonables.

²⁷ Cordero Gordillo, V. (S/F). Los ajustes razonables: un instrumento clave en la tutela antidiscriminatoria de las personas con discapacidad en el trabajo, cit.

²⁸ Sempere Navarro, A.V. (17 y 18 de octubre de 2024). *Igualdad de trato y no discriminación en la salud y protección social en la era de la disrupción digital*. [Las diferencias de trato razonables, objetivas y con un propósito legítimo en la protección a la salud y la seguridad social.] VIII Congreso Internacional y XXI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, págs. 54 y 55. <https://accesoabierto.laborum.es/index.php/oa/catalog/view/978-84-10262-40-9/4/12>

Otros países, como Estados Unidos, también se decantan por la discriminación que supone la no realización de ajustes razonables, así lo dispone la ADA en su sección 12112²⁹.

Por otro lado, la CNUDPD en el artículo 2 afirma el carácter discriminatorio por razones de discapacidad que supone el incumplimiento de la empresa de la realización de ajustes razonables “Por discriminación por motivos de discapacidad se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad ... entre ellas, la denegación de ajustes razonables”.

Según el TJUE, tal y como pone de manifiesto en la sentencia que es objeto de estudio, la denegación de ajustes razonables, la extinción automática del contrato de trabajo de una persona con discapacidad sin la previa realización de ajustes razonables ni la necesidad de justificar la carga excesiva que supone para el empresario, constituye una discriminación directa, puesto que de esta manera se obstaculiza, se dificulta el ejercicio o disfrute de los derechos y libertades de las personas con discapacidad con respecto al resto de personas.

En este sentido, la nueva Ley 2/2025 no concreta cuales son las consecuencias del incumplimiento de la obligación del empresario a realizar ajustes razonables.

Tal y como señala el artículo 63 LGDPD, la negativa a la exigencia de realizar ajustes razonables supone una vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades y como tal, una vulneración del artículo 14 de la Constitución Española (CE) que prohíbe cualquier tipo de discriminación “por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Entre todas estas menciones no se encuentra la discapacidad, pero si lo relacionamos con los artículos 9.2 y 49 CE que atribuye un mandato a los poderes públicos de garantizar la integración social de las personas con discapacidad eliminando cualquier obstáculo que pueda dificultar dicha integración, y que garantiza a las personas con discapacidad los derechos reconocidos en la CE “en condiciones de libertad e igualdad reales y efectivas” respectivamente, se puede interpretar que la discapacidad es uno

²⁹ Rodríguez Sanz de Galdeano, B. (2014). La obligación de realizar ajustes razonables del puesto de trabajo a las personas con discapacidad. *Temas laborales* (127), pág. 85-120. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5000369>

de los motivos por los que el artículo 14 prohíbe la discriminación³⁰. Aun así, el TC en algunas sentencias³¹ reconoce la discapacidad como condición implícita en las circunstancias personales³².

Por ello toda decisión unilateral del empresario, cláusulas de convenios colectivos, comportamientos y pactos del empresario que afecten directa o indirectamente a dicha obligación del empresario será nula⁶.

Además, el mismo incumplimiento lleva aparejado un conjunto de sanciones tipificadas en la LGDPD en sus artículos 78 a 88, sanciones que no deberán tenerse en cuenta dado que en su disposición adicional séptima establece que las “infracciones y sanciones en el orden social en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad seguirán rigiéndose por el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto”.

Esto plantea un problema, puesto que la LISOS no sanciona la obligación del empresario a realizar ajustes razonables, sino que se debe subsumir en las decisiones unilaterales del empresario que impliquen una discriminación directa o indirecta por razón de discapacidad.³³

En este ámbito, el TJUE ha planteado la posibilidad de considerar la enfermedad de un trabajador dentro del ámbito de protección de la Directiva 2000/78/CE, así como la posibilidad de añadir la enfermedad a los motivos por los cuales la misma Directiva prohíbe

³⁰ López Insua, B. M. (2023). Inclusión social de las personas con discapacidad, indagando en las diversas formas de discriminación: Diversas formas de discriminación. Dificultades y barreras. Discriminación de género. *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum* (extraordinario 2023), pág. 321. <https://revista-laborum-es.ponton.uva.es/index.php/revsegsoc/article/view/740/868>

³¹ STC de 3 de octubre de 1994 (rec. 3.170/93) ECLI:ES:TC:1994:269 <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/2786>

STC de 27 de enero de 2014 (rec. 6868/2012) ECLI:ES:TC:2014:10 <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/23770>

³² Comisión Europea. (2021). *Country report non-discrimination: transposition and implementation at national level of Council Directives 2000/43 and 2000/78: Spain 2021*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea de Luxemburgo, pág. 7. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/35422>

³³ Gutiérrez Colominas, D. (2018). *La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: origen, evolución y configuración actual. Una perspectiva desde el derecho comparado y el derecho español*, cit., págs. 407 y 410.

la discriminación, a través de la presentación de dos cuestiones prejudiciales planteadas por un Juzgado de lo Social de Madrid.

Se trata de la primera sentencia a través de la cual el TJUE se pronuncia sobre el concepto de discapacidad, primera sentencia en la que se prohíbe la discriminación por razón de discapacidad en el marco de la Directiva 2000/78³⁴.

Según el TJUE discapacidad y enfermedad son dos conceptos que no pueden equipararse, razón por la cual el legislador optó por emplear el termino discapacidad, entendiendo como tal una limitación derivada de dolencias físicas, mentales o psíquicas que impiden a la persona participar sin obstáculos en la vida profesional. Además, haciendo referencia a la necesidad de realizar ajustes razonables previstos en el artículo 5 de la Directiva, esos ajustes tienen por objeto adaptar el trabajo de las personas discapacitadas que no pueden desempeñar su trabajo en igualdad de condiciones con los demás durante un largo periodo de tiempo. Por todo ello el TJUE considera que la enfermedad no es un motivo que se encuentre protegido dentro del ámbito de la Directiva 2000/78/CE. En esta misma línea, el TJUE decide que la enfermedad no puede añadirse como uno de los motivos por los cuales la Directiva prohíbe la discriminación, ya que el Tratado de la Comunidad Europea en ninguna de sus disposiciones prohibía la discriminación por razón de enfermedad y tampoco procede ampliar por analogía el ámbito de aplicación de la Directiva.

En cambio, en un pronunciamiento mucho más reciente³⁵ el TJUE corrige lo expresado en la sentencia del caso Chacón Navas y toma una nueva perspectiva, un cambio que tiene especial trascendencia en aquellos Estados en los que no se equipara la enfermedad a la discapacidad.

En este sentido el TJUE permite equiparar la enfermedad a la discapacidad con el fin de darle la misma protección que le otorga la Directiva 2000/78 siempre que esa situación

³⁴ STJUE de 11 de julio de 2006, asunto C-13/05, (*Chacón Navas*) ECLI:EU:C:2006:456

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=56459&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1886890>

³⁵ STJUE de 11 de abril de 2013, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, (*HD Danmark*) ECLI:EU:C:2013:222

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=136161&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1877021>

de enfermedad cumpla con los presupuestos previstos en el artículo 1 de la CNUDPD, esto es, que se trate de padecimientos físicos, psíquicos o sensoriales a largo plazo y que diversas barreras impidan o dificulten su participación plena en la sociedad y en igualdad de condiciones con los demás.

Una de las soluciones a través de la cual se puede hacer frente a estas situaciones de discriminación por razón de discapacidad del trabajador la proporciona la LGDPD que, en los artículos 65 a 68, hace una distinción entre medidas de acción positiva y medidas contra la discriminación.

Las primeras hacen referencia a un mandato dirigido a los poderes públicos “adoptarán medidas de acción positiva en beneficio de aquellas personas con discapacidad susceptibles de ser objeto de un mayor grado de discriminación...”. Es por ello por lo que las medidas de acción positiva tienen como objetivo principal subsanar la desigualdad de las personas con discapacidad en riesgo de exclusión social.

Un ejemplo claro y relevante de medidas de acción positiva es la cuota de reserva mencionada anteriormente. La LGDPD en su artículo 42 establece que, con carácter general, las empresas tanto del sector privado como público que dispongan de más de 50 trabajadores están obligadas a que al menos el 2% de la plantilla sea ocupada por trabajadores con discapacidad.³⁶ Esta medida trata de contrarrestar la desigualdad a la que se enfrentan las personas con discapacidad a la hora de acceder al empleo y/o mantener la relación laboral, así como eliminar las barreras que impiden o dificultan a las personas con discapacidad su desarrollo en el ámbito laboral³⁷. De esta forma se busca la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral.

Estas medidas de acción positiva deben tener un carácter proporcional, incluso pueden tener un carácter temporal y, por ende, se mantendrán siempre que subsista la

³⁶ Comisión Europea, (2023). *Striving for an inclusive labour market in Spain: positive actions and reasonable accommodation to facilitate hiring and employment of persons with disabilities involving employers and employer initiatives*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea de Luxemburgo, pág. 10.

³⁷ Sánchez Girón Martínez, B. (2023). El nuevo tratamiento de las medidas de acción positiva de la Ley 15/2022. *Femeris* 8 (2), págs. 64 y 65.
<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Revistas/ANALITICAS/DEA0501.pdf>

situación que da lugar a la discriminación. Es por ello por lo que se trata de medidas que deben ser objeto de revisión periódica.³⁸

Por otro lado, las medidas antidiscriminatorias tienen por finalidad evitar y prevenir que determinadas personas que se encuentren en situaciones similares a las de las demás sean tratadas de forma menos favorable ya sea directa o indirectamente.⁹

En este ámbito entraría la obligación de realizar ajustes razonables, cuando una persona con discapacidad ocupe un puesto de trabajo, y con el fin de facilitar el desarrollo de su actividad laboral en igualdad de condiciones con los demás, sea necesario llevar a cabo modificaciones en su puesto de trabajo.⁸

Con el fin de despejar cualquier tipo de duda, el artículo 40 de la misma LGDPD establece que, la adopción de medidas para prevenir o compensar las desventajas que se puedan producir por razón de discapacidad, no contraviene el principio de igualdad de trato y garantiza la igualdad plena en el trabajo. Los empresarios tienen la obligación de tomar las medidas adecuadas para garantizar que personas con discapacidad puedan acceder al empleo, desempeñar adecuadamente su trabajo, progresar profesionalmente, así como recibir formación.

En el marco de la negociación colectiva es habitual encontrar entre el articulado de los convenios colectivos cláusulas que establezcan medidas destinadas a evitar situaciones de discriminación por razón de discapacidad.

Por ejemplo, el convenio colectivo general de la industria química³⁹ vigente hasta el 31 de diciembre de 2026, recoge en su artículo 14.5 determinadas medidas con el fin de garantizar a las personas con discapacidad el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación. Por ejemplo, las personas con discapacidad contratadas serán colocadas en aquellos puestos adecuados a sus condiciones, teniendo preferencia aquellos trabajadores con

³⁸ López Insua, B. M. (2023). Inclusión social de las personas con discapacidad, indagando en las diversas formas de discriminación: Diversas formas de discriminación. Dificultades y barreras. Discriminación de género, cit., págs. 331 y 330.

³⁹ Boletín Oficial del Estado, de 6 de febrero de 2025 <https://www.boe.es/boe/dias/2025/02/17/pdfs/BOE-A-2025-3083.pdf>

discapacidad que reciban una pensión o subsidio inferior al salario mínimo interprofesional. Además, las empresas vinculadas a dicho convenio colectivo deberán reservar el número de plazas determinado por la LGDPD con el fin de ser ocupadas por trabajadores con discapacidad, así como el compromiso de las mismas a realizar aquellos ajustes necesarios y adecuados que permitan el acceso al empleo de las personas con discapacidad.

En el convenio colectivo aplicable a las empresas o centros gallegos que tengan la consideración de centros especiales⁴⁰ en vigor hasta el 31 de diciembre de 2025, se prevén de forma aislada determinadas consideraciones atendiendo a las necesidades de los trabajadores con discapacidad. Por ejemplo, en el artículo 7 en el que se regula la jornada de trabajo, se prevé la posibilidad de que el empresario pacte junto al trabajador la distribución de la jornada laboral atendiendo a las condiciones especiales del trabajador con discapacidad. Así mismo, el artículo 43 establece la “adaptación del trabajo a la persona” a través del “diseño de los puestos de trabajo” o de la “elección y adquisición de equipos de trabajo”.

El convenio colectivo general aplicable a aquellos centros dedicados al servicio de atención a personas con discapacidad⁴¹ vigente hasta el 31 de diciembre de 2027, establece en su artículo 23 el derecho de las personas con discapacidad a aquellos ajustes razonables y necesarios a su puesto de trabajo con el fin de evitar una situación de desventaja con respecto a los demás trabajadores y, así, dar cumplimiento al principio de igualdad de oportunidades y a la prohibición de discriminación por razón de discapacidad. De igual modo, en el siguiente artículo 24 se prevé, para aquellas empresas con 50 trabajadores o más, la reserva del 3% de los puestos de trabajo a personas con discapacidad, porcentaje que incluye el 2% fijado por el artículo 42 de la LGDPD.

Por último, es preciso hacer mención del convenio colectivo aplicable a los centros y entidades de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana⁴² con vigencia en este caso hasta el 31 de diciembre de 2025. Este convenio en el artículo 14 mejora

⁴⁰ Diario Oficial de Galicia, de 28 de agosto de 2023.

https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2023/20231004/AnuncioG0656-120923-0005_es.html

⁴¹ Boletín Oficial del Estado, de 26 de marzo de 2025.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7169

⁴² Diario Oficial Generalidad Valenciana, de 2 de agosto de 2021.

<https://stics.intersindical.org/web/attachments/article/147/VIII%20Convenio%20colectivo%20atención%20discapacidad%20CV%202021.pdf>

las condiciones previstas en el convenio colectivo general y reserva el 5% de los puestos de trabajo a personas con discapacidad.

De esta forma se consigue evitar un trato discriminatorio hacia las personas trabajadoras que padecen una discapacidad, y de la misma manera se busca una integración social de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Dicho esto, podemos deducir que, la extinción automática del contrato de trabajo tras la declaración de una IPT regulada por el artículo 49.1 apartado e) del ET (antes de la nueva Ley 2/2025) es discriminatoria si de manera previa a la extinción de la relación laboral no se llevan a cabo ajustes razonables u otras medidas destinadas a mantener el empleo del trabajador con discapacidad, como puede ser el cambio a otro puesto de trabajo vacante y disponible en la empresa o la suspensión del contrato de trabajo hasta que sea posible llevar a cabo medidas adecuadas en el puesto de trabajo o hasta la existencia de un puesto vacante y disponible en la empresa.

La extinción automática del contrato de trabajo de la persona con discapacidad es discriminatoria, ya que no solo infringe la prohibición de discriminación del artículo 14 de la CE sino que también contraviene lo dispuesto en la LGDPD que exige el establecimiento de medidas adecuadas para garantizar la igualdad de acceso al empleo de las personas con discapacidad, así como la realización de ajustes razonables para adaptar el puesto de trabajo evitando así cualquier discriminación por razón de discapacidad.

1.2.3 Inseguridad jurídica y necesidad de reforma

Dado que las Directivas comunitarias son de transposición obligatoria para los Estados Miembros, cada uno de ellos debe elegir los medios más adecuados para incorporar a sus legislaciones nacionales las pautas marcadas por las Directivas.

En el caso de España la transposición de la Directiva 2000/78/CE se llevó a cabo a través de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social. Sin embargo, dicha transposición presenta imperfecciones, deficiencias, ya que actualmente siguen existiendo problemas a la hora de identificar conductas discriminatorias,

sobre todo en el ámbito laboral, debido en parte al temor, inseguridad y desconfianza de las víctimas a la hora de denunciar las discriminaciones⁴³

Desde que se hizo pública la decisión del TJUE, los tribunales españoles a la hora de resolver los litigios planteados, así como los trabajadores y empresarios a la hora de formular sus alegaciones, apenas contaban con el artículo 40.2 de la LGDPD que recoge un mandato dirigido a los empresarios a realizar ajustes razonables, el artículo 63 de la misma ley que considera una vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad la negativa del empresario a realizar ajustes razonables, el artículo 49.1 apartado e) del ET que en su redacción originaria permitía al empresario extinguir el contrato de trabajo a través del despido de la persona declarada en situación de IPT, y una sentencia del TJUE que afirma que la legislación española, en concreto el artículo 49.1 apartado e) ET es contrario a la normativa comunitaria, a la Directiva 2000/78/CE.

Por eso desde la publicación de la sentencia hasta que se han llevado a cabo cambios en la jurisprudencia, normativa y legislación española se ha derivado una situación de inseguridad jurídica en materia de despido por declaración de IPT, dada la falta de estabilidad en el marco legal. La seguridad jurídica es un principio reconocido por la Constitución Española en su artículo 9.3 que tiene por objeto garantizar la proporción de reglas claras y sencillas con precisión técnica, de manera que permitan a las personas actuar sobre una completa certidumbre, que permitan en definitiva dar a conocer qué actuaciones y decisiones rigen en el marco de la legalidad y cuáles no⁴⁴. Se trata de una situación que deriva en el quebrantamiento del principio de seguridad jurídica dada la dispersión y contrariedad de las normas.

Para evitar esta situación, tras el pronunciamiento del TJUE los tribunales han ido dictando sentencias en el sentido de lo dispuesto en la STJUE para así cumplir con la normativa comunitaria, creando una base de jurisprudencia sobre la que poder actuar, como es el caso del Juzgado de lo Social Vigo que dictó la primera sentencia del ámbito nacional

⁴³ Comisión Europea. (2021). *Country report non-discrimination: transposition and implementation at national level of Council Directives 2000/43 and 2000/78: Spain 2021*, cit., pág. 7.

⁴⁴ Rodríguez Cardo, I. A. (2024). *La Seguridad Jurídica en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ¿Un principio en decadencia?*. Boletín Oficial del Estado, pág. 19.
https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2024-327

que obliga al empresario a realizar “ajustes razonables” en el puesto de trabajo del trabajador con discapacidad sobrevenida⁴⁵.

El Juzgado de lo Social de Vigo, en septiembre de 2023, recibió una demanda por parte de un trabajador de una empresa en la que venía prestando sus servicios como encargado de mantenimiento. Tras una incapacidad temporal por dolor torácico el INSS le reconoció la situación de IPT acompañada de la pertinente pensión. Posteriormente recibió vía correo electrónico la comunicación por parte de la empresa de que fue dado de baja en la Seguridad Social tras tener conocimiento de su declaración de IPT (conforme a nuestra doctrina unificada la baja en la Seguridad Social del trabajador equivale al despido por decisión unilateral del empresario). El trabajador decidió interponer una demanda solicitando la nulidad del despido motivado por razón de su discapacidad, siendo este un trato discriminatorio.

Admitida la demanda y celebrado el juicio, el juzgado de instancia Vigo, a expensas del pronunciamiento del TJUE, dictó sentencia un día después de su publicación.

En los fundamentos de derecho de la presente sentencia se hace una total remisión a la sentencia del TJUE y a todos los motivos por los cuales el empresario debe realizar ajustes razonables en el puesto del trabajo del trabajador, con el fin de que pueda conservar su empleo siempre que no demuestre que esos ajustes razonables le supongan una carga desproporcionada. Es decir, que según el TJUE el artículo 5 de la Directiva 2000/78 se opone a lo dispuesto en nuestra normativa nacional, normativa que permite al empresario extinguir el contrato de trabajo tras la declaración de IPT del trabajador sin necesidad de realizar ajustes razonables ni de alegar que esos ajustes razonables suponen una carga desproporcionada.

Según la legislación nacional, el trabajador declarado en IPT adquiere un grado igual o superior al 33% de discapacidad, pero ello no le impide realizar cualquier actividad, sino

⁴⁵ SJSO de 19 de enero de 2024 (rec. 708/2023) ECLI:ES:JSO:2024:5

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/9f7c6ad3223411aca0a8778d75c36f0d/20240207>

únicamente aquellas tareas a las que se dedicaba habitualmente, pudiendo llevar a cabo otras funciones aptas a sus nuevas limitaciones en la empresa

Además, concreta que la necesidad de realizar ajustes razonables no solo se aplica a los casos en los que el trabajador afectado lo solicita expresa y formalmente, sino que deben llevarse a cabo incluso cuando el propio trabajador no lo ha solicitado formalmente.

Por otro lado, hay que traer causa de la existencia de una cláusula en el convenio colectivo de trabajo para las empresas del metal de la provincia de Pontevedra⁴⁶ para los años 2023 a 2025, recogida en el artículo 43 que contempla la posibilidad de que, aquellos trabajadores que sufran una discapacidad por reducción de sus facultades físicas o mentales, tengan preferencia a la hora de ocupar aquellos puestos aptos a sus nuevas condiciones que existan en la empresa.

Al tratarse de un caso de discriminación por razón de discapacidad, según el artículo 96 de la Ley de Jurisdicción Social se produce una inversión de la carga de la prueba, es el empresario el que debe alegar y demostrar una causa objetiva y razonable que le haya llevado a tomar la decisión del despido. En este caso el empresario no justifica de forma razonable las medidas adoptadas por lo que el despido finalmente es declarado nulo ante la vulneración del derecho fundamental recogido en el artículo 14 de la CE.

Otra forma de dar una solución, aunque sea de manera provisional, a la adaptación de la nueva doctrina comunitaria al ordenamiento jurídico español es a través de la negociación colectiva.

Lo cierto es que algunos convenios colectivos, firmados con posterioridad a la publicación de la STJUE, recogen alguna cláusula o artículo que prevé la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo a las nuevas circunstancias, capacidades y limitaciones, físicas, psíquicas o sensoriales del trabajador que ha sido declarado en situación de IPT.

⁴⁶ Boletín Oficial de la Provincia de Pontevedra, de 3 de agosto de 2023. <https://asime.es/wp-content/uploads/2023/09/Convenio-Metal-Pontevedra-2023-2025.pdf>

Por ejemplo, el convenio colectivo de los trabajadores y las trabajadoras de UTE, recogida y limpieza Toledo (Valoriza, Acciona), en el servicio de limpieza pública, viaria y recogida de R.S.U de la ciudad de Toledo⁴⁷, recoge en el artículo 39 apartado a) la movilidad funcional del trabajador declarado en situación de IPT. Sin embargo, solo es posible aplicar la movilidad funcional cuando el trabajador lo solicite dentro de los dos meses siguientes a la declaración de incapacidad temporal del trabajador por el INSS. Si no ejercita el derecho a solicitar una movilidad funcional se extinguirá el contrato de trabajo sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 ET.

No obstante, esto no es suficiente para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Directiva ya que, recalcando lo dispuesto en la sentencia de Vigo los ajustes razonables se deben llevar a cabo aun cuando el trabajador no lo solicite.

Otro caso distinto sería el del convenio colectivo para los trabajadores de la Sociedad Riojana de Cuidados Integrales, SAU en el Ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja⁴⁸ con vigencia durante los años 2024 a 2027, establece en el artículo 15 el derecho del trabajador declarado en situación de IPT a ser recolocado por la empresa en un nuevo puesto de trabajo adecuado a sus nuevas limitaciones y, en el supuesto en que no exista un puesto de trabajo compatible con sus nuevas capacidades el trabajador tendrá derecho a que se le reserve el primer puesto de trabajo vacante en la empresa compatible con la declaración de IPT. Además, establece que si no se puede asignar un nuevo puesto de trabajo tendrá derecho a una indemnización.

Pero sin duda, los convenios colectivos que mejor se han adaptado a la nueva doctrina europea, los que mejor cumplimiento dan a la necesidad de realizar “ajustes razonables” por parte del empresario son el convenio colectivo de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA, para el periodo 2023-2025⁴⁹, que impone en su artículo 17 el cambio del trabajador declarado en IPT a un nuevo puesto de trabajo disponible, asignando su retribución en función de su rendimiento en el nuevo puesto. Y, por otro lado, el convenio

⁴⁷ Boletín Oficial de la Provincia de Toledo, de 5 de diciembre de 2024. https://bop.diputoledo.es/webEbop/ebopResumen.jsp?publication_date=05/12/2024&publication_date_to=05/12/2024&announcement_type_facet=Convenio

⁴⁸ Boletín Oficial de la Rioja, de 18 de diciembre de 2024 <https://web.larioja.org/borportada/boranuncio?n=anu-566323>

⁴⁹ Boletín Oficial del Estado, de 16 de septiembre de 2024 https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-19360

colectivo de Stellantis & You, SAU para el periodo 2024-2027⁵⁰, que recoge en el artículo 21 que a aquellos trabajadores que hayan accedido a una IPT ya sea por enfermedad común o profesional, accidente de trabajo o no laboral se les asignará nuevas funciones distintas a las que venían desarrollando compatibles con sus nuevas limitaciones.⁵¹

Lo que está claro es que a raíz de la publicación de la decisión del TJUE ha surgido la necesidad de realizar cambios y ajustes no solo en la jurisprudencia, sino también en la normativa y legislación nacional para poder dar cumplimiento a la decisión del Tribunal de Luxemburgo y así, establecer normas de protección a las personas con discapacidad contra la discriminación en el ámbito laboral.

La consecuencia más significativa en esta materia ha sido la publicación de la Ley 2/2025, de 29 de abril, la cual modifica el ET y la LGSS, en materia de extinción del contrato de trabajo por declaración de incapacidad permanente de las personas trabajadoras y en materia de incapacidad permanente respectivamente.

La reforma de los artículos 48 apartado 2 y 49 apartado 1 del ET y la del artículo 174 apartado 5 de la LGSS se justifica en el preámbulo, basada en la necesidad de garantizar de forma más eficaz el derecho de las personas con discapacidad a la igualdad en el empleo y así, ajustar la normativa nacional a la Directiva 2000/78/CE, ya que en el momento de la transposición de la misma a nuestro ordenamiento jurídico no se hizo de manera tan precisa y concreta.

La Ley 2/2025, de 29 de abril, publicada en el BOE el 30 de abril y cuya entrada en vigor se fija al día siguiente de su publicación, el 1 de mayo, consta de dos artículos una disposición adicional única y cuatro disposiciones finales.

Analizando la reforma que afecta al ET, cuyo estudio es preciso en este trabajo, el artículo 1.1 de esta ley, mantiene el primer párrafo del artículo 48 apartado 2 que garantiza el

⁵⁰ Boletín Oficial del Estado, de 16 de septiembre de 2024 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2024-19362>

⁵¹ Aguilera Izquierdo, R. (2025). ¿Qué hacemos con la incapacidad permanente cualificada? (parte 2). *Revista Española de Derecho del Trabajo* (285), págs. 1-32 https://legalteca-aranzadilaley-es.ponton.uva.es/my-reader/LEGAR02_00000000_20250301000002840000?fileName=content%2FDT0000485646_20250313.H.TMI&location=pi-515&publicationDetailsItem=SystematicIndex

derecho de reserva del puesto de trabajo durante el plazo de dos años a aquellos trabajadores declarados en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez cuando su situación pueda ser previsiblemente objeto de mejoría, pero recoge un párrafo adicional, en los casos previstos en el artículo 49 letra n) de esta nueva ley (imposibilidad de realizar ajustes razonables por carga excesiva, inexistencia de puesto vacante disponible y adaptado o existiendo, la persona con discapacidad rechace el cambio), se suspenderá la relación laboral con reserva del puesto de trabajo hasta que se consiga la realización de los ajustes razonables o un puesto vacante y disponible.

A continuación, en el artículo 1.2 se modifica la letra e) del artículo 49.1 que recogía la extinción del contrato de trabajo por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total y absoluta, pasando a contemplar únicamente la extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador.

Por último, el artículo 1.3 de la Ley añade una nueva letra n) a la redacción del artículo 49.1. En ella se hace referencia a la determinación de la carga excesiva, al plazo de diez días naturales desde la notificación de la resolución que declare la incapacidad permanente en cualquiera de sus grados para que el trabajador comunique a la empresa por escrito su voluntad de mantener la relación laboral, el plazo de tres meses que tiene la empresa desde la notificación de la resolución para realizar los ajustes razonables o un cambio en el puesto de trabajo y, en el caso de que los ajustes razonables supongan una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante en la empresa, tiene el mismo plazo para la extinción del contrato de trabajo, de forma motivada y su comunicación por escrito al trabajador.

De esta forma, desaparece la extinción automática y directa del contrato de trabajo del trabajador declarado en IPT, pasando a depender la continuidad de la relación laboral, de la voluntad del trabajador y de las posibilidades materiales de la empresa.

En línea con lo anterior, en lo relativo a la modificación del artículo 174 de la LGSS, el artículo 2 de la Ley 2/2025 acuerda la suspensión (que no extinción) de la prestación por incapacidad permanente, cuando el trabajador siga desempeñando el mismo puesto de trabajo con adaptaciones u otro puesto que resulte incompatible con la percepción de la pensión correspondiente, de manera que en el momento en el que se dé por finalizada la

relación laboral (despido, denuncia unilateral del trabajador, extinción objetiva, disciplinaria...) el trabajador tendrá derecho a recibir la prestación, al igual que en el caso en que devenga imposible la adaptación del puesto de trabajo y la recolocación en otro puesto.

Sin embargo, a pesar del poco tiempo que lleva en vigor, esta ley como muchas otras no está exenta de debate. Hay quienes consideran que la Ley 2/2025 da respuesta a una reforma necesaria pero que sigue siendo insuficiente, planteando determinadas cuestiones que no han sido abordadas en la misma ley.

Por ejemplo, es posible cuestionarse tras la publicación de esta nueva ley qué ocurriría si el empresario se niega a la realización de dichos ajustes razonables o a la asignación de un nuevo puesto de trabajo vacante y disponible en la empresa, es decir, qué ocurre en caso de incumplimiento de la obligación que tiene el empresario a realizar ajustes razonables, ya que se trata de una cuestión que sigue sin estar regulada normativamente.

Esta nueva Ley sigue sin dar respuesta a esta cuestión, no lo regula expresamente, por lo que en este ámbito los tribunales siguen basándose en meras conjeturas. Por lo tanto, al considerar que la negativa del empresario de realizar ajustes razonables o asignar un nuevo puesto de trabajo adaptado a sus nuevas limitaciones, constituye una vulneración del principio de no discriminación por razón de discapacidad, debería entenderse que el despido sería nulo y como consecuencia sería necesaria la readmisión del trabajador y el abono de los salarios dejados de percibir, tal y como venía entendiendo la jurisprudencia hasta ahora.

Por ejemplo, el TSJ de Murcia⁵² sigue el mismo criterio que el TJUE y basa su decisión en la propia doctrina comunitaria, optando por calificar el despido por declaración de IPT del trabajador como nulo al proteger el propio ET en su artículo 4.2 apartado e) el derecho de los trabajadores a la consideración debida a su dignidad, en la que se encuentra comprendida la protección frente al acoso que pueda recibir el trabajador por razón de su discapacidad, con las consecuencias previstas en el artículo 113 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, es decir, la readmisión del trabajador y el abono de los salarios dejados de percibir.

⁵² STSJ de Murcia, Sala de lo Social, de 20 de febrero de 2024 (rec. 421/2023) ECLI:ES:TSJMU:2024:382 <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6e2522dc3288c45aa0a8778d75c36f0d/20240418>

Otro planteamiento que puede surgir de esta nueva regulación es qué ocurre si el trabajador no comunica a la empresa en el plazo de diez días su voluntad de mantener la relación laboral. Sobre esto tampoco se pronuncia expresamente la nueva redacción del artículo 49 ET. En este sentido se debería entender que, si el trabajador debe pronunciarse expresamente para continuar en su puesto de trabajo, la falta de comunicación expresa por parte del trabajador supone que no desea mantener la relación laboral con el empresario.⁵³

Y, por último, otra cuestión que está siendo objeto de debate entre los comentarios a esta Ley es qué debe entenderse por “ajustes razonables” y “carga excesiva”. Este problema tratado con anterioridad sigue sin resolverse a pesar de la novedad de esta nueva reforma, su definición y su delimitación siguen siendo ambiguas, oscuras y litigiosas, siendo necesaria su interpretación⁵⁴.

Con esta nueva reforma se consigue en primer lugar, adaptar nuestro ordenamiento jurídico a la normativa comunitaria, es decir, la extinción de la relación laboral por declaración de IPT ya no es automática, ahora depende primero de la voluntad del trabajador y después de las posibilidades materiales de la empresa. Solo en el caso de que no sea posible adaptar su puesto de trabajo a las nuevas necesidades o asignar un puesto vacante por considerarse una carga excesiva para el empresario, se podrá extinguir la relación laboral.

Por otro lado, esta reforma aporta seguridad jurídica, ya que recoge de forma detallada los supuestos en los que la carga de realizar ajustes razonables se considerará excesiva.

Y, por último, se regula el procedimiento formal que deben seguir las partes, tanto por parte del trabajador, esto es, comunicar por escrito a la empresa en un plazo de diez días naturales desde que se le notifica la resolución en la que se declara la IPT su deseo de

⁵³ Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2025). Primeras valoraciones (críticas) sobre la Ley 2/2025 y la extinción del contrato por gran invalidez e incapacidad permanente (el nuevo art. 49.1.n ET). *Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. <https://ignasibeltran.com/2025/04/30/primeras-valoraciones-criticas-sobre-la-ley-2-2025-y-la-extincion-del-contrato-por-gran-invalidez-e-incapacidad-permanente-el-nuevo-art-49-1-n-et/>

⁵⁴ Guitart Carrero, M. (2025). Reforma del artículo 49.1 e) del Estatuto de los Trabajadores (ET): La declaración de incapacidad permanente y la extinción del contrato de trabajo. Noticias jurídicas y de actualidad. *ElDerecho.com* <https://elderecho.com/reforma-articulo-49-1-e-del-estatuto-de-trabajadores-la-declaracion-de-incapacidad-permanente-y-extincion-del-contrato-trabajo#682b08771e66b>

continuar la relación laboral, como por parte del empresario que deberá realizar los ajustes razonables o cambios en el puesto de trabajo en un plazo de tres meses desde que se le notifica la resolución o proceder a la extinción del contrato de forma motivada y por escrito cuando se derive para él una carga excesiva.⁵⁵

⁵⁵ Mella Méndez, L. (2024). Discapacidad, enfermedad e incapacidad y su relación con la extinción del contrato de trabajo: puntos críticos. *Revista Española de Derecho del Trabajo* (279), loc cit.,

2. CRITERIO JURISPRUDENCIAL DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO

La sala cuarta del TS hasta el momento no se ha pronunciado expresamente sobre una nueva doctrina al amparo del nuevo criterio jurisprudencial europeo, si bien únicamente se ha limitado a ratificar, la nulidad de un despido por ineptitud sobrevenida del trabajador tras una enfermedad equiparada a una discapacidad, así como la obligación del empresario a realizar los ajustes razonables necesarios con el fin de mantener la relación laboral con el trabajador con discapacidad o, subsidiariamente, proceder a la recolocación del trabajador en otro puesto de trabajo⁵⁶.

A raíz del limitado pronunciamiento del TS, a su vez se resuelven otros problemas significativos y con gran repercusión que surgen en este nuevo ámbito, como es el hecho de determinar qué supuestos se encuentran enmarcados dentro del ámbito de protección de la Directiva 2000/78/CE, es decir, si la enfermedad se encuentra en el marco de protección de la Directiva, o qué valor adquiere un informe presentado por el servicio de prevención ajenos que declara la ineptitud sobrevenida del trabajador.

Por ejemplo, es importante especificar en qué casos una ineptitud sobrevenida, una enfermedad diagnosticada con posterioridad a la “colocación efectiva en la empresa” puede equipararse a una discapacidad y, por tanto, considerarse discriminatorio el despido justificado en el artículo 52 apartado a) del ET.

2.1 Antecedentes

El litigio principal del que trae causa la STS tiene lugar en Bilbao, cuando una trabajadora es despedida de la empresa en la que llevaba prestando sus servicios durante cinco años (Quirón Prevención S.L.U) por imposibilidad sobrevenida.

⁵⁶ STS de 4 de febrero de 2025 (rec. 2725/2024) ECLI:ES:TS:2025:509

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d564ad93f1d6e5fda0a8778d75e36f0d/20250220>

Tras dos periodos de incapacidad temporal, uno por adenocarcinoma de endometrio y otro por trastorno depresivo, la trabajadora recibió una carta de despido por “ineptitud sobrevenida con carácter posterior a su colocación en la empresa” siendo justificado en el artículo 52 ET. A su regreso después del último periodo de baja médica prolongada, se le realizó un reconocimiento médico que la declaró no apta para su puesto de trabajo, ante la imposibilidad de conducción de vehículos y la limitación a la hora de realizar esfuerzos intensos e intensos requerimientos intelectuales, funciones que ocupan el contenido esencial de su contrato de trabajo.

Así mismo, la empresa ha considerado que no cabe ni la posibilidad de adaptar su puesto de trabajo, puesto que las limitaciones son de tan amplio alcance que impiden la realización de sus funciones principales en el puesto de trabajo, ni la posibilidad de colocar a la trabajadora en otro puesto de trabajo, ya que carecía de las titulaciones y capacidades funcionales que la reubicación en un nuevo puesto de trabajo requería.

Por todo ello, y tras un intento previo de conciliación sin avenencia, la trabajadora procede a presentar una demanda ante el Juzgado de lo Social de Bilbao, tribunal que dictó sentencia en resolución del supuesto litigioso.

Varios son los motivos que llevaron al juzgador a declarar el despido como nulo condenando a la empresa al pago de una indemnización de 12.000 euros en concepto de daños morales.

En primer lugar, el magistrado de instancia, tras los hechos probados, considera que la extinción de la relación laboral se funda en la enfermedad sobrevenida de la parte actora, supuesto claramente discriminatorio.

El propio INSS reconoce que la trabajadora es apta para desempeñar su puesto de trabajo al no reconocer una IPT. De esta forma el informe que declara la ineptitud de la trabajadora es excesivamente genérico, pudiendo incluso solventarse la ineptitud sobrevenida a través del uso del transporte público.

Por último, considera que la empresa no ha puesto suficiente empeño en buscar una alternativa a la extinción de la relación laboral, fundándose el despido en una enfermedad de la trabajadora, supuesto notoriamente discriminatorio al ser asimilable a una discapacidad.

Ante la decisión del Juzgado de lo Social, la empresa Quirón Prevención decidió interponer recurso de suplicación ante la sala de lo social del TSJ del País Vasco.

El TSJ realiza un análisis de la jurisprudencia comunitaria, en la que se determina que, ante la ineptitud del trabajador a realizar su puesto de trabajo, un cambio de puesto de trabajo puede ser una medida adecuada para dar cumplimiento al artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE, con el fin de mantener la relación laboral entre el trabajador y el empresario, garantizando así la plena y efectiva participación del trabajador.

Así mismo realiza un análisis de la normativa nacional, que exige que la comunicación del despido por ineptitud sobrevenida contenga una causa legal, ya que de no ser así el despido será calificado como improcedente.

Por último, procede extraer de la legislación interna que, en caso de ineptitud, el trabajador afectado deberá dejar de desempeñar su trabajo con el fin de evitar cualquier riesgo, si bien, esto no implica la extinción automática del contrato de trabajo puesto que el informe del servicio de prevención tiene un carácter meramente informativo.

Posteriormente, el TSJ procede a examinar la similitud que existe entre enfermedad y discapacidad. Como ya se abordó con anterioridad, el TJUE tras varios pronunciamientos finalmente procede a considerar que una enfermedad de larga duración derivada de “dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores” puede ser considerada equivalente a la discapacidad en el marco de la Directiva 2000/78.

En este caso concreto la duración de la incapacidad temporal es de casi dos años y por ello la situación de la trabajadora no puede considerarse de simple enfermedad, sino que debe ser equiparada a una situación de discapacidad. De hecho, es la propia empresa la que

considera que la enfermedad en la que se encuentra sumida la trabajadora es de larga duración, así lo expresa en la carta de despido cuando dice: “... tras un proceso de baja médica prolongada, se le realizó el pertinente examen de reconocimiento médico...”

Al ser asimilada la enfermedad de la trabajadora a una discapacidad y no una simple afección, la extinción del contrato de trabajo sin la previa realización de ajustes razonables es contraria a la normativa comunitaria y por lo tanto discriminatoria.

De esta manera el TSJ considera que el despido ha sido correctamente calificado como nulo y, por tanto, procede a desestimar el recurso de suplicación interpuesto por la empresa y a confirmar la sentencia del Juzgado de lo Social, condenando al recurrente a la imposición de costas y al pago de los honorarios del letrado de la parte actora con un límite de 800€.

2.2 Decisión de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo

Tras la resolución dictada por el TSJ, la empresa decide interponer recurso de casación para la unificación de doctrina ante el TS, alegando una sentencia de contraste⁵⁷ por considerar que existe una contradicción con la sentencia recurrida.

El TS considera que no existe contradicción entre ambas sentencias, sino que aplican la misma doctrina, pero alcanzando un resultado distinto en atención a las circunstancias del caso en concreto.

Es decir, en la sentencia de contraste el trabajador, después de una baja laboral por incapacidad temporal causada por una meniscopatía con una duración de un año y tres meses, es calificado como no apto, por el servicio de prevención ajeno, para desarrollar su trabajo en una plataforma petrolífera en el mar a 40 millas de la costa. Las condiciones físicas de este puesto de trabajo impiden al trabajador desarrollar su labor con normalidad ante la

⁵⁷ STSJ de A Coruña, Sala de lo Social, de 22 de diciembre de 2023 (rec. 3228/2023) ECLI:ES:TSJGAL:2023:8788
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e8d45091d632b9faa0a8778d75e36f0d/20240222>

prohibición de “realizar actividades que precisen la flexión máxima de rodillas, la bipedestación prolongada, el uso de escaleras por posible empeoramiento de su sintomatología o la manipulación de cargas superiores a 15 kg” y, según las características físicas del lugar de trabajo, es inevitable dada la existencia de numerosas escaleras.

Una vez ha quedado probada la incompatibilidad existente entre los “requerimientos físicos” que implican el puesto de trabajo y el riesgo que conlleva el desempeño del trabajo para la salud del trabajador y, ante la imposibilidad de llevar a cabo ajustes razonables o la colocación en otro puesto de trabajo al no disponer la empresa de otro centro de trabajo, el TSJ de Galicia desestima el recurso de suplicación, interpuesto por el trabajador, con el fin de obtener la nulidad o subsidiariamente la improcedencia del despido.

En cambio, en la sentencia recurrida, las nuevas limitaciones de la trabajadora tras una enfermedad sobrevenida no le impiden la posibilidad de llevar a cabo ajustes razonables en su puesto de trabajo o la recolocación en un nuevo puesto de trabajo.

En ambos casos y tal y como señaló el TSJ⁵⁸, el informe emitido por el servicio de prevención ajeno no debe constituir por sí solo, sin más medios de prueba, una ineptitud sobrevenida del trabajador ni causa de extinción del contrato de trabajo.

Estamos por tanto ante casos parecidos pero que las circunstancias que rodean el supuesto son distintas, aplicándose la misma doctrina, pero con resultados diferentes.

A esta misma postura de considerar que no existe contradicción entre ambas sentencias se acoge el Ministerio Fiscal.

Es por ello por lo que el TS finalmente decide desestimar el recurso, ya que no existen sentencias contradictorias que hagan necesaria la unificación de doctrina, condenando a la

⁵⁸ STSJ de Bilbao, Sala de lo Social, de 5 de marzo de 2024 (rec. 110/2024) ECLI:ES:TSJPV:2024:768 <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1f139c08aedc4693a0a8778d75e36f0d/20240607>

empresa recurrente al pago de las costas y a la pérdida del depósito legal constituido para la interposición del recurso.

El procedimiento que se sigue en la presente sentencia y que determina la línea a seguir por el TS es el siguiente⁵⁹.

En primer lugar, la empresa justifica la razón del despido en causas objetivas por imposibilidad sobrevenida, recogida en el artículo 52 apartado a) ET, artículo que permite al empresario despedir al trabajador “por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa”.

Al equipararse la condición de enfermedad de la trabajadora a una discapacidad dada la larga duración de la incapacidad temporal, es de obligatorio cumplimiento por parte del empresario llevar a cabo ajustes razonables en el puesto de trabajo del trabajador o, subsidiariamente, proceder a la recolocación en otro puesto de trabajo disponible y vacante en la empresa. La negativa a la realización de ajustes o a la recolocación es causa de discriminación y por ello debe declararse la nulidad del despido.

Así mismo queda claro que el informe del servicio de prevención ajeno no tiene fuerza probatoria suficiente como para determinar la ineptitud sobrevenida del trabajador y, en consecuencia, la extinción del contrato de trabajo por lo dispuesto en el artículo 52 apartado a) ET. Es necesario que en la carta de despido se precisen “cuáles son las limitaciones del trabajador y de qué manera provocan una ineptitud sobrevenida para el desempeño de las tareas propias de su profesión”⁶⁰.

Por consiguiente, la sala de lo social del TS ratifica la nulidad del despido por razón de discapacidad del trabajador, por ser considerada como una práctica discriminatoria.

⁵⁹ Arenas Gómez, M. (23-02-2025). Sobre la posible nulidad del despido por ineptitud sobrevenida, ¿nulidad por discriminación en razón de la discapacidad del trabajador? *Blog de Miguel Arenas*. <https://miguelonarenas.blogspot.com/2025/02/sobre-la-posible-nulidad-del-despido.html>

⁶⁰ STSJ de A Coruña, Sala de lo Social, de 22 de diciembre de 2023 (rec. 3228/2023) <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c8d45091d632b9faa0a8778d75e36f0d/20240222>

De esta forma, se consolida en el sistema jurídico español la obligación del empresario de agotar todas las posibilidades existentes con el fin de mantener la relación laboral antes de proceder a su extinción, es decir, el empresario deberá llevar a cabo ajustes razonables “reales” atendiendo a las circunstancias del caso concreto o, subsidiariamente, proceder a la recolocación del trabajador en otro puesto de trabajo⁶¹.

⁶¹ Rodríguez Gutiérrez, R. (07-04-2025). Nulidad del despido tras la declaración de ineptitud para el puesto de trabajo. Noticias jurídicas y actualidad. *ElDerecho.com* <https://elderecho.com/nulidad-del-despido-tras-la-declaracion-de-ineptitud-para-el-puesto-de-trabajo#:~:text=La%20meritada%20sentencia%20de%204,extinción%20de%20la%20relación%20laboral>.

3. SOLUCIONES DERIVADAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ⁶²

Para aquellos trabajadores que se hayan encontrado en una incapacidad de larga duración, la vuelta al trabajo puede resultarles tediosa, así como entrañar numerosas dificultades, dificultades a las que se intenta hacer frente mediante la negociación colectiva, a través de acuerdos llevados a cabo entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, reflejados en los convenios colectivos.

Esta situación tiene su origen legal en el artículo 82 LGSS que, al hacer alusión a las funciones que cumplen las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social, contempla en el primer párrafo del apartado tercero la adaptación de los “puestos de trabajo y estructuras para la recolocación de los trabajadores accidentados o con patologías de origen profesional” de las empresas asociadas. Iniciativa que tiene por finalidad facilitar el regreso al trabajo de aquellas personas que, tras un periodo de incapacidad, han visto limitadas sus capacidades o habilidades necesarias a la hora de desempeñar su trabajo con independencia de su causa u origen.

En este sentido son varios los convenios colectivos que han intentado paliar esta situación, a través de medidas de carácter puntual con mayor o menor intensidad en cuanto al grado de compromiso, medidas previstas para el retorno al trabajo de aquellos trabajadores que han estado sometidos a un tratamiento de quimioterapia o radioterapia y, por último, a través de planes de retorno al trabajo de aquellos trabajadores a los que se les ha reconocido una incapacidad permanente.

⁶² Fernández Domínguez, J. J. (2025). Incapacidad temporal y vigilancia de la salud: programas de incorporación al trabajo (un análisis desde la negociación colectiva). *Documentación Laboral* (134), págs. 33-61. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10154415>

3.1 Medidas de carácter puntual destinadas a favorecer el regreso al trabajo

Se trata de iniciativas aisladas destinadas a favorecer el regreso al trabajo de aquellas personas que hayan padecido problemas de salud de forma temporal o definitiva.

Por ejemplo, puede preverse una reserva del puesto de trabajo, unas medidas de protección, así como una adaptación del puesto de trabajo o una recolocación en otro puesto de trabajo compatible.

El convenio colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas en España⁶³ prevé en el artículo 37 apartado 13 la posibilidad de “adaptación y/o cambio de puesto por capacidad disminuida, por persona trabajadora sensible o en declaración de no apto”.

Además, puede ser que estas medidas se limiten exclusivamente para aquellos trabajadores cuya salud se haya visto afectada por una contingencia profesional, puede ser que se extienda a los trabajadores que han padecido problemas de salud por contingencia común de larga duración o, también es posible que estas medidas tengan por finalidad proteger a aquellos trabajadores afectados por una IPT o parcial.

Como ejemplo de la primera hipótesis (contingencia profesional) cabe hacer mención del convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales,⁶⁴ que en su artículo 39 prevé la preferencia a ocupar los puestos de trabajo aptos a las condiciones de las personas con discapacidad, a aquellos trabajadores que sufran una discapacidad por “accidente de trabajo o enfermedad profesional”.

En cambio, para el supuesto de discapacidad por contingencia común el convenio colectivo del sector de industria siderometalúrgica de la provincia de Coruña,⁶⁵ contempla en

⁶³ Boletín Oficial del Estado, de 25 de diciembre de 2023.
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-684

⁶⁴ Boletín Oficial del Estado, de 9 de febrero de 2021.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-2635>

⁶⁵ Boletín Oficial de la Provincia de A Coruña, de 3 de agosto de 2022.
<https://asime.es/wp-content/uploads/2022/09/Convenio-Industria-Siderometalurgica-A-Coruna-2020-2025.pdf>

el artículo 70 la posibilidad de dotar de preferencia a la hora de ocupar los puestos de trabajo más aptos a aquellos trabajadores que sufran discapacidad “por accidente de trabajo, enfermedad profesional o común de larga duración”.

Por último, para hablar de las medidas previstas para los trabajadores declarados en situación de incapacidad permanente, podemos hacer referencia al artículo 64 del VII convenio colectivo Autonómico de la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana,⁶⁶ que recoge la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo a las necesidades del trabajador que se halle “en situación de incapacidad permanente total o parcial, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional”.

En relación con estas últimas medidas previstas para los trabajadores con incapacidad permanente, puede ser que tengan un carácter obligatorio para el empresario, considerado como un derecho del trabajador, lo que nos llevaría a plantear problemas jurídicos como la imposibilidad de llevar a cabo la medida, o puede ser una mera posibilidad prevista en el convenio colectivo de la que puede hacer uso el empresario, en cuyo caso sería necesario justificar la proporcionalidad de la adopción o no de la medida.

En este sentido cabe hacer mención del artículo 60 del convenio colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón⁶⁷ “la empresa facilitará en caso de existir un puesto de trabajo acorde a su capacidad residual, la incorporación al mismo” y, al artículo 49 del convenio colectivo de Prezero España, S.A.U “La empresa se compromete ... a reincorporarles a un puesto de trabajo que se adapte a las nuevas aptitudes físicas/psíquicas del trabajador”. Ambas medidas son de carácter obligatorio para el empresario, sin embargo, el primer ejemplo no requiere tanta exigencia como el segundo.

En cambio, como medida de carácter opcional cabe señalar el convenio colectivo Provincial para las Industrias Siderometalúrgicas de Toledo,⁶⁸ que prevé en el artículo 18 la

⁶⁶ Diario Oficial de la Generalidad Valenciana, de 27 de febrero de 2023.

https://dogv.gva.es/datos/2023/04/14/pdf/2023_3840.pdf

⁶⁷ Boletín Oficial de Aragón, de 3 de octubre de 2022. <https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1241931164040&type=pdf>

⁶⁸ Boletín Oficial de la provincia de Toledo, de 8 de abril de 2022.

https://d2eb79appvasri.cloudfront.net/smartlex_boletines/65838.pdf

posibilidad de adaptar el puesto de trabajo al decir “la empresa de mutuo acuerdo con dicho trabajador, podrá adaptarle a un nuevo puesto de trabajo en la misma”.

En todo caso, un cambio de puesto de trabajo puede originar un cambio en la calificación profesional y/o una novación de las condiciones laborales o económicas, aunque la ubicación en un puesto inferior implica una garantía remuneratoria de conservación del salario original. En este sentido se pronuncia el convenio colectivo de Industrias transformadoras plásticas de la provincia de Alicante, en el artículo 17 “se podrá destinar a una persona trabajadora a trabajos de grupo profesional inferior a la que esté adscrito conservando la retribución correspondiente a su grupo de procedencia”.

Además, la reubicación del trabajador implica una garantía sobre la formación necesaria para el desempeño de las nuevas funciones. A esta garantía se refiere el convenio colectivo aplicable a la empresa Guardian Llodio Uno, SL en su artículo 6 “Al personal disminuido se le facilitará la formación precisa para la ejecución de las nuevas tareas a desempeñar.”

3.2 Medidas aplicables a trabajadores sometidos a un tratamiento de quimioterapia o radioterapia

Se trata de medidas aplicables a aquellos trabajadores que, de manera simultánea al desempeño de su trabajo o, tras regresar de una baja laboral, están recibiendo un tratamiento de quimioterapia o radioterapia como consecuencia del diagnóstico de un cáncer.

Las dificultades de regreso al trabajo, así como de mantenimiento de la relación laboral, pueden ser diferentes en función del tipo de cáncer, por lo que las medidas que deberán llevarse a cabo también serán diferentes.

La medida a la que con mayor frecuencia recurren los convenios colectivos es a la reducción del tiempo de la jornada laboral durante el tiempo que dure el tratamiento o, tras la finalización del mismo.

Por ejemplo, a la primera hipótesis (mientras dure el tratamiento oncológico) hace referencia el artículo 18 apartado 5 del convenio colectivo del grupo Asegurador Reale⁶⁹ “Las personas empleadas que se encuentren en tratamiento oncológico (...) podrán solicitar, mientras dure el tratamiento, una reducción del 25 % de su jornada de trabajo, sin reducción de salario”.

En cambio, el convenio colectivo de Agencia de Medio ambiente y Agua de Andalucía⁷⁰ en el artículo 60 apartado p), establece una reducción de jornada una vez ha finalizado el tratamiento “Tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia (...)” y, además, recoge una reducción de jornada de forma progresiva “Esta reducción de jornada será de un mínimo del 50% las dos primeras semanas, de un 20% la tercera semana, y de un 10% hasta el final de la duración de la misma.”

Para poder solicitar la aplicación de estas medidas será necesario acreditar esta situación a través de la documentación pertinente.

Por último, en este ámbito es importante señalar que de forma excepcional algunos convenios colectivos aplican, por analogía de las circunstancias concurrentes en cada caso, las mismas medidas a otros tratamientos de especial relevancia.

Por ejemplo, el convenio colectivo de Agencia de Medio Ambiente y de Agua de Andalucía mencionado anteriormente, en el mismo artículo 60 apartado p), extiende la aplicación de estas medidas a “otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados”.

En la Instrucción 3/2019 de la dirección general de recursos humanos y función pública, en materia de jornada laboral, vacaciones y permisos en el ámbito de la administración general de la junta de Andalucía, se hace referencia a la reducción de la jornada laboral por tratamiento de radioterapia o quimioterapia y a la extensión de la aplicación de esta medida a otros tratamientos de especial gravedad, haciendo referencia a estos últimos

⁶⁹ Boletín Oficial del Estado, de 18 de octubre de 2023.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-22202>

⁷⁰ Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, de 27 de noviembre de 2018.
https://www.juntadeandalucia.es/eboja/2018/245/BOJA18-245-00114-20480-01_00147694.pdf

como “los tratamientos continuados para cualquier dolencia o lesión física o psíquica que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona afectada durante un período continuado mínimo de tres meses, y que requiera intervención clínica de cirugía mayor en un hospital o tratamiento prescrito en el mismo, con independencia de que dicho tratamiento se preste directamente en el hospital o bien en un centro de salud no hospitalario.”

3.3 El inicio de los programas de retorno al trabajo

En este caso ya no estamos ante medidas o iniciativas aisladas, sino más bien se trata de programas que contemplen medidas previstas para aquellos trabajadores que, tras una incapacidad laboral por motivos de salud de una considerable duración, deben regresar al trabajo con los ajustes y apoyos que estime necesarios.

En este sentido es la Administración General del Estado la primera en pronunciarse sobre estos planes de retorno al trabajo seguido de las Comunidades Autónomas, Provincias y Entidades Locales, aunque lo hacen de forma muy diversa.

Son varias las medidas que pueden llevarse a cabo, como las adaptaciones necesarias en el puesto de trabajo, la movilidad funcional a un puesto de trabajo del mismo nivel profesional o inferior, la movilidad geográfica en aquellos casos que sea necesario o la preferencia a la hora de ocupar puestos de trabajo vacantes. Además, se llevarán a cabo las formaciones profesionales pertinentes adecuadas al nuevo puesto de trabajo o al ajuste que se lleve a cabo.

3.3.1 Adaptación del puesto de trabajo y movilidad

Por regla general, los convenios colectivos regulan con carácter preferente la adaptación del puesto de trabajo y, solo cuando esta no sea posible, se procederá subsidiariamente a colocar al trabajador en un nuevo puesto de trabajo. Así se deja ver en convenios colectivos como el previsto para el personal laboral al servicio de la administración

pública de la Región de Murcia,⁷¹ que en el artículo 63 apartado a) hace referencia al “derecho a una adecuación de sus condiciones de trabajo acorde con sus disminuciones funcionales o, en caso contrario, podrán ser trasladados a otro puesto de trabajo”.

A la hora de proceder a la recolocación del trabajador se dará prioridad a los puestos de trabajo del mismo grupo profesional y, si esto no fuese posible, al inmediatamente inferior, así como a los puestos de trabajo de la misma unidad administrativa, centro directivo, departamento, consejería u otra variable. Así lo dispone el convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria,⁷² en el artículo 94.4 apartados c) “Se adjudicará preferentemente un puesto de su mismo grupo y nivel. De no existir (...) se adjudicará un puesto de los existentes dentro de los grupos y niveles inferiores” y e) “se aplicará el criterio de adjudicar preferentemente un puesto en su misma Consejería”.

En el caso de que, en contra de la voluntad del trabajador, sea colocado en un puesto de trabajo de una localidad distinta, tendrá preferencia a la hora de ocupar un puesto vacante en la localidad de origen. En esta misma línea se pronuncia el convenio colectivo del personal laboral de la administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León⁷³ en el artículo 30.5 *in fine* “Siempre que, contraviniendo sus deseos, le fuese asignado a la persona trabajadora un puesto ubicado en distinta localidad se le reconocerá por una sola vez derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo compatible con su estado en la localidad de origen”.

Aun así, puede darse la ocasión en la que el trabajador solicite el cambio a un puesto de trabajo en una localidad distinta, sobre todo en aquellos casos en los que no pueda obtener un tratamiento de recuperación adecuado a su discapacidad en la misma localidad de residencia o en la que se encuentre su puesto de trabajo. A esta circunstancia hace referencia el artículo 42.4 *in fine* del convenio colectivo único para el personal laboral al servicio de la

⁷¹ Boletín Oficial de la Región de Murcia, de 1 de junio de 2007.

[https://www.carm.es/web/descarga?ARCHIVO=CONVENIO%20COLECTIVO%202007.pdf&ALIAS=ARCH&IDCONTENIDO=20257&RASTRO=c282\\$m3612,2704](https://www.carm.es/web/descarga?ARCHIVO=CONVENIO%20COLECTIVO%202007.pdf&ALIAS=ARCH&IDCONTENIDO=20257&RASTRO=c282$m3612,2704)

⁷² Boletín Oficial de Cantabria, de 19 de febrero de 2021.

<https://empleopublico.cantabria.es/documents/16475/5809933/VIII+CONVENIO+COLECTIVO+ADMINISTRACION+CANTABRIA+19-02-2021+consolidado.pdf/1a191f24-3ca5-c478-d70e-b08961735684?t=1613676287834>

⁷³ Boletín Oficial de Castilla y León, de 19 de junio de 2023.

<https://empleopublico.jcyl.es/web/jcyl/EmpleoPublico/es/Plantilla100Detalle/1246947697738/Normativa/1284290628473/Redaccion>

Administración General del Estado,⁷⁴ “se aportará la documentación que acredite de forma fehaciente la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación”.

En el caso de que existan varios puestos de trabajo vacantes y varios trabajadores interesados los puestos de trabajo, serán asignados en atención a la paridad, subsidiariamente se dará preferencia a los trabajadores que padezcan una patología de origen profesional y, finalmente, se dará prioridad a los trabajadores de mayor antigüedad. Igualmente se debe aludir al artículo 94.5 del convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria⁷⁵ “Tendrán preferencia, en todo caso, aquellos trabajadores cuya solicitud se motive como consecuencia directa de un daño para la salud producido por un accidente de trabajo o enfermedad profesional” y el apartado e) del artículo 94.4 “aplicando el criterio de puesto ocupado por el temporal de mayor antigüedad en su caso”.

En el caso de que los problemas de salud del trabajador deriven de las características de un trabajo nocturno, tendrá preferencia al momento de ocupar un puesto de trabajo diurno vacante, “Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista y para el que sean profesionalmente aptos”, artículo 154. 6 *in fine* del convenio colectivo único para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid⁷⁶.

Si no existe puesto vacante, pero sí trabajadores con contrato de interinidad, se procederá a ocupar, por el trabajador con discapacidad, los puestos de los trabajadores con un contrato temporal de menor antigüedad, “En el supuesto de no existir ningún puesto vacante el cambio se producirá en puestos ocupados por trabajadores/ras con contrato de interinidad” apartado 4º del artículo 15.5 del convenio colectivo único para el personal laboral de la Generalitat de Cataluña⁷⁷.

⁷⁴ Boletín Oficial del Estado, de 13 de mayo de 2019.

⁷⁵ Boletín Oficial de Cantabria, de 19 de febrero de 2021.

⁷⁶ Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, de 12 de diciembre de 2024. https://gestion.comunidad.madrid/wleg_public/secure/normativas/contenidoNormativa.jsf?opcion=VerHtm&nmnorma=13905&eli=true#no-back-button

⁷⁷ Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, de 7 de abril de 2006. <https://administraciopublica.gencat.cat/web/.content/empleats-publics/acords-pactes-convenis/personal-funcionari-laboral/VI-Conveni-Unic-consolidat.pdf>

En muchas ocasiones los convenios colectivos fijan un plazo máximo para encontrar un nuevo puesto de trabajo adecuado a las nuevas limitaciones del trabajador. Por ejemplo, el convenio colectivo del personal laboral al servicio de la administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León⁷⁸ en el artículo 30.5 párrafo 4º hace referencia a esta posibilidad de fijar un plazo máximo: “El tiempo máximo de espera de la persona trabajadora será el que corresponda a ocho resoluciones del concurso de traslados contados a partir de la entrada del expediente en la Dirección General de la Función Pública”.

3.3.2 Alternativas en caso de no existir puesto vacante compatible con la discapacidad

Como medidas subsidiarias a la inexistencia de un puesto vacante en la empresa, podemos encontrar la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo con un derecho de preferencia a ocupar los puestos de trabajo vacantes, o creados con posterioridad, y siempre antes del proceso de selección. De esta forma se deberá llevar a cabo una adaptación en el puesto de trabajo hasta que sea posible llevar a cabo una movilidad, pasando a tener esta última un segundo plano. Así lo recoge el artículo 94.3 apartado 3º del convenio colectivo del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Cantabria⁷⁹: “Si se declarase la procedencia del cambio de puesto de trabajo y no fuere posible realizarla por no existir puesto vacante dotado presupuestariamente compatible con la capacidad laboral del trabajador, este permanecerá en su puesto de trabajo y mantendrá el derecho de incorporación a los puestos de trabajo compatibles con su estado que queden vacantes, o se creen con posterioridad, con anterioridad a la celebración de los procesos selectivos”.

Otra medida alternativa sería facilitar al trabajador el acceso a la jubilación a través de la máxima reducción de jornada prevista por la normativa: “En el supuesto de que el cambio de puesto de trabajo no sea posible, la Administración se compromete a facilitar las medidas oportunas para posibilitar que el trabajador/a acceda a las modalidades de jubilación previstas en este convenio”, así lo dispone el artículo 15.5 párrafo 7º del convenio colectivo único para el personal laboral de la Generalitat de Cataluña⁸⁰.

⁷⁸ Boletín Oficial de Castilla y León, de 19 de junio de 2023.

⁷⁹ Boletín Oficial de Cantabria, de 19 de febrero de 2021.

⁸⁰ Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, de 7 de abril de 2006.

En aquellos casos en los que el trabajador que haya sido declarado en una situación de IPT que sea previsiblemente objeto de mejora, se llevará a cabo una suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, así lo establece el convenio colectivo personal laboral al servicio de la administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León⁸¹ en el artículo 30.10: cuando dice “la situación de incapacidad de la persona trabajadora vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo”.

3.3.3 Situaciones temporales

Cuando el problema de salud del trabajador afectado tenga un carácter temporal, las adaptaciones que se hayan llevado a cabo en el puesto de trabajo serán revisadas de forma anual, “Las adecuaciones serán revisadas anualmente por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del ámbito que corresponda, al objeto de determinar si perduran las circunstancias que las motivaron o en caso contrario efectuar propuesta de revocación de las adecuaciones llevadas a cabo” artículo 63 apartado a) 1.5 del convenio colectivo del personal laboral al servicio de la administración pública de la Región de Murcia⁸², la movilidad tendrá un carácter provisional “provisionalidad en la cobertura del puesto”, artículo 30.3 del mismo convenio. Y si se produce un cambio en la categoría profesional por la discapacidad del trabajador, pero posteriormente se vuelve apto para desempeñar el puesto de trabajo anterior, se pondrá fin a la movilidad que se haya llevado a cabo.

En el caso en que la movilidad se produzca por motivos de salud ajenos a una incapacidad permanente, dicha movilidad tendrá una duración temporal de seis meses y, por tanto, tendrá carácter provisional. Terminado dicho periodo el trabajador deberá elegir entre permanecer en el nuevo puesto de trabajo o regresar al puesto de trabajo inicial, “El traslado tendrá una duración inicial de seis meses y será provisional (...) Terminado este periodo de seis meses deberá optar de forma expresa entre el regreso a su puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo puesto”, así lo dispone el artículo 42.7 del convenio colectivo único del personal laboral al servicio de la Administración General del Estado⁸³.

⁸¹ Boletín Oficial de Castilla y León, de 19 de junio de 2023.

⁸² Boletín Oficial de la Región de Murcia, de 1 de junio de 2007.

⁸³ Boletín Oficial del Estado, de 13 de mayo de 2019.

3.3.4 Procedimiento para el establecimiento o la modificación de las medidas

Para que el empresario pueda llevar a cabo la implantación de estas medidas, es necesario que el trabajador interesado declarado en incapacidad permanente lo solicite. Incluso en ocasiones se fijan plazos fuera de los cuales perderá el derecho a la adaptación o a la reubicación.

En el resto de los casos, es posible que el procedimiento tenga lugar de oficio, a través de la solicitud de un informe al INSS que acredite la compatibilidad entre las funciones del puesto de trabajo y la capacidad del interesado.

De no encontrar un puesto de trabajo en la misma Administración se podrá proceder a la recolocación en otros Departamentos o Consejerías, sí así lo exige el propio interés del trabajador.

El proceso finalmente se dará por finalizado con la notificación al interesado y, en determinadas ocasiones, cuando así lo exija el convenio colectivo en cuestión, a los representantes de los trabajadores.

3.3.5 Previsiones complementarias

Los planes de retorno al trabajo suelen venir acompañados de otras previsiones destinadas a completar el programa.

Por ejemplo, algunos convenios colectivos (no muchos) recogen la posibilidad de indemnizar al trabajador como alternativa a su reubicación, no siendo ambas medidas compatibles. Incluso se indica la obligación de devolver la indemnización en caso de que el trabajador con posterioridad devenga apto para el desempeño de su trabajo. “La movilidad producida tendrá la consideración de voluntaria y no dará derecho a indemnización alguna”, artículo 19 apartado f) 5 del convenio colectivo del ayuntamiento de Quintanar de la Orden⁸⁴.

⁸⁴ Boletín Oficial de Toledo, de 13 de mayo de 2022.
https://d2eb79appvasri.cloudfront.net/smartlex_boletines/66467.pdf

También existen divergencias entre unos convenios y otros en relación con aspectos como la antigüedad o el salario.

Mientras que algunos convenios respetan el salario base del puesto de origen, pero cambian los complementos por el puesto de destino, como es el caso del artículo 94.3 apartado 4º del convenio colectivo del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Cantabria⁸⁵: “En el supuesto de que el trabajador sea destinado a otro puesto de trabajo percibirá el salario base de su puesto de origen y los restantes complementos retributivos correspondientes al nuevo puesto de trabajo”, otros establecen que el trabajador recibirá todas las retribuciones del nuevo puesto de trabajo y, solo en el caso de que la suma del salario y del plus por categoría profesional sean inferiores al salario y plus del puesto original, se abonará la diferencia: “La persona trabajadora percibirá todas las retribuciones que correspondan a la nueva categoría profesional y al nuevo puesto de trabajo. No obstante (...) cuando la suma del sueldo base y plus de categoría profesional aplicables al nuevo puesto sean inferiores a la suma del sueldo base y plus de categoría profesional correspondientes al puesto anterior, la diferencia entre ambas le será satisfecha”, así lo dispone el artículo 30.7 del convenio colectivo del personal de la administración de la Comunidad de Castilla y León⁸⁶.

En relación con la antigüedad sucede lo mismo, algunos convenios colectivos respetan la antigüedad del puesto de trabajo anterior como es el caso del convenio colectivo del personal laboral de la administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León⁸⁷, así lo dispone en su artículo 30.8 “Se respetará la antigüedad total que tuviese acreditada la persona trabajadora”, en otros, en cambio, la antigüedad comienza a computar desde que el trabajador desarrolla las funciones propias del nuevo puesto de trabajo, como el artículo 151.4 apartado f) del convenio colectivo único del personal al servicio de la administración de la Comunidad Autónoma de Madrid⁸⁸, “Desde la fecha de firma de la diligencia, el personal realizará las funciones propias de la nueva categoría, computando esta última desde esa misma fecha a efectos de antigüedad y percibirá las retribuciones propias de la misma.”

⁸⁵ Boletín Oficial de Cantabria, de 19 de febrero de 2021.

⁸⁶ Boletín Oficial de Castilla y León, de 19 de junio de 2023.

⁸⁷ Boletín Oficial de Castilla y León, de 29 de junio de 2023.

⁸⁸ Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, de 12 de diciembre de 2024.

Otra previsión complementaria de especial relevancia es que en algunos convenios colectivos se recoge la posibilidad de que en aquellos casos en los que exista una discordancia entre la capacidad y los conocimientos del trabajador, el empresario deberá proporcionar la formación que sea necesaria: “Asimismo, el cambio de puesto debe comportar un proceso de reciclaje y formación suficiente, a cargo de la Administración, para poder desarrollar las nuevas tareas que se le asignen”, artículo 15.5 párrafo 5º del convenio colectivo único para el personal laboral de la Generalitat de Cataluña⁸⁹.

En definitiva, el establecimiento de medidas destinadas a favorecer y facilitar la vuelta del trabajador al trabajo, así como el inicio de los programas de retorno, no solo favorece la reintegración de los trabajadores en el mercado laboral, sino que también es una forma de proteger la salud mental y deterioros físicos del trabajador.

Este es el primer paso para avanzar en este nuevo ámbito y así evitar situaciones de desigualdad entre los trabajadores.

⁸⁹ Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, de 7 de abril de 2006.

CONCLUSIONES

Según la jurisprudencia europea, la extinción automática del contrato de trabajo por declaración de IPT del trabajador, circunstancia permitida por la redacción original del artículo 49.1 apartado e) del ET, es contraria a la Directiva 2000/78/CE.

El empresario no puede despedir al trabajador con IPT sin previamente agotar todas las vías posibles para mantener la relación laboral, como puede ser la realización de ajustes razonables en el puesto de trabajo (medidas organizativas, ergonómicas o materiales) o, subsidiariamente, el cambio a otro puesto de trabajo vacante y disponible en la empresa. Como último recurso, es preciso acudir a la suspensión de la relación laboral hasta que sea posible llevar a cabo alguna de las medidas anteriores.

Una extinción del contrato de trabajo por declaración de IPT del trabajador sin la realización previa de las medidas adecuadas es discriminatoria y, por tanto, deberá ser declarada nula la decisión del empresario. La única excepción que permite al empresario eximirse de la obligación de realizar ajustes razonables es cuando estos conlleven una carga excesiva o desproporcionada o, como su propio nombre indica, cuando esos ajustes no sean razonables.

La solución por la que ha optado el legislador español, con el fin de adaptar el ordenamiento jurídico español a la normativa comunitaria, consiste en modificar el ET a través de la Ley 2/2025, de 29 de abril, que exige al empresario la realización de ajustes razonables con anterioridad a la extinción del contrato de trabajo.

De esta forma, se consigue dar cumplimiento a los principios de igualdad de trato, de oportunidades, de accesibilidad y no discriminación recogidos en la CNUDPD, así como de la CDFUE. También a la prohibición de discriminación recogida en el artículo 14 de la CE y a la obligación del empresario de realizar ajustes razonables recogida en los artículos 5 de la Directiva 2000/78/CE y 40.2 de la LGDPD.

Todavía procede estar a la espera del pronunciamiento del Tribunal Supremo sobre esta nueva modificación y la creación de su propia doctrina, ya que apenas ha tenido

oportunidad de pronunciarse en la sentencia 94/2025, de 4 de febrero de 2025, en la cual ratifica la nulidad del despido del trabajador con discapacidad sin la previa realización de ajustes razonables.

Mientras tanto, una solución efectiva viene dada por los convenios colectivos, a través de la recopilación de medidas de protección de los trabajadores con discapacidad destinadas a mantener su relación laboral con el empresario, siendo fundamentalmente, la adaptación del puesto de trabajo, la movilidad funcional, o la reducción del tiempo de la jornada laboral para aquellos trabajadores que están siendo o han sido sometidos a un tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

WEBGRAFÍA

Aguilera Izquierdo, R. (2025). ¿Qué hacemos con la incapacidad permanente cualificada? (parte 2). *Revista Española de Derecho del Trabajo* (285), págs. 1-32 https://legalteca-aranzadilaley-es.ponton.uva.es/my-reader/LEGAR02_00000000_20250301000002840000?fileName=content%2FDT0000485646_20250313.HTML&location=pi-515&publicationDetailsItem=SystematicIndex

Arenas Gómez, M. (23-02-2025). Sobre la posible nulidad del despido por ineptitud sobrevenida, ¿nulidad por discriminación en razón de la discapacidad del trabajador? *Blog de Miguel Arenas*. <https://miguelonarenas.blogspot.com/2025/02/sobre-la-posible-nulidad-del-despido.html>

Ballester Pastor, M^aA et al. (2010). *La transposición del principio antidiscriminatorio comunitario al ordenamiento jurídico laboral español: La tutela antidiscriminatoria por razón de la discapacidad en el ordenamiento jurídico laboral*. Tirant lo Blanch. Pág. 185 <https://biblioteca-tirant-com.ponton.uva.es/cloudLibrary/ebook/show/9788499857664>

Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2025). Primeras valoraciones (críticas) sobre la Ley 2/2025 y la extinción del contrato por gran invalidez e incapacidad permanente (el nuevo art. 49.1.n ET). *Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. <https://ignasibeltran.com/2025/04/30/primeras-valoraciones-criticas-sobre-la-ley-2-2025-y-la-extincion-del-contrato-por-gran-invalidez-e-incapacidad-permanente-el-nuevo-art-49-1-n-et/>

Carrasquero Cepeda, M. (2018). Los ajustes razonables para las personas con discapacidad en la Unión Europea. *Revista de estudios europeos* (71), págs. 40 – 47. <https://dialnet-unirioja-es.ponton.uva.es/servlet/articulo?codigo=6347867>

Comisión Europea. (2023). *Striving for an inclusive labour market in Spain: positive actions and reasonable accommodation to facilitate hiring and employment of persons with disabilities involving employers and employer initiatives*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea de Luxemburgo, pág. 10.

Comisión Europea. (2021). *Country report non-discrimination: transposition and implementation at national level of Council Directives 2000/43 and 2000/78: Spain 2021*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, pág. 7. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/35422>

Comisión Europea. (2024). *Ajustes razonables en el lugar de trabajo: directrices y buenas prácticas*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea de Luxemburgo, págs. 19-21 y 100-109. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/211531>

Cordero Gordillo, V. (S/F). Los ajustes razonables: un instrumento clave en la tutela antidiscriminatoria de las personas con discapacidad en el trabajo. *Noticias Cielo* (11). https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/11/cordero_noticias_cielo_n11_2022.pdf

Fernández Domínguez, J. J. (2025). Incapacidad temporal y vigilancia de la salud: programas de incorporación al trabajo (un análisis desde la negociación colectiva). *Documentación Laboral* (134), págs. 33-61. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10154415>

González Martínez, J. A. (2022). Los ajustes razonables como medida de integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Derecho* (23), pág. 210. [https://dialnet-unirioja-es.ponton.uva.es/servlet/articulo?codigo=8764007](https://dialnet-unirioja.es.ponton.uva.es/servlet/articulo?codigo=8764007)

Guitart Carrero, M. (2025). Reforma del artículo 49.1 e) del Estatuto de los Trabajadores (ET): La declaración de incapacidad permanente y la extinción del contrato de trabajo. Noticias jurídicas y de actualidad. *ElDerecho.com* <https://elderecho.com/reforma-articulo-49-1-e-del-estatuto-de-trabajadores-la-declaracion-de-incapacidad-permanente-y-extincion-del-contrato-trabajo#682b08771e66b>

Gutiérrez Colominas, D. (2015). La obligación de realizar ajustes razonables del puesto de trabajo a personas con discapacidad en EE.UU. y España: una visión comparada. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* (3), pág. 8. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/304

Gutiérrez Colominas, D. (2018). *La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: origen, evolución y configuración actual. Una perspectiva desde el derecho comparado y el derecho español*. [Tesis de doctorado, Universitat Autònoma de Barcelona]. Pág. 367

<https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=slalIVOSogU%3D>

López Insua, B. M. (2023). Inclusión social de las personas con discapacidad, indagando en las diversas formas de discriminación: Diversas formas de discriminación. Dificultades y barreras. Discriminación de género. *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum* (extraordinario 2023), pág. 321.

<https://revista-laborum-es.ponton.uva.es/index.php/revsegsoc/article/view/740/868>

Méndez Mella, L. (2024). Discapacidad, enfermedad e incapacidad y su relación con la extinción del contrato de trabajo: puntos críticos. *Revista Española de Derecho del Trabajo* (279).

https://legalteca.aranzadilaley.es/my-reader/LEGAR02_00000000_20241001000002790000?fileName=content%2FCOVER.HTML&location=pi-1&publicationDetailsItem=SystematicIndex

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (S/F). *Guía laboral. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo*. https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_7/index.htm

Rodríguez Cardo, I. A. (2024). *La Seguridad Jurídica en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ¿Un principio en decadencia?*. Boletín Oficial del Estado, pág. 19.

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2024-327

Rodríguez Gutiérrez, R. (07-04-2025). Nulidad del despido tras la declaración de ineptitud para el puesto de trabajo. Noticias jurídicas y actualidad. *ElDerecho.com*

<https://elderecho.com/nulidad-del-despido-tras-la-declaracion-de-ineptitud-para-el-puesto-de-trabajo#:~:text=La%20meritada%20sentencia%20de%204,extinción%20de%20la%20relación%20laboral>

Rodríguez Sanz de Galdeano, B. (2014). La obligación de realizar ajustes razonables del puesto de trabajo a las personas con discapacidad. *Temas laborales* (127), págs. 85-120. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5000369>

Sánchez Girón Martínez, B. (2023). El nuevo tratamiento de las medidas de acción positiva de la Ley 15/2022. *Femeris* 8 (2), págs. 64 y 65. <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Revistas/ANALITICAS/DEA0501.pdf>

Sempere Navarro, A.V. (17 y 18 de octubre de 2024). *Igualdad de trato y no discriminación en la salud y protección social en la era de la disrupción digital*. [Las diferencias de trato razonables, objetivas y con un propósito legítimo en la protección a la salud y la seguridad social.] VIII Congreso Internacional y XXI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, págs. 54 y 55. <https://accesoabierto.laborum.es/index.php/oa/catalog/view/978-84-10262-40-9/4/12>

RECOPIACIÓN DE SENTENCIAS

STJUE de 11 de julio de 2006, asunto C-13/05, (*Chacón Navas*) ECLI:EU:C:2006:456

STJUE de 11 de abril de 2013, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, (*HK Danmark*)
ECLI:EU:C:2013:222

STJUE de 10 de febrero de 2022, asunto C-485/20, (*HR Rail*) ECLI:EU:C:2022:85

STJUE de 18 de enero de 2024, asunto C-631/22, (*Ca Na Negrata, S. A*) ECLI:EU:C:2024:53

STC de 3 de octubre de 1994 (rec. 3.170/93) ECLI:ES:TC:1994:269

STC de 27 de enero de 2014 (rec. 6868/2012) ECLI:ES:TC:2014:10

STS de 13 de marzo de 2018 (rec. 1543/2016) ECLI:ES:TS:2018:1106

STS de 3 de febrero de 2021 (rec. 998/2018) ECLI:ES:TS:2021:408

STS de 4 de febrero de 2025 (rec. 2725/2024) ECLI:ES:TS:2025:509

STSJ de A Coruña, Sala de lo Social, de 22 de diciembre de 2023 (rec. 3228/2023)
ECLI:ES:TSJGAL:2023:8788

STSJ de Murcia, Sala de lo Social, de 20 de febrero de 2024 (rec. 421/2023)
ECLI:ES:TSJMU:2024:382

STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 27 de febrero de 2024 (rec. 5615/2023)
ECLI:ES:TSJCAT:2024:2168

STSJ de Bilbao, Sala de lo Social, de 5 de marzo de 2024 (rec. 110/2024)
ECLI:ES:TSJPV:2024:768

STSJ de las Islas Baleares, Sala de lo Social, de 19 de marzo de 2024 (rec. 75/2022)
ECLI:ES:TSJBAL:2024:207

SJSO de 24 de mayo de 2021 (rec. 488/2020) ECLI:ES:JSO:2021:3467

SJSO de 19 de enero de 2024 (rec. 708/2023) ECLI:ES:JSO:2024:5

RECOPIACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS

Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, de 13 de mayo de 2019.

Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales, de 9 de febrero de 2021.

Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale, de 18 de octubre de 2023.

Convenio colectivo de Construcciones y auxiliar de Ferrocarriles, SA, de 16 de septiembre de 2024.

II Convenio colectivo de Stellantis & You, SAU, de 16 de septiembre de 2024.

XXI Convenio colectivo general de la industria química, de 6 de febrero de 2025.

Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, de 26 de marzo de 2025.

VI Convenio colectivo único del ámbito de Cataluña del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, de 7 de abril de 2006

Convenio colectivo de Trabajo para Personal Laboral al Servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia, de 1 de junio de 2007.

Convenio colectivo de la Agencia de Medio Ambiente y de Agua de Andalucía, de 27 de noviembre de 2018.

VIII Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, de 19 de febrero de 2021.

Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, de 2 de agosto de 2021.

Convenio colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón, de 3 de octubre de 2022.

Convenio colectivo autonómico de la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunitat Valenciana, de 27 de febrero de 2023.

Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de esta, de 19 de junio de 2023

Convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo, de 28 de agosto de 2023.

Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral al Servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid, de 12 de diciembre de 2024.

Convenio colectivo de trabajo de aplicación en la empresa Sociedad Riojana de Cuidados Integrales, SAU, de 18 de diciembre de 2024.

Convenio Colectivo provincial para las industrias siderometalúrgicas de Toledo, de 8 de abril de 2022.

Convenio colectivo del sector de industria siderometalúrgica de la provincia de A Coruña, de 3 de agosto de 2022.

Convenio colectivo para el personal laboral de las empresas del sector de siderometalúrgicas de Pontevedra, de 3 de agosto de 2023.

Convenio colectivo de UTE, Recogida y Limpieza Toledo (Valoriza, Acciona) en el servicio de limpieza pública, viaria y recogida de R.S.U de la ciudad de Toledo, de 5 de diciembre de 2024.

Convenio colectivo de empresa Química del nalón, s. A., de 16 de diciembre de 2024.

Convenio colectivo del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden, de 13 de mayo de 2022.