

Efectos de la incapacidad permanente sobre el contrato de trabajo: problemas de aplicación del nuevo art. 49.1.n) ET¹

Effects of permanent disability on the employment contract: problems in applying the new article 49.1.n) of the labour law

MERCEDES LÓPEZ BALAGUER

Universitat de València, España

Resumen:

El presente trabajo analiza la reforma del artículo 49.1 n) ET, operada por la Ley 2/2025, desde la perspectiva del derecho a la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad. Se examina la adecuación del nuevo régimen extintivo al marco constitucional, europeo e internacional de protección de la discapacidad y se critica la reforma por su desconexión con la realidad, su falta de coherencia sistemática y su ambigüedad en la delimitación del procedimiento de adaptación, considerando que no se desarrolla un modelo integral de gestión de la discapacidad en el marco del contrato de trabajo. Así, se sostiene que es necesario reinterpretar el nuevo precepto a la luz del principio de igualdad y no discriminación, configurando la adaptación razonable y el mantenimiento en el empleo como regla general y la extinción contractual como excepción estrictamente justificada.

Palabras clave: discapacidad; ajustes razonables; discriminación; igualdad sustantiva; extinción del contrato; artículo 49.1 n) ET.

Abstract:

This paper analyses the reform of Article 49.1(n) of the Spanish Workers' Statute, introduced by Law 2/2025, from the perspective of the right to equality and non-discrimination of persons with disabilities. It examines the consistency of the new termination regime with the constitutional, European and international frameworks for disability protection, and criticizes the reform for its disconnection from practical reality, its lack of systematic coherence, and the ambiguity in defining the adaptation procedure. The article argues that the reform fails to develop a comprehensive model for managing disability within the employment relationship. Accordingly, it is proposed that the new

¹ Este trabajo se ha realizado en el marco del Proyecto RETEX PID 2024-162033OB-100 "Nuevas perspectivas en torno a la extinción del contrato de trabajo: retos presentes y desafíos futuros sobre su regulación jurídica".

provision should be reinterpreted considering the principle of equality and non-discrimination, establishing reasonable accommodation and job retention as the general rule, and contract termination as a strictly justified exception.

Keywords: disability; reasonable accommodation; discrimination; substantive equality; termination of employment; Article 49.1 n) ET.

Laburpena:

Lan honek Langileen Estatutuaren 49.1 n) artikuluaren erreforma aztertzen du, 2/2025 Legeak eragindakoa, berdintasunerako eskubidearen eta desgaitasuna duten pertsonen diskriminaziorik ezaren ikuspegitik. Iraungitze-araubide berria desgaitasuna babesteko konstituzio-esparrura, Europakora eta nazioartekora egokitzen den aztertzen da, eta erreforma kritikatzen da errealitatearekin loturarik ez duelako, koherenzia sistematzikorik ez duelako eta egokitzapen-prozedura mugatzean anbiguoa delako, kontuan hartuta ez dela garatzen desgaitasuna kudeatzeko eredu integral bat lan-kontratuaren esparruan. Horrenbestez, arau berria berrinterpretatu behar dela esaten da, berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipoaren argitan, arrazoizko egokitzapena eta enpleguari eustea arau orokor gisa eta kontratua azkentzea salbuespen erabat justifikatu gisa taxutuz.

Hitz gakoak: desgaitasuna; arrazoizko doikuntzak; diskriminazioa; funtsezko berdintasuna; kontratua amaitzea; Langileen Estatutuaren 49.1 n) artikulua.

1. Introducción

El pasado mes de abril, como es sabido, se aprobaba la Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente. En todo caso, debemos tener en cuenta que con la nueva letra n) no se incorpora en realidad al art. 49.1 ET una nueva causa de extinción, sino que se procede a matizar el alcance de una causa que hasta ahora implicaba automáticamente la extinción del contrato: la declaración de la situación de incapacidad permanente de la persona trabajadora. Quiero decir con ello que el nuevo precepto mantiene la declaración de incapacidad permanente como causa de extinción contractual pero condicionándola al procedimiento que el mismo establece.

En las páginas que siguen se analizarán las implicaciones jurídicas, prácticas y procedimentales de una reforma que ha transformado, tras la determinante intervención del TJUE en la materia, la tradicional vinculación estatutaria de la incapacidad permanente a la extinción contractual, esto es, a la continuidad laboral en la empresa de la persona declarada en situación de incapacidad permanente. En todo caso, creo que es muy interesante destacar a la hora de abordar este análisis que en general la doctrina científica está valorando la reforma de manera no demasiado positiva (por todos, Lahera Forteza, 2025; y, Aragón Gómez, 2025). A mi juicio, en esta misma línea, la modificación del art. 49.1.n) ET resulta poco afortunada por muchos motivos pero, en el plano contractual -que es el que aquí se analizará- porque muestra sobre todo una cierta

desconexión tanto de la realidad a la que se pretende aplicar como de la propia legislación -transnacional e interna- ya vigente en la materia, al igual que de la jurisprudencia del TJUE más antigua y más reciente y del propio TC. En este sentido, tras analizar la razón de ser y el alcance de la reforma legal, se expondrán los diferentes problemas que provocan las mencionadas desconexiones.

2. La obligada reforma de la extinción por incapacidad permanente: de las normas ya en vigor a la interpretación del TJUE en el asunto *Ca Na Negreta*

Antes de la aprobación de la Ley 2/2025, como es sabido, el art. 49.1.e) ET configuraba como causa objetiva y automática de extinción del contrato de trabajo "la muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador", estableciendo únicamente como salvedad lo dispuesto en el art. 48.2 ET para los casos de previsible revisión por mejoría en un plazo de dos años. Este sistema se caracterizaba por su automaticidad y por la ausencia de referencia alguna a las posibles adaptaciones del puesto de trabajo que permitiesen la continuidad de la relación laboral.

No obstante, como había destacado ya en muchas ocasiones la doctrina científica y comprobaremos seguidamente, la obligación de adaptación y de realización de ajustes razonables en el puesto de trabajo derivada directamente del derecho a la igualdad y a la no discriminación de las personas con discapacidad sí venía exigida por otras normas tanto en el ámbito transnacional como en nuestro propio ámbito interno.

De hecho, precisamente el incumplimiento de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, ha sido la clave de la reforma del art. 49 ET tras la STJUE en el asunto *Ca Na Negreta*. En todo caso, antes de entrar en el análisis de esta resolución, debemos hacer al menos un breve apunte del marco normativo aplicable en esta materia porque, como hemos dicho, no son pocas las normas, tanto transnacionales como nacionales, que imponen a la empresa obligaciones de adaptación por discapacidad², asumiendo que el incumplimiento de las mismas supone que nos encontremos ante un supuesto prohibido de discriminación.

² El concepto de discapacidad a que se refiere la Directiva 2000/78 debe interpretarse, según la jurisprudencia consolidada del TJUE, en el sentido de que incluye la enfermedad duradera: "entre los indicios que permiten considerar que tal limitación es «duradera» figuran, en particular, el que, en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio, la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o el que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha persona"; y que, "al comprobar ese carácter «duradero», el juzgado remitente debe basarse en todos los elementos objetivos de que disponga, en particular, en documentos y certificados relativos al estado de dicha persona, redactados de acuerdo con los conocimientos y datos médicos y científicos actuales" (STJUE de 1 de diciembre de 2016, *Daouidi*, C-395/15). De este modo, incluye "una condición causada por una enfermedad diagnosticada médica como curable o incurable, cuando esta enfermedad acarrea una limitación, derivada en particular 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, y si esta limitación es de larga duración. La naturaleza de las medidas que el empleador ha de adoptar no es determinante para considerar que al estado de salud de una persona le es aplicable este concepto" (STJUE de 10 de febrero de 2022, *HR Rail*, C-485/20). En relación con la asimilación de la incapacidad permanente con la discapacidad hay que tener en cuenta que, tras la reforma operada por Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, el art. 4.2 LGDGD establece: "Además de lo establecido en el apartado anterior, a los efectos de esta ley, tendrán la consideración de personas con

2.1. El marco internacional: Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad

Comenzando por el marco internacional, cabe destacar que la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD)³, es la norma que busca promover, proteger y garantizar la plena y efectiva igualdad de derechos de las personas con discapacidad y que establece que la discapacidad es una cuestión de derechos humanos, promoviendo principios como la no discriminación, la accesibilidad universal, la participación e inclusión social y el respeto a la dignidad inherente y a la autonomía individual (véase, *in extenso*, Alcaín Martínez, 2015).

De este modo, la CDPD tiene un carácter pluridisciplinar y el trabajo no es una materia que se olvide en este texto. En este sentido, en cuanto al derecho al trabajo, como recuerda de manera precisa la STSJ de Galicia de 15 de enero de 2025, Rec. 5548/2024, la Convención obliga a los Estados Parte a reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, lo que incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad (art. 27). Y en interpretación de esta norma, el Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad, instaurado por la Convención, ha publicado la Observación general núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo. Según esta Observación, la denegación de ajustes razonables se manifiesta cuando no se efectúan o proporcionan las modificaciones, las adaptaciones o el apoyo necesarios y adecuados que no impongan una carga desproporcionada o indebida (apartado 29). Cuando una persona o un empleador detecten una barrera para la plena inclusión de una persona con discapacidad, el empleador deberá adoptar las siguientes medidas, ya que, de lo contrario, incurría en una denegación de ajustes razonables: (a) el empleador colabora con la persona para encontrar posibles soluciones que permitan eliminar o evitar esa barrera, teniendo en cuenta la solución preferida por el interesado; (b) el empleador implementa la solución preferida por el interesado, a menos que suponga una carga indebida, en cuyo caso aplicará otra de las soluciones establecidas siempre que no implique una carga indebida, o la solución preferida en la medida de lo posible sin que ello represente una carga indebida (apartado 45).

De este modo, creo que no cabe duda de que el deber empresarial de proporcionar ajustes razonables se erige como pieza esencial de la igualdad en el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Y de hecho la CDPD se concibe como un elemento de efectividad de la igualdad formal, puesto que no basta con la mera prohibición de discriminación: se impone una obligación positiva de remover obstáculos individuales a

discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Sin perjuicio de lo anterior, a los efectos de la sección 1.^a del capítulo V y del capítulo VIII del título I, así como del título II, se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad”.

³ Aprobada por la Asamblea General de la ONU el 13 de diciembre de 2006 y ratificada por España en 2007.

través de adaptaciones laborales también individualizadas, ya que no realizar tales ajustes constituye en sí mismo una forma específica de discriminación. No obstante, como ya hemos señalado, la doctrina científica pronto empezó a alertar sobre las “serias dudas” que se planteaban acerca de la compatibilidad del cumplimiento de nuestra normativa con relación a la obligación contemplada en la CDPD (por todas, Cordero Gordillo, 2012: 263; Rodríguez Sanz de Galdeano, 2014: 115)

2.2. El marco europeo: la Directiva 2000/78/CE y la Carta de Derechos Fundamentales de la UE

Respecto de las normas aprobadas en el ámbito de la UE, como también es conocido, la ya citada Directiva 2000/78/CE destaca el protagonismo de las medidas de adaptación en la lucha contra la discriminación por motivos de discapacidad y exige en su art. 5 que los empresarios tomen “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, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario”, matizando que la carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades.

En relación con la Directiva resulta especialmente interesante detenerse en sus Considerandos 17, 20 y 21. El primero de los ellos afirma que la norma comunitaria no obliga a contratar, ascender, mantener en un puesto de trabajo o facilitar formación a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate o para seguir una formación dada, “sin perjuicio de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad”. Por otra parte, los Considerandos 20 y 21 aportan, por un lado, “ejemplos” de esas obligatorias medidas adecuadas, es decir, “medidas eficaces y prácticas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, por ejemplo adaptando las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre”. Y, por otro lado, criterios para determinar si las medidas en cuestión dan lugar a una carga desproporcionada, debiendo 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”.

En segundo lugar, en punto a la normativa europea no podemos dejar de reseñar la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea⁴, que, tras recoger el principio general de no discriminación por discapacidad (art. 21), establece en su art. 26, en materia de integración de las personas con discapacidad, que “La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad”.

De hecho, el TJUE apunta de manera expresa que la interpretación de la Directiva 2000/78 solo puede hacerse hoy día a la luz de las dos normas posteriores en el tiempo a las que nos hemos referido (STJUE de 17 de abril de 2018, *Egenberger*, C-414/16; y,

⁴ DOCE núm. 364, de 18 de diciembre de 2000.

STJUE de 21 de octubre de 2021, *Komisia za zashitta ot diskriminatsia*, C-824/19). En este sentido, precisamente esa interpretación integrada con la CDPD y la CDFUE va a ser clave para la delimitación del alcance de la exigencia de realizar ajustes razonables del puesto de trabajo no solo respecto de las personas trabajadoras con discapacidad sino, más allá, para no incurrir en discriminación por asociación, esto es, incluyendo, aquellos casos en los que el ajuste es necesario para a la atención y el cuidado de una persona con discapacidad a cargo del trabajador sin discapacidad.

2.3. El marco interno: regulación especial *versus* regulación general

La transposición de la Directiva 2000/78/CE al ordenamiento español se realizó, como es sabido, con la aprobación de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social⁵. En concreto, en la sección 3.^a del capítulo III del título II se establecieron diversas medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo, y se modificaron varias normas, como el entonces vigente texto refundido del ET y la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), introduciendo el art. 37 bis. 2 e incorporando ya la obligación de adaptación del puesto de trabajo con la salvedad de que se tratase de una carga excesiva. No obstante, con esa transposición no se modificó entonces sustancialmente el régimen de extinción del contrato por incapacidad permanente y se mantuvo su carácter automático, lo que hizo que se considerase de manera unánime la necesidad de modificar el régimen extintivo previsto en el art. 49.1.e) ET (Cordero Gordillo, 2012: 262).

Posteriormente, se deroga la LISMI y se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social -Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre- (LGDPD). El art. 2.m) de esta norma define como ajustes razonables "las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos". Por otro lado, el art. 40.2 establece que "Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas

⁵ Literalmente en su EM señalaba que "Con la base jurídica del artículo 13 del Tratado de la Comunidad Europea, se aprobaron en 2000 dos directivas: en primer lugar, la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, que aborda tal principio en diversos ámbitos; en segundo lugar, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que pretende luchar contra las discriminaciones basadas en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual. Mediante las medidas incluidas en este Capítulo se adecua la legislación española a estas dos directivas procediendo a su transposición a nuestro derecho. Además, se establece un marco legal general para combatir la discriminación por el origen racial o étnico de las personas en todos los ámbitos, se aborda la definición legal de la discriminación, directa e indirecta, y se moderniza la regulación de la igualdad de trato y la no discriminación en el trabajo, modificándose, entre otros, determinados preceptos del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley de Integración Social de los Minusválidos, de la Ley de Procedimiento Laboral, de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social y de la legislación en materia de función pública, si bien estas últimas modificaciones por razones sistemáticas se integran en el título III".

con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa". Y, además el art. 63 LGDPD en relación con las consecuencias derivadas del incumplimiento de este deber determina que se entenderá vulnerado el principio de igualdad "cuando, por motivo de o por razón de discapacidad, se produzcan discriminaciones directas o indirectas, discriminación por asociación, acosos, incumplimientos de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas".

En fin, este *iter* normativo se completa en nuestro país con la aprobación en 2022 de la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación en vigor desde el 14 de julio de ese mismo año y en cuyo art. 6.1 a) párr. 2º se consignó expresamente que "Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos".

En definitiva, podemos afirmar que no desde 2013 sino ya en la década anterior la normativa especial en materia de discapacidad venía tanto exigiendo los ajustes razonables que hoy contempla el art. 49.1.n) ET como reconociendo la posible justificación para su no realización por carga excesiva. En este sentido, como se ha puesto de manifiesto de manera muy gráfica, "había numerosas señales, muchas de ellas procedentes de la normativa interna y de nuestra doctrina judicial, que evidenciaban la necesidad de acometer dicha reforma o, al menos, exigían una interpretación y aplicación matizada de la extinción del contrato de personas declaradas en situación de incapacidad permanente y que, por extensión, afectaban también a la extinción por ineptitud sobrevenida" (De la Puebla Pinilla, 2024: 9).

2.4. La STJUE de 18 de enero de 2024, C-631/22, asunto *Ca Na Negreta*

Con el panorama normativo internacional, comunitario e interno, que brevemente hemos descrito, el 18 de enero de 2024 el TJUE se pronuncia en el Asunto C-631/22, dictando la sentencia conocida como caso *Ca Na Negreta* y, qué duda cabe, esta resolución ha sido determinante para impulsar la reforma legislativa que nos ocupa, aunque, como ya se ha visto, no deberíamos haber llegado ni hasta el TJUE ni hasta el año 2024 para entender que era necesaria la modificación del automático efecto extintivo de la declaración de incapacidad permanente de la persona trabajadora en el ET.

2.4.1. La cuestión prejudicial del TSJ de Islas Baleares

Es importante tener en cuenta que la cuestión prejudicial que lleva al TJUE a pronunciarse en este tema viene planteada por el TSJ de Baleares respecto de un caso que se refiere a un trabajador que prestaba servicios como conductor de camión y que, tras sufrir un accidente laboral, fue asignado en la misma empresa a un nuevo puesto adaptado a sus secuelas, donde pasó de conducir toda la jornada laboral a hacerlo unos cuarenta minutos diarios. No obstante, el trabajador, siguió con el procedimiento para el reconocimiento de una incapacidad permanente. Y, de hecho, posteriormente, se le reconoció judicialmente una incapacidad permanente total para su profesión habitual. Ante esta nueva situación la empresa procedió a extinguir su contrato de trabajo basándose en la previsión del artículo 49.1.e) ET, esto es, como decíamos anteriormente, en la automática relación que este precepto establecía entre la incapacidad permanente y el fin del vínculo laboral.

Decía que es necesario apuntar el supuesto de hecho del que proviene la STJUE porque, a mi modo de ver, es muy significativo a efectos no solo de entender la interpretación del TJUE -que por supuesto lo es- sino también el erróneo planteamiento sobre el que se sustenta nuestra normativa interna en la materia antes y, a mi juicio, también después de la reforma.

El TSJ de las Islas Baleares, como decíamos, articula dos cuestiones prejudiciales, que el TJUE examina conjuntamente, sobre si el art. 5 de la Directiva 2000/78, interpretado a la luz de los arts. 21 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los arts. 2 y 27 de la Convención de las Naciones Unidas debe interpretarse en el sentido de que se opone a nuestra normativa nacional que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente para ejecutar las tareas que le incumben en virtud de dicho contrato debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva.

2.4.2. Fundamentación jurídica de la STJUE en el asunto *Ca Na Negreta*

En la sentencia que comentamos el TJUE determinó que el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE debe interpretarse en el sentido de que “se opone a una normativa nacional como la española que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo en caso de incapacidad permanente total sin que esté obligada la empresa, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva”.

Para alcanzar esta conclusión es importante, a mi juicio, y con la finalidad de analizar el impacto de esta sentencia en la Ley 2/2025, detenerse en algunos de los apartados de la sentencia que sustentan su fundamentación jurídica con base además en la jurisprudencia del TJUE en esta materia:

- El concepto de «ajustes razonables» implica que “un trabajador que, debido a su discapacidad, ha sido declarado no apto para las funciones esenciales del puesto que ocupa” sea reubicado en otro puesto para el que disponga de las competencias, las capacidades y la disponibilidad exigidas, siempre que esa medida no suponga una carga excesiva para su empresario (STJUE de 10 de febrero de 2022, asunto *HR Rail*, C-485/20).
- La normativa nacional en virtud de la cual un trabajador con discapacidad está obligado a “soportar el riesgo de perder su empleo para poder disfrutar de una prestación de seguridad social, menoscaba el efecto útil del artículo 5 de la Directiva 2000/78, interpretado a la luz del artículo 27, apartado 1, de la Convención de la ONU, según el cual se debe salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, y el mantenimiento en el empleo”.
- Al asimilar una «incapacidad permanente total», que solo afecta a funciones habituales, al fallecimiento de un trabajador o a una «incapacidad permanente absoluta» que designa una incapacidad para todo trabajo, “dicha normativa nacional es contraria al objetivo de integración profesional de las personas con discapacidad a que se refiere el art. 26 de la Carta”.
- Una normativa nacional en materia de seguridad social no puede ir en contra del art. 5 de la Directiva 2000/78, interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta, convirtiendo la discapacidad del trabajador en una causa de despido, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables para permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva, en el sentido de la jurisprudencia recordada en el apartado 45 de la presente sentencia.
- La Directiva 2000/78/CE debe interpretarse a la luz de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que incluye la denegación de ajustes razonables como forma de discriminación por motivos de discapacidad.

2.5. La consolidación de la doctrina del TJUE en 2025: Asuntos *Pauni* y *Bervidi*

La jurisprudencia del TJUE en relación con la interpretación del art. 5 de la Directiva 2000/78 respecto del alcance de la exigencia de adoptar los ajustes razonables necesarios para adaptar el puesto de trabajo a la persona discapacitada se ha consolidado en dos recientes sentencias que, aplicando la doctrina jurisprudencial del TJUE no solo en el asunto *Ca Na Negreta* sino en otros como *HK Danmark* -STJUE de 11 de abril de 2013, C-335/11 y C-337- o *Ruiz Conejero*- STJUE de 18 de enero de 2018, C-270/16-, van más allá de la misma, delimitando de manera más precisa objetivamente y subjetivamente el alcance de la norma comunitaria.

2.5.1. La STJUE de 11 de septiembre de 2025, C- 5/24, asunto *Pauni*: consolidando la jurisprudencia en materia de ajustes razonables

La sentencia *Pauni*, dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea el pasado 11 de septiembre de 2025, a mi modo de ver, da un paso más en la consolidación del principio de igualdad de trato en el empleo y la ocupación de las personas con discapacidad, obviamente en el marco de la Directiva 2000/78/CE. En el asunto que se plantea al TJUE se cuestiona el despido de una trabajadora italiana tras superar los 180 días remunerados de baja (y 120 no remunerados) por enfermedad previstos en la normativa aplicable, sin que la norma distingiera entre trabajadores con o sin discapacidad. De este modo, el órgano remitente - el Tribunal Ordinario de Rávena- planteó si esa regulación podía implicar una discriminación indirecta y si el empleador estaba obligado a realizar ajustes razonables antes del despido.

El TJUE parte de su consolidada jurisprudencia para reafirmar que la noción de “discapacidad” comprende toda limitación duradera que obstaculice la participación plena y efectiva en la vida profesional, y que las enfermedades de larga duración pueden incluirse en tal concepto. Desde esa premisa, el Tribunal subraya que el despido de un trabajador con discapacidad se sitúa dentro del ámbito de aplicación de la Directiva, al afectar directamente a las “condiciones de despido” del art. 3.1.c) de la misma.

El Tribunal descarta la existencia de discriminación directa, ya que la norma convencional cuya aplicación se cuestiona se aplica a todos los trabajadores sin referencia explícita a la discapacidad. Sin embargo, aprecia que puede producirse una discriminación indirecta en la medida en que los trabajadores con discapacidad están objetivamente más expuestos a ausencias prolongadas por motivos de salud, y por tanto a alcanzar antes el límite de los 180 días de baja al que nos referíamos anteriormente. Esta regla aparentemente neutra puede colocarles en una posición de desventaja particular, prohibida por el art. 2.2.b) de la Directiva.

Ahora bien, en el tema que nos ocupa en relación con la reforma de nuestro art. 49 ET, el interés de la sentencia *Pauni* reside en la interpretación del art. 5 de la Directiva, que impone a los empresarios la obligación de realizar ajustes razonables para garantizar la igualdad efectiva y la no discriminación de las personas con discapacidad. El TJUE, en los apartados 60 y 61 de la sentencia recuerda que esta obligación no es meramente programática, sino un deber jurídico concreto y previo en su caso a la extinción contractual. De este modo, impone al empresario el deber de adoptar medidas adecuadas —organizativas, funcionales o materiales— que permitan la continuidad laboral del trabajador con discapacidad, ello, claro está, salvo que supongan una carga desproporcionada, tal y como prevé la Directiva. De hecho, se reconoce abiertamente que negar esa posibilidad vaciaría de contenido no solo el derecho reconocido por la Directiva sino también por el art. 27 de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que es una norma vinculante para la Unión y clave a la hora de interpretar el alcance del propio art. 5 de la Directiva.

En este sentido, el Tribunal, respondiendo a la cuestión prejudicial, rechaza de plano que la previsión general en la normativa italiana de un período adicional de baja no remunerada -el de 120 días al que hicimos referencia- constituya en sí misma un “ajuste

“razonable” en los términos de la Directiva, pues no se trata de una medida individualizada ni adoptada por el empleador para responder a las necesidades concretas del trabajador. Los ajustes razonables, afirma el TJUE, exigen una evaluación casuística: no basta con aplicar un régimen uniforme, sino que deben valorarse las posibilidades efectivas de reincorporación, la naturaleza de la discapacidad y las alternativas organizativas que permitan compatibilizar la productividad empresarial con la protección de la salud y el empleo del trabajador.

En definitiva, aunque la sentencia no declara incompatible la normativa italiana con la Directiva, sí resulta clara a la hora de reforzar una concepción material del derecho de no discriminación de las personas con discapacidad, situando la obligación empresarial de ajustar razonablemente sus condiciones laborales como elemento clave de la igualdad de oportunidades y en un criterio interpretativo esencial para juzgar la licitud de los despidos de trabajadores con discapacidad en la Unión Europea.

2.5.2. La STJUE de 11 de septiembre de 2025, C- 38/24, asunto *Bervidi*: la expansión de la Directiva 200/78/CE al ámbito de los derechos de conciliación

Con la sentencia *Bervidi* el TJUE va a dar un paso más en el alcance de la obligación de adoptar ajustes razonables prevista en el art. 5 de la Directiva 200/78 y, en un claro ejercicio de rectificación de doctrina, va a extender la obligación empresarial de realizar ajustes razonables a los trabajadores que, sin ser ellos mismos personas con discapacidad, prestan asistencia a un familiar con discapacidad, esto es, va a aplicar la figura de la discriminación por asociación en estos casos, configurando un nuevo estándar de protección en materia de igualdad de trato y no discriminación por discapacidad.

El caso tiene, como en la sentencia anterior, origen en Italia, donde una trabajadora —madre de un menor con discapacidad severa— solicitó una adaptación permanente de su horario -pasar a fijo incluso con una menor cualificación- para poder atender las necesidades de cuidado directo su hijo. Ante la negativa de la empresa, interpuso demanda por discriminación, que fue desestimada en las instancias nacionales y es el Tribunal Supremo italiano el que, en última instancia, plantea al TJUE una cuestión prejudicial centrada en aclarar si la protección frente a la discriminación por discapacidad, así como la obligación de ajustes razonables, podía amparar también a personas trabajadoras cuidadoras de un familiar con discapacidad.

Para resolver la cuestión prejudicial, el TJUE recuerda que la Directiva 2000/78 concreta el principio general de no discriminación del art. 21 de la CDFUE, y que la interpretación de la Directiva debe realizarse conforme a la CDPD. En este marco, destaca la sentencia que la finalidad de la Directiva no es solo proteger a las personas con discapacidad, sino eliminar toda forma de trato desigual vinculado a este motivo, incluso cuando afecte a terceros estrechamente asociados con la persona discapacitada. En este punto, apoyándose en el precedente de la sentencia *Coleman* (STJUE de 17 de julio de 2008, C-303/06), se confirma que la discriminación directa por asociación está prohibida; pero, dando un paso más allá se afirma que la discriminación indirecta por asociación también entra en el ámbito del art. 2. 2. b) de la Directiva. Así, entiende que el principio de igualdad de trato se refiere a los motivos de discriminación —no a una categoría cerrada de personas—, de modo que un trabajador sin discapacidad que sufre un perjuicio

por los cuidados que presta a un familiar con discapacidad está protegido frente a medidas o prácticas empresariales aparentemente neutras que lo coloquen en desventaja.

De este modo, a mi juicio, la principal innovación de esta sentencia radica esencialmente en extender esta lógica a la interpretación del art. 5 de la Directiva, relativo a los ajustes razonables. Tradicionalmente, esta obligación se entendía limitada a los trabajadores con discapacidad. De hecho, en los apartados 39 y 42 de la sentencia *Coleman*, literalmente el TJUE había señalado que el art. 5 de la Directiva 2000/78 era aplicable únicamente a las personas con discapacidad. Es por ello por lo que creo que es importante destacar el cambio de criterio del TJUE, que justifica su reinterpretación del alcance de la obligación de realizar ajustes razonables precisamente en la revisión del art. 5 de la Directiva a la luz de los arts. 24 y 26 CDFUE y de los arts. 2, 5 y 7 de la CDPD. En este sentido, en la sentencia se conecta la obligación de ajustes con el interés superior del menor con discapacidad, recogido en el art. 24 de la Carta y en el art. 7 de la CDPD, incidiendo el TJUE en que garantizar la igualdad de oportunidades del niño con discapacidad exige que sus progenitores o cuidadores no sean penalizados laboralmente por el ejercicio de su función asistencial.

Así pues, se concluye en la sentencia *Bervidi* que los ajustes razonables también deben aplicarse, con determinadas condiciones, al trabajador que cuida de una persona con discapacidad porque la denegación de tales ajustes forma parte de las conductas discriminatorias y la efectividad del principio de igualdad se vería vaciada de contenido si no se extendiera al cuidador la posibilidad de obtener adaptaciones que le permitan compatibilizar su empleo con los cuidados esenciales de la persona con discapacidad. Y, en relación con ello, la interpretación que se hace del concepto “ajuste razonable” va mucho más allá de la adaptación del puesto o de la recolocación, dado que se entiende que puede incluir medidas como la reasignación temporal, la reducción o flexibilidad del horario o el cambio de puesto, siempre que no impongan una carga excesiva al empresario, conforme a los criterios del considerando 21 de la Directiva (costes, recursos, tamaño de la empresa y ayudas disponibles).

En definitiva, el TJUE declara que la negativa empresarial a adaptar las condiciones laborales de una persona que cuida de un hijo con discapacidad puede constituir discriminación indirecta por asociación y que, para prevenirla, los empleadores están obligados a aplicar el régimen de ajustes razonables del art. 5 de la Directiva 2000/78, siempre que no se genere una carga desproporcionada. Con ello, sin duda, se amplía el alcance subjetivo de la protección antidiscriminatoria por discapacidad en la Unión Europea y, a su vez, se refuerza la conexión entre la no discriminación por discapacidad y el ejercicio de derechos de conciliación y cuidado pero no en el ámbito de aplicación de la Directiva (UE) 2019/1158, relativa al equilibrio entre la vida profesional y la vida privada de los progenitores y cuidadores, que introduce derechos específicos para los trabajadores con responsabilidades de cuidado, esto es, del ejercicio de derechos de conciliación (Beltrán de Heredia, 2025: b).

En efecto, a mi modo de ver, con la sentencia *Bervidi* el TJUE explora una especie de intersección entre el principio de igualdad de trato por motivos de discapacidad y las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar. En este sentido, no puede obviarse que esta resolución alcanza, de algún modo, una dimensión complementaria respecto de

la Directiva (UE) 2019/1158. Así, la sentencia *Bervidi*, al reinterpretar el art. 5 de la Directiva 2000/78 introduce un plus de exigencia empresarial que va más allá de la mera gestión flexible prevista en la Directiva 2019/1158, dado que, mientras que esta última impone un deber de negociación y valoración razonable de las peticiones de los cuidadores, la resolución que comentamos transforma esa lógica en una obligación empresarial sustantiva de realizar ajustes razonables cuando la negativa pueda generar una discriminación indirecta por asociación.

En otras palabras, el TJUE impone a la empresa la obligación de adoptar medidas efectivas de adaptación, salvo que demuestre que su cumplimiento supondría una carga excesiva, por lo que esta doctrina desplaza el eje del análisis desde la mera conciliación hacia la efectividad del principio de igualdad, integrando la dimensión familiar en la protección antidiscriminatoria. Desde esta perspectiva, a mi entender, no cabe duda de que en el supuesto de que la necesidad de cuidado sea requerida por una persona con discapacidad, la doctrina *Bervidi* eleva la protección hasta un nivel en el que la empresa ya no puede limitarse a invocar motivos de organización interna o de necesidades productivas para dejar de atender la solicitud de conciliación, sino que, en el marco de la Directiva 2000/78/CE, quedará obligada a la realización de los ajustes razonables y solo si acredita, también en los términos previstos en la norma comunitaria, la existencia de una carga excesiva, podrá justificar la falta de aquellos ajustes.

Así pues, creo que podemos considerar que la sentencia *Bervidi* transforma el derecho de conciliación y cuidado respecto de las personas con discapacidad en un instrumento de igualdad sustantiva. Por ello, las personas que asumen responsabilidades familiares hacia personas con discapacidad quedan situadas en una esfera que podríamos considerar de protección reforzada, donde la negativa empresarial a introducir ajustes razonables podrá ser constitutiva de discriminación por asociación prohibida por el Derecho de la Unión.

3. La reforma del art. 49.1 ET: de la extinción automática a la exigencia de un procedimiento impreciso

Analizado el marco normativo y la jurisprudencia del TJUE sobre la Directiva 2000/78/CE y la obligación empresarial de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo en supuestos de discapacidad, entramos ya en el estudio de la reforma operada por la Ley 2/2025 que, como es sabido, modifica no solo el art. 49.1 ET sino también el art. 48.2 ET, para incluir el periodo de espera que media entre la declaración de incapacidad permanente y la adaptación o el cambio de puesto de trabajo, como supuesto de suspensión de la relación laboral con derecho a reserva de puesto de trabajo; el art. 174.5 LGSS, con la finalidad de adaptar la dinámica de la prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal y la efectividad de las pensiones de incapacidad permanente total y absoluta o de gran incapacidad a las nuevas situaciones derivadas de la referida modificación del art. 49 ET; y, el art. 120.2 LRJS, con el objetivo de reconocer el carácter urgente y preferente del proceso de extinción por causa objetiva en el supuesto de extinción de contrato de trabajo previsto en el artículo 49.1.n) ET.

En su EM, la norma recoge el panorama normativo y jurisprudencial al que nos hemos referido anteriormente y se reconoce que la automaticidad en la extinción tras la

declaración de incapacidad de la persona trabajadora no tiene encaje en el mismo, por lo que se afirma que con la reforma “se pretende garantizar, de una manera más eficaz el derecho a la igualdad en el empleo de las personas con discapacidad en los términos establecidos en los artículos 9.2, 14, 35 y 49 de la Constitución Española y en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social”.

Pues bien, si la intención de la reforma era ofrecer una garantía “eficaz”, tal y como vamos a comprobar, podríamos cuestionar que en la práctica vaya a ser así porque, desde luego, si el procedimiento que prevé el nuevo art. 49.1.n) adolece de algo, es precisamente de eficacia. Pero vayamos por partes. Veamos primero en qué se concreta la modificación del art. 49.1.n) ET; y, en segundo lugar, qué problemas plantea la aplicación en la práctica del nuevo procedimiento.

3.1. La declaración de incapacidad permanente como causa de extinción condicionada en el nuevo art. 49.1.n) ET

Con la aprobación de la Ley 2/2025, la letra e) del art. 49.1 ET solo se refiere ya a la muerte como causa de extinción del contrato. Y la nueva letra n) del precepto, rompiendo su sistemática -puesto que el art. 49 ET solo enumera las causas extintivas, que después son desarrolladas en preceptos posteriores-, diseña un procedimiento para los supuestos en que se produce la declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora -salvo que estemos en la situación de posible mejoría que regula el art. 48.2 ET-.

El procedimiento que el precepto configura parte de la declaración de incapacidad como causa de extinción, es decir, como señalábamos al principio de este trabajo, ésta sigue siendo motivo justificado para la rescisión contractual, pero ya no actuará de manera automática sino condicionada. Para empezar, la incapacidad permanente como causa de extinción se condiciona a que:

- no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa
- no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora
- o, en fin, a que incluso existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.

En segundo término, en línea con lo exigido por la Directiva y por nuestra LGDPP y de acuerdo también con la jurisprudencia del TJUE, para determinar si la carga es excesiva se tendrá particularmente en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas.

En tercer lugar, la norma ofrece un criterio más concreto y objetivo para las empresas de menos de 25 personas trabajadoras para determinar la existencia de carga excesiva. De este modo, señala que ésta concurrirá cuando el coste de adaptación del

puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes:

1.^a La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56.1.

2.^a Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación.

En cuarto lugar, se señala que la persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral. A su vez, la empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados también desde la fecha en que se le notifique la resolución de incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo. Y, en el caso de que se acremente que el ajuste suponga una carga excesiva o de que no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato, lo que deberá ser comunicado por escrito incluyendo el mismo la motivación de la decisión.

Finalmente, el nuevo procedimiento involucra a los servicios de prevención que, previa consulta la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, determinarán, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

En definitiva, tal y como se ha concluido, es cierto que la reforma puede considerarse una oportunidad para la “normalización” de los ajustes en caso de discapacidad, pero plantea muchas cuestiones necesitadas de “clarificación judicial”, “reflexión académica” y de intervención de la “negociación colectiva” (Esteban Legarreta, 2025: 4). En efecto, dicho de otro modo, la reforma deja más dudas que certezas y ello resulta criticable, dado que, tras muchos años de incumplimiento constatado de la normativa de igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad con la previsión del art. 49.1e) ET, no parece que quedar pendientes de la interpretación de los Tribunales, la doctrina, los agentes sociales y las empresas y la RLPT sea el camino más correcto.

3.2. El procedimiento a seguir tras la declaración de incapacidad permanente de la persona trabajadora

De acuerdo con lo que acabamos de señalar, tras la reforma, la extinción del contrato tras la declaración de incapacidad permanente no es ya automática sino condicionada. Y es precisamente en la articulación de los condicionantes que el art. 49.1.n) ET establece donde la redacción de la norma plantea las dudas a las que nos hemos referido, generando una poco deseable inseguridad jurídica que resulta si cabe más grave en la regulación de una causa de extinción contractual de personas con discapacidad.

3.2.1. Los incompatibles plazos para actuar de persona trabajadora y empresa: la regulación de la decisión “no informada” de mantener el vínculo

Al principio del trabajo hemos comentado que la nueva regulación adolece de cierta desconexión con la realidad a la que debe aplicarse tanto desde la perspectiva del trabajador como desde la perspectiva de la empresa.

Pues bien, un ejemplo de ello podemos encontrarlo precisamente en la dificultad - sino imposibilidad- de trasladar a la práctica las previsiones del art. 49.1.n) ET en relación con los diferentes plazos que se imponen al trabajador y a la empresa para proceder, el primero, a tomar la decisión de continuar con la relación laboral; y, la segunda, a realizar los ajustes razonables. El trabajador deberá pronunciarse por escrito en el breve plazo de diez días naturales. Y la empresa tendrá tres meses para realizar los ajustes razonables y, en su caso, proceder a la extinción justificando objetivamente la imposibilidad de llevarlos a cabo en la práctica. Ahora bien, el verdadero problema de aplicación de estos plazos se detecta al comprobar que ambos van a iniciarse con el mismo *dies a quo*: la notificación a cada uno de ellos de la declaración de incapacidad permanente.

La duda se centra en cómo encajar esta dinámica temporal en una relación laboral real con mínima seguridad jurídica y asegurando, primero, que se cumple la justificación del efecto extintivo de la incapacidad permanente que contempla el propio precepto cuando alude a la negativa del trabajador a aceptar un cambio de puesto; y, segundo, que, en general, se cumplen las obligaciones empresariales de adopción de ajustes razonables y el derecho de igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad.

En primer lugar, el nuevo precepto estatutario deja claro que si el trabajador no manifiesta en diez días su decisión de mantener el vínculo laboral expresamente y por escrito, la consecuencia de la declaración de incapacidad permanente será, como hasta ahora, la extinción del contrato. Con ello, respecto de la posibilidad de ocupar una vacante adecuada ofrecida por la empresa, salvo en los casos excepcionales en los que la empresa pueda ofertarla adecuándose al perfil profesional del trabajador en diez días naturales desde la comunicación de la incapacidad permanente a éste -cosa que la empresa no tendrá por qué conocer-, será imposible que ese trabajador pueda llegar a valorar una propuesta adecuada para cubrir una vacante disponible, salvo, claro está, que admitamos -como creo que debe ocurrir- que el trabajador manifieste su voluntad de mantener el contrato en el plazo de diez días y, posteriormente, con la oferta del nuevo puesto en la mano, decida activar el efecto extintivo, tal y como, de manera literal reconoce el art. 49.1.n) ET al señalar como causa de extinción el rechazo por parte del trabajador al cambio de puesto de trabajo.

A mi modo de ver, para poder llevar a la práctica la opción extintiva que el primer párrafo del art. 49.1.n) ET regula, debemos asumir que la decisión de mantener el vínculo manifestada en el límite temporal de diez días que contempla su párrafo cuarto será una decisión “condicionada”, esto es, que el trabajador podrá revisar y revocar cuando tenga toda la información. Así pues, la extinción voluntaria del contrato por rechazo al cambio de puesto podrá producirse tras una primera decisión “provisional” de mantener el vínculo. En todo caso, lo que debe criticarse es que a la hora de regular el procedimiento el legislador no haya valorado las dificultades de aplicación práctica del mismo.

En segundo lugar, conectando la decisión del trabajador con la obligación de la empresa de realizar ajustes razonables, cabría entender que si aquél no se manifiesta expresamente y por escrito, ésta quedará eximida de su obligación de adoptar los ajustes razonables. Pero claro una conclusión como esta no se ajusta ni a la normativa transnacional y nacional que hemos analizado, ni a la jurisprudencia del TJUE; ni, tampoco, a la clara doctrina del Tribunal Constitucional en esta materia (De la Puebla, 2024: 14; Esteban Legarreta, 2025: 1; Aragón Gómez, 2025: 159). En efecto, además de la jurisprudencia del TJUE, es clave también en este punto recordar la STC 51/2021, de 15 de marzo, porque es evidente que la opción que deriva de la interpretación literal del art. 49.1.n) ET no encaja en la consideración de los ajustes razonables como una obligación de la empresa que “no se limita únicamente a aquellos casos en que se soliciten expresa y formalmente por el afectado; [sino que] alcanza también a los supuestos en que, aun cuando no se haya procedido a su petición formal por la persona que sufre discapacidad, quien deba garantizar su derecho a no ser discriminado tenga conocimiento de dicha discapacidad”⁶.

Se ha considerado, desde una lectura que amplía el enfoque de esta obligación de realizar ajustes razonables no solo como obligación de la empresa sino también como derecho del trabajador, que “atribuir al trabajador declarado incapaz permanente la opción de requerir o no a la empresa la adopción de las medidas o ajustes necesarios que podrían permitirle mantener su empleo, resulta más respetuosa con la configuración de los ajustes razonables no solo como una obligación a cargo, en este caso, del empresario, sino también como un derecho del propio trabajador” (De la Puebla Pinilla, 2024: 15). Ahora bien, para alcanzar esta conclusión, con la que estoy totalmente de acuerdo, se parte de que el trabajador toma su decisión con al menos cierto conocimiento de los ajustes que se le proponen y, tras la valoración de la alternativa empresarial, desde su propia perspectiva, esto es, contemplando los efectos prestacionales, modificación de condiciones, etc.

A mi modo de ver, este enfoque que contempla los ajustes razonables como obligación y también como derecho es, sin duda, el más ajustado a su configuración jurídica, ya que como confirma la STJUE *HR Rail*, aplicando el art. 5 de la Directiva 2000/78, implica que el empresario está “obligado” a adoptar las medidas adecuadas, es decir, medidas eficaces y prácticas, teniendo en cuenta cada situación individual, para “permitir” a cualquier persona con discapacidad acceder al empleo, tomar parte en el

⁶ Y añade: " En esta línea, la observación general núm. 6 (2018) sobre la igualdad y la no discriminación del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Convención de la ONU puntualiza que «la obligación de proporcionar ajustes razonables no se limita a situaciones en que una persona con discapacidad haya pedido un ajuste o en que se pueda demostrar que el garante de los derechos en cuestión era consciente de que esa persona tenía una discapacidad. También se aplica cuando el posible garante de los derechos debería haberse dado cuenta de que la persona en cuestión tenía una discapacidad que tal vez obligara a realizar ajustes para que esta pudiera superar obstáculos al ejercicio de sus derechos» (CRPD/C/GC/6, párrafo 24 in fine; en la misma dirección, véanse las conclusiones de la abogada general Eleanor Sharpston, de 19 de octubre de 2017, en el asunto Carlos Enrique Ruiz Conejero, C-270/16, puntos 39 y 41). En estos últimos casos, ciertamente, el cumplimiento de la obligación de proceder a ajustes razonables puede verse obstaculizado o impedido por la falta de datos relevantes facilitados por el empleado o empleada, en cuyo caso, y hasta que no tenga la información necesaria, tan solo estará en manos del empleador informarle de este derecho. Sin embargo, tan pronto como se constate la discapacidad, el empleador deberá cumplir con su obligación de garantizar la igualdad de trato y la no discriminación de las personas con discapacidad a través de los ajustes razonables que sean necesarios y factibles”.

mismo o progresar profesionalmente, o para que se le ofrezca formación, sin que suponga una carga excesiva. Ahora bien, en relación con la reforma del art. 49.1.n) ET, debemos tener en cuenta que el breve plazo para tomar la decisión de continuar con la prestación laboral coloca al trabajador ante la disyuntiva de tener que elegir, pero sin datos objetivos para tomar esa decisión.

En este sentido, lo cierto es que fuera de toda lógica aplicativa, el legislador no ha contemplado que el plazo para que el trabajador declarado en situación de incapacidad permanente decida si quiere continuar o no en la empresa se inicie tras la propuesta de ésta concretando los ajustes razonables. Dicho de otro modo, el legislador no ha diseñado un procedimiento en el que podamos hablar con una mínima seguridad jurídica de que el trabajador toma una decisión tan trascendente como la de mantener o extinguir el contrato debidamente informada. Con ello, creo que en la práctica se extenderá en las empresas la dinámica de esperar al transcurso del plazo de diez días para activar o no la realización de los ajustes razonables, en el entendido de que, dado que según la norma el silencio es negativo, la falta de comunicación escrita del trabajador manifestando su voluntad de mantener el vínculo contractual, implicará la extinción del contrato.

De hecho, asumiendo que no parece probable que la empresa pueda ofrecer una información suficiente y adecuada sobre el alcance de esos ajustes razonables, la doctrina hace una relectura o revisión de la literalidad de la norma para proponer que “convendría que la empresa haga algún tipo de ofrecimiento durante estos 10 primeros días” porque de la interpretación literal podría derivar “una extinción sin ofrecer ajustes razonables” (Beltrán de Heredia, 2025: a).

En todo caso, creo que debemos tener en cuenta que con la redacción actual del precepto, el legislador no ha contemplado -por más que creamos que es evidente que debió hacerlo- que la decisión del trabajador tras la declaración de incapacidad permanente deberá prestarse de manera informada y por eso cabe entender que su falta llevará a la extinción del contrato (Lahera Forteza, 2025: 1; Aragón Gómez, 2025: 159). Quiero decir con ello que la previsión del plazo de diez días para manifestar su decisión de mantener el empleo -esto es, la previsión legal del silencio negativo- parece centrarse en el derecho del trabajador a extinguir su contrato valorando los pros y contras de mantener su prestación de servicios más quizá personalmente que profesionalmente⁷. De hecho, la doctrina judicial posterior a la reforma de la Ley 2/2025 interpreta, refiriéndose a la obligación empresarial de adoptar los ajustes razonables necesarios, que “la normativa vigente añade la necesaria manifestación por escrito de la persona trabajadora afectada de su voluntad de mantener la relación laboral, en el plazo de 10 días naturales”⁸.

A mi modo de ver, podemos considerar que la fijación de plazos incompatibles y la ausencia de una secuencia procedural clara sitúan a la persona trabajadora ante la necesidad de decidir sin información suficiente, al tiempo que también pueden dejar a la

⁷ No olvidemos que tras la reforma del art. 198.2 LGSS, asumiendo la doctrina de la STS de 11 de abril de 2024, Rec. 197/2023, en el supuesto de que un pensionista realice un trabajo o actividad que dé lugar a la inclusión en un régimen de la seguridad social, la entidad gestora suspenderá el pago de la pensión. La entidad gestora reanudará el pago de la misma cuando se produzca el cese en el trabajo o actividad. Todo ello sin perjuicio de la eventual revisión del grado de incapacidad permanente.

⁸ STSJ de Cantabria de 26 de septiembre de 2025, Rec. 568/2025.

empresa en una posición de incertidumbre respecto al inicio y alcance de su obligación de adoptar ajustes razonables. De este modo, la reforma termina reproduciendo el esquema extintivo previo bajo una apariencia de continuidad del vínculo, en lugar de instaurar un auténtico procedimiento de adaptación del puesto o de reubicación que materialice el mandato de igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad. En última instancia, como ocurre siempre que una norma genera inseguridad jurídica y tal y como ya hemos dicho, la efectividad del nuevo régimen dependerá de la interpretación judicial y de la capacidad de la negociación colectiva para articular mecanismos que garanticen una decisión verdaderamente informada y un proceso de ajuste razonable efectivo.

En fin, creo que es evidente que la dicción literal del art. 49.1.n) ET debería modificarse para que la extinción del contrato por incapacidad permanente solo pudiese producirse por dos motivos: primero, por decisión de la empresa que fehaciente y objetivamente acredite la carga excesiva que puede suponer la realización de los ajustes razonables o, en su caso, la inexistencia de puesto vacante compatible; y, segundo, por voluntad de la persona trabajadora que, tras recibir la propuesta de la empresa de esos ajustes -y no tras la declaración de incapacidad permanente-, podrá valorar, con toda la información necesaria, tanto personal como profesionalmente si quiere o no mantener el vínculo contractual.

3.2.2. El alcance los ajustes razonables: de las modificaciones asequibles a la carga excesiva en la doctrina de los Tribunales

En relación con la realización de los ajustes razonables hemos visto ya que, desde el art. 5 de la Directiva 2000/78 hasta el art. 27.1 CDPD pasando por el art. 40 LGPD, se exige a la empresa que tome 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, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. Se trata además de una obligación que debe cumplirse, como hemos analizado al revisar la STJUE en el asunto *Pauni*, valorando individualmente las necesidades y requerimientos específicos de cada trabajador según las circunstancias. Por tanto, hablaremos siempre de una obligación de evaluación casuística en la que no basta con aplicar un régimen uniforme sino que es necesario valorar las posibilidades efectivas de reincorporación, la naturaleza de la discapacidad y las alternativas organizativas que permitan “compatibilizar la productividad empresarial con la protección de la salud y el empleo del trabajador”.

En esta línea, la Ley 2/2025, ha incorporado al art. 49.1 n) ET, la obligación de la empresa de “realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo”, matizando respecto de este último que debe tratarse de un puesto de trabajo “vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora”. Y de igual modo se ha incorporado en la norma la previsión sobre el concepto de carga excesiva, objetivándolo como vimos para las empresas de menos de 25 trabajadores. Además, como también hemos señalado antes, la actuación de los servicios de prevención va a ser determinante para delimitar el alcance de las medidas de ajuste - incluyendo formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora- y

la identificación de los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de incapacidad permanente.

A la luz de la nueva previsión legal, para analizar la obligación de la empresa de realizar ajustes razonables debemos abordar, en primer lugar, su alcance objetivo, distinguiendo las posibles adaptaciones y la propuesta de un cambio de puesto (a); en segundo lugar, el papel de los servicios de prevención en la delimitación de las medidas de ajuste (b); y, finalmente, las consecuencias derivadas del incumplimiento de esta obligación de realizar ajustes por parte de la empresa (c).

En todo caso, no podemos olvidar que la exigencia de los ajustes razonables a la empresa ante la declaración de incapacidad permanente de los trabajadores venía siendo exigida por nuestros Tribunales aplicando la LGDPD, la normativa transnacional y la doctrina del TJUE, mucho antes de la reforma de la Ley 2/2025 e incluso antes de la sentencia *Ca Na Negreta*, al reconocer, respecto de extinciones anteriores a la misma, que el argumento de que la sentencia del TJUE no había sido dictada a la fecha de extinción de la relación laboral, no podía admitirse porque “esa sentencia no crea la obligación de intentar el ajuste razonable sino que ese derecho, cuyo alcance ha sido evidenciado, tanto para los órganos judiciales como para el poder legislativo, a raíz de la cuestión prejudicial que el Tribunal Superior de Justicia de Baleares promovió ante el TJUE ya existía y debía cumplirse (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre (Ley General de derechos de las personas con discapacidad), y Ley 15/2022 Integral para la igualdad de trato y la no discriminación, vigente en la fecha de la extinción de la relación laboral)”⁹. Y, de hecho, en el mismo sentido, pero ya tras la STJUE, se sostiene que tampoco era necesario esperar a una reforma legal, dado que “la ausencia de una regulación legal en el momento de la decisión empresarial de extinción del contrato de trabajo no impide que se aplique la doctrina contenida en la STJUE de 18 de enero de 2024, Ca Na Negreta, pues dicha doctrina se sustenta en la Convención de los derechos de las personas con discapacidad de Naciones Unidas de 2006 y en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que son textos normativos que estaban vigentes en el momento de aquella decisión empresarial”¹⁰.

Es más, la doctrina de suplicación más reciente ya comienza a pronunciarse sobre el alcance de las modificaciones, aún en supuestos en los que *ratione tempore* no resultan aplicables. Por ello, a la hora de interpretar el alcance práctico de la obligación de realizar los ajustes razonables creo que puede ser interesante, desde una perspectiva práctica como la que aquí seguimos, tener en cuenta la doctrina judicial en la materia porque, obviamente, puede servirnos para concretar qué actuaciones emprendidas por la empresa se han considerado ajustadas a su obligación de adaptación y cuáles no.

a) Los ajustes razonables y los no razonables. Tal y como hemos visto los ajustes razonables deberán ajustarse a cada supuesto de forma individualizada y, por lo tanto, las posibilidades serán tantas como ofrezca la enorme casuística de cada situación de incapacidad permanente. En este sentido, podremos hablar de modificaciones de todo

⁹ Véase, STSJ de Madrid de 16 de junio de 2025, Rec. 408/2025.

¹⁰ STSJ de Galicia de 9 de septiembre de 2025, Rec. 2069/2025.

tipo, dado que resulta imposible “elaborar una clasificación cerrada o categorizarlos en función de diagnósticos”. Así, por ejemplo, podrán concretarse en proporcionar un horario de trabajo flexible, teletrabajo, permisos, reubicación a una nueva oficina o reasignación a un puesto de trabajo diferente (por condiciones lumínicas, ruido, etc.), la formación para ayudar a los y las empleadas a utilizar tecnologías de apoyo en el trabajo, etc.¹¹. Me parece importante destacar lo anterior porque creo que podríamos pensar que la obligación de adoptar los ajustes razonables será por lo general muy compleja y costosa y, sin embargo, como se infiere de los ejemplos que recoge la Guía que hemos transcrita, no siempre será así, puesto que la adaptación puede resultar en muchas ocasiones sencilla y bastante asequible. En fin como señalaba el TJUE en la sentencia *HK Danmark*, las medidas podrán ser de orden físico, organizativo o educativo, dado que el art. 5 de la misma Directiva en relación con el art. 2, párrafo cuarto, de la Convención de la ONU preconiza una definición amplia del concepto de «ajuste razonable». Eso sí, la única condición esencial que debe cumplir el ajuste razonable sea este cual fuere, es que asegure el mantenimiento en el empleo de la persona con discapacidad y, por tanto, este objetivo debe ser clave a la hora de valorar la adaptación que se ofrezca. No olvidemos que, como también se dice en sentencia *HK Danmark*, lo que se busca es “la eliminación de las barreras que dificultan la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores”.

El plazo máximo con el que cuenta la empresa es, como vimos, de tres meses a contar desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, por lo que, según se ha interpretado, no será posible que un trabajador reclame antes de la finalización del mismo¹².

En todo caso, respecto de estos ajustes se ha cuestionado la doctrina científica si, ante la modificación sustancial de las condiciones que pueden suponer -cambio de horario, reducción de jornada, modificación del lugar de trabajo, cambio definitivo de funciones, etc.-, será o no aplicable el régimen jurídico previsto en los arts. 39, 40 y 41 ET en función de la condición de trabajo adaptada, entendiéndose que no deben regir estas reglas porque la novación no obedece a un interés empresarial (De la Puebla Pinilla: 2024, 18; Aragón Gómez, 2025: 165). A mi modo de ver, en esta misma línea, hay que entender que la modificación sustancial de condiciones que pueda derivar de los ajustes a que se refiere el art. 49.1.n) ET no responde a las causas empresariales que están en la base del régimen jurídico previsto en los preceptos estatutarios mencionados y, por ello, éste no resultará aplicable. De hecho, creo que la reforma del propio art. 49 ET deja clara esta interpretación cuando prevé que la decisión del trabajador en situación de incapacidad permanente extinga el contrato por rechazo del cambio de puesto,

¹¹ Resolución de la Presidencia del CND por la que se da publicidad al acuerdo del pleno del consejo nacional de discapacidad por el que se aprueba el documento guía para la comprensión y buena aplicación de los ajustes razonables como medida de https://www.rpdiscapacidad.gob.es/documentos/Noticias/RESOLUCION_AjustesRazonables_CND.pdf

¹² En este sentido, considera la STSJ de Cantabria de 18 de septiembre de 2025, Rec. 526/2025 que “lleva razón la sentencia de instancia que no era obligada la adaptación, u ofrecimiento de otro puesto, de ser posibles, con tanta inmediatez como la defendida, argumento que también funda la pretendida calificación del despido como improcedente, cuando la empresa, al menos, con el reconocimiento médico realizó los primeros pasos”.

contemplando esta extinción como causa autónoma y no vinculada a la modificación en los términos que prevé el art. 41 ET.

Por otra parte, en punto a los ajustes, hay que señalar que, respecto del cambio de puesto, no hay duda de que el legislador español ha asumido la doctrina del TJUE que interpreta que cuando un trabajador deviene definitivamente no apto para ocupar su puesto debido a una discapacidad sobrevenida, un cambio de puesto puede ser una medida adecuada como ajuste razonable a efectos del art. 5 de la Directiva 2000/78, ya que permite a ese trabajador conservar su empleo, garantizando su participación plena y efectiva en la vida profesional con arreglo al principio de igualdad con los demás.

No obstante, se ha querido destacar que la reforma de 2025 incorpora al art. 49 ET requisitos del puesto ofrecido al trabajador que no se exigían ni en las normas en vigor ni en la interpretación jurisprudencial de las mismas. Concretamente se trata del matiz relativo a que el puesto sea acorde con el perfil profesional del trabajador que, según se ha considerado, no debería ser un “límite infranqueable” (Beltrán de Heredia, 2025: a). Coincido con esta apreciación. La exigencia de que la vacante deba corresponder al perfil profesional del trabajador implica incorporar a la obligación del ajuste una restricción funcional que acotará las posibilidades de cambio de puesto, quedando estas concretamente perimetradadas por el grupo profesional al que estuviese adscrito el trabajador. Y con ello el legislador, lejos de nuevo de la lógica aplicativa y teleológica de la norma, impone una limitación que choca frontalmente con la finalidad de los ajustes, que no es otra, como hemos reiterado, que el mantenimiento en el empleo del trabajador declarado en situación de incapacidad permanente.

En todo caso, no cabe duda de que la delimitación de lo que puedan ser ajustes razonables debe ser lo más amplia posible. Y así en la práctica, se considera adecuado un ajuste consistente en una “reducción de la jornada” que permita al trabajador continuar ejerciendo su empleo¹³; en una adaptación de las funciones para la “realización de tareas más livianas” o “menos exigentes” acomodando las funciones a las capacidades del trabajador en cuestión¹⁴; o, el “intento de recolocación en un puesto adaptado a la situación patológica”¹⁵. En fin, creo que en esta delimitación debe asumirse ese doble enfoque al que nos referíamos con anterioridad de considerarlos no solo obligación de la empresa sino también derecho del trabajador. Y, en esta línea, no podemos olvidar que el fundamento sobre el que se asienta toda la normativa en esta materia no es otro que el principio de igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad.

De hecho, con el mismo objetivo, pero en sentido contrario, deberá interpretarse el alcance de la carga excesiva que puede alegar la empresa para no realizar esos ajustes, es decir, cuando puede demostrar el carácter no razonable de los mismos porque suponen una carga excesiva de acuerdo con los parámetros que recoge el nuevo art. 49.1.n) ET y

¹³ STJUE *HK Danmark*: “[...]la enumeración de medidas adecuadas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, contenida en el vigésimo considerando de la Directiva 2000/78, no es exhaustiva y, por tanto, la reducción del tiempo de trabajo, aunque no estuviera comprendida en el concepto de «pautas de [tiempo de] trabajo», puede considerarse como una medida de ajuste contemplada en el artículo 5 de esta Directiva en los casos en los que la reducción del tiempo de trabajo permita al trabajador continuar ejerciendo su empleo, conforme al objetivo perseguido por dicho artículo”.

¹⁴ STSJ de Galicia de 10 de septiembre de 2025, Rec. 2008/2025.

¹⁵ STSJ de Asturias de 29 de julio de 2025, Rec. 294/2025.

que coinciden con los previstos en la normativa transnacional. En todo caso, a la hora de valorar la alegación de carga excesiva deberá seguirse un criterio lo más restrictivo posible, exigiéndose a la empresa la prueba “expresa y debidamente motivada” del “carácter desproporcionado o indebido” de los ajustes (STC 51/2021). En efecto, dentro del plazo de tres meses a que ya hemos hecho alusión, la empresa podrá acreditar, justificando su decisión, que no es factible la realización de ajustes razonables. Esta decisión conllevará la extinción del contrato y deberá ser comunicada por escrito al trabajador que en su caso y en el marco del procedimiento del art. 120 LJS podrá impugnar la extinción contractual derivada del art. 49.1.n) ET.

En este sentido, me parece destacable el razonamiento de la STSJ de Galicia de 15 de enero de 2025, Rec. 5548/2024, en relación con la obligación empresarial del ajuste razonable salvo acreditación de carga excesiva, que considera que no puede desestimarse sin más la adaptación que solicita la persona en incapacidad permanente -concretamente se trata de una docente que solicita pasar a régimen de teletrabajo- alegando la empresa que está "carente de contenido y de concreción de tareas". Y el motivo de que no sea admisible este argumento es muy claro: la obligación de la empresa es precisamente llenarla de contenido y definir las tareas a realizar en teletrabajo, en ejercicio de sus facultades de dirección y organización del trabajo. Ahora bien, añade la sentencia, si la empresa verifica la imposibilidad de llenar de contenido y definir las tareas del teletrabajo solicitado, sí podrá alegar que la transformación de la prestación al régimen de teletrabajo resulta una carga excesiva¹⁶. Es esta creo una interpretación muy interesante porque, como señala literalmente la sentencia *Pauni*, viene a confirmar que tanto el ajuste como la carga excesiva deben valorarse individualmente y dentro del marco organizativo de la empresa. Por lo tanto, será necesaria esa evaluación casuística que puede llevar a acreditar carga excesiva. La empresa no puede invocar la carga excesiva sin haber hecho un intento real por concretar las funciones porque si simplemente se alega la falta de contenido el puesto, en realidad “se está creando artificialmente el problema para justificar una negativa a los ajustes”. La carga excesiva, por lo tanto, debe ser una imposibilidad objetiva y demostrable, “no una consecuencia de la propia inactividad de la empresa”.

No obstante, con un criterio más laxo del concepto de carga excesiva, la STSJ del País Vasco de 15 de julio de 2025, Rec. 1214/2025, admite que pueda acreditarse como tal la imposibilidad de adaptar el puesto de trabajo “por su propia esencia” (se trataba del departamento de producción donde todas las máquinas se alimentan manualmente) y la imposibilidad de crear un puesto de trabajo ad hoc por su excesivo coste. En este sentido, se descarta incluso el cambio a un puesto de carácter administrativo por “la falta de formación” del trabajador en incapacidad permanente. A mi modo de ver, podría cuestionarse que esta última puntualización sea aplicable al concepto de ajustes razonables que recoge el art. 5 de la Directiva 2000/78 -porque literalmente alude a que éstos pueden conllevar que “se ofrezca formación” al trabajador-. Otra cuestión será que la empresa acredite que esa formación puede constituir una carga excesiva por motivos económicos o de otro tipo -por ejemplo, la titulación requerida para otros puestos en una

¹⁶ En este sentido, la sentencia advierte que no es admisible el argumento “en bucle” de que si existe informe de no apto para el trabajador es claro que no procede la adaptación del puesto “pues afirmar que si no es apta nada hay que adaptar, es tanto como decir que por no hacer un ajuste razonable no es apta para llegar a la conclusión de desestimación de la pretensión”.

pequeña empresa¹⁷-, pero descartar el cambio de puesto porque el trabajador en cuestión no tiene formación para el mismo es tanto como descartar de plano el ajuste razonable. Esta conclusión, desvirtúa el concepto de ajustes razonables porque éstos son precisamente medidas proactivas para superar la situación de incapacidad permanente en que se ha declarado al trabajador y la formación puede ser una herramienta esencial para lograrlo.

De hecho, tras la reforma operada por la Ley 2/2025, en línea con el art. 5 Directiva 2000/78, el art. 49.1.n) ET literalmente en su último párrafo menciona, entre las medidas de ajuste que pueden proponer los servicios de prevención la relativa a la formación, tal y como veremos seguidamente.

b) El informe sobre los ajustes razonables del Servicio de Prevención. El papel de los servicios de prevención (SP) en el procedimiento que debe iniciarse tras la declaración de incapacidad permanente de una persona trabajadora es sin duda muy destacado tras la reforma de 2025. El último párrafo del art. 49.1.n) ET de forma imperativa establece que los SP “determinarán” el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora e “identificarán” los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora. Con ello, de lo que no cabe duda es de que la empresa deberá atender el informe de los SP y, a la luz del mismo, pasar a proponer al trabajador los ajustes o el cambio de puesto que se estimen pertinentes.

En todo caso, es importante tener en cuenta en relación con este tema la jurisprudencia consolidada sobre el valor de los informes del SP -concretamente de los previstos en el art. 22 LPRL en relación con la ineptitud sobrevenida-, ya que se ha considerado que no constituyen por sí solos un medio de prueba “imbatible” para acreditarla y, por lo tanto, para justificar la extinción del contrato de trabajo (STS de 23 de febrero de 2022, Rec. 3259/2020). No obstante, me parece muy importante destacar a la hora de interpretar el papel reforzado del informe del SP en el art. 49.1.n) ET, que en esta misma sentencia puntualiza el TS que la conclusión anterior no implica, sin más, que los informes “no tengan ningún valor probatorio para acreditar la ineptitud sobrevenida de los trabajadores para el desempeño de su puesto de trabajo”, pero, a estos efectos, será necesario que el informe identifique con precisión “cuáles son las limitaciones concretas detectadas y su incidencia sobre las funciones desempeñadas por el trabajador”.

En este sentido, si tenemos en cuenta que la actual previsión legal amplía el contenido del informe al exigir que, declarada ya la incapacidad permanente, los SP determinen en el mismo los ajustes razonables o el nuevo puesto adecuado, podríamos considerar que el legislador, asumiendo la doctrina jurisprudencial mencionada, ha pretendido adecuar el papel de los SP en el procedimiento que con posterioridad a la incapacidad permanente debe iniciar la empresa en aras a la adecuación del empleo del trabajador.

¹⁷ En este sentido, la STSJ de Cataluña de 7 de febrero de 2025, Rec. 3687/2024, considera que en una clínica dental de reducido tamaño la formación de auxiliar administrativa de la trabajadora declarada en situación de incapacidad permanente no permite su recolocación por falta de vacantes; y, habiéndose intentado ajustes razonables consistentes en el encargo de tareas menos exigentes, la realidad acreditó que seguían siendo incompatibles con las patologías de aquella.

De este modo, el informe al que se refiere el art. 49.1.n) ET va más allá del que prevé el art. 22 LPRL, puesto que ya no estamos en la fase preventiva, ni siquiera en la fase delimitadora de la aptitud, sino en el proceso de adaptación a la nueva situación de incapacidad permanente. Por ello, el contenido del informe debería al menos¹⁸, primero, analizar el puesto de trabajo anterior y las características de la capacidad del trabajador tras la incapacidad permanente y compararlas. En segundo lugar, evaluar las condiciones del puesto de trabajo anterior (espacios, seguridad, condiciones, higiene, ergonomía, etc.) y detectar los problemas resultantes de la comparación con la capacidad actual del trabajador para descartar aquellos problemas que sean residuales o poco relevantes y centrarse en los graves para valorar si se puede adaptar el puesto de trabajo, o si la gravedad de los problemas detectados hace necesario buscar otro puesto de trabajo más adecuado a las capacidades de la persona. Y, en tercer lugar, si el caso es adaptable, realizar una propuesta de adaptación del puesto considerando buscar diferentes alternativas de adaptaciones para cada uno de los problemas agrupados que se detectaron en el proceso de análisis o tener en cuenta las prioridades, necesidades, compatibilidades y sugerencias de la persona con discapacidad.

El informe emitido por SP en el marco del nuevo procedimiento del art. 49.1.n) ET será pues esencial para que la empresa pueda adoptar los ajustes razonables o proponer un nuevo puesto adecuado al trabajador en situación de incapacidad permanente, aunque tampoco será evidentemente vinculante para los Tribunales. No obstante, hay que reseñar que en supuestos en los que el informe del SP ha ido más allá de la mera resolución de apto-no apto, la doctrina judicial, atendiendo además al matiz de la jurisprudencia del TS que veíamos antes, sí ha valorado la decisión de la empresa a la luz del informe del SP. Como ejemplo, es muy interesante la fundamentación de la STSJ de Canarias de 18 de junio de 2025, Rec. 509/2025, que valora el informe en el que se analiza la capacidad residual del trabajador y se concluye que “desde el punto de vista médico no había en la mercantil en ese momento puesto alguno que el trabajador pudiera desempeñar sin riesgo para sí o para terceros”, considerándose, con base en la última evaluación de riesgos efectuada en la empresa, que “no existe ningún puesto de trabajo (ni original ni alternativo) que el trabajador pueda realizar tras la declaración de incapacidad permanente sin riesgo propio ni de tercero”. Con ello, afirma la sentencia que la empresa, “a través del Servicio de Prevención Ajeno, valoró y examinó las posibilidades de continuidad del trabajador ajustadas a su capacidad residual sin que hubiese posibilidad de hacerlo y, definitivamente, que no existe plaza vacante ni en general ni con circunstancias ajustadas a la capacidad real laboral del demandante. Todo ello, lleva a concluir que la relación laboral se ha extinguido lícitamente”.

En esta línea, tras la reforma de la Ley 2/2025, debemos entender que el papel de los servicios de prevención, reforzado por la nueva regulación, será decisivo para dotar de contenido real a los ajustes razonables, asegurando que las decisiones empresariales

¹⁸ Siguiendo las pautas del proyecto AdaptyAR del Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV) que se crea como herramienta de apoyo del diseño de puestos de trabajo para la adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad, puede verse en: <https://www.ergoibv.com/es/posts/proyecto-adaptyar-adaptacion-ergonomic-a-puestos-trabajo-personas-discapacidad/>

se basen en criterios técnicos objetivos y verificables y no en meras apreciaciones subjetivas.

c) La tutela antidiscriminatoria ante la falta de ajustes razonables. Que la falta de ajustes razonables supone un incumplimiento por parte de la empresa que será constitutivo de discriminación por razón de discapacidad no es una cuestión que plantea en el plano normativo duda alguna. En efecto, así lo establece expresamente el art. 5 de la Directiva 2000/78/CE, el art. 2 CDPD, los arts. 7 y 63 LGDPD; y, art. 4 Ley 15/2022.

Además, como ya hemos señalado, la jurisprudencia del TJUE ha sido igualmente clara en este punto. Así, por ejemplo, en las sentencias *HR Rail* y *HK Danmark*, se afirma que la efectividad del principio de igualdad exige que las empresas adopten medidas activas y adecuadas para permitir la participación plena y efectiva del trabajador en el empleo, siendo insuficiente la mera abstención de conductas discriminatorias directas; y, recordando que la Directiva 2000/78 debe interpretarse de conformidad con la Convención de la ONU se concluye que “la discriminación por motivos de discapacidad incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables”. Por otro lado, en sus sentencias *Egenberger* y *Komisia za zashtita ot diskriminatsia*, el TJUE concluye que la Directiva 2000/78 concreta, en el ámbito regulado por ella, el principio general de no discriminación consagrado actualmente en los arts. 21 y 26 de la Carta.

Por otra parte, en nuestro ámbito interno, también el Tribunal Constitucional ha reiterado que la omisión de ajustes razonables vulnera los derechos fundamentales del trabajador con discapacidad, entendiendo que “puede llegar a concluirse que el derecho a no ser discriminado por razón de discapacidad que consagra el art. 14 CE comprende el derecho a los ajustes razonables, que no impongan una carga desproporcionada o indebida, que son necesarios para garantizar el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás. El incumplimiento de la obligación por parte del empleador de adoptar los ajustes razonables priva de legitimidad la adopción de medidas como el despido o la adopción de medidas disciplinarias motivadas en posibles insuficiencias en el desempeño de sus funciones por incurrir en discriminación. Aunque tales medidas puedan estar fundadas, en principio, en razones objetivas y aparentemente neutras relacionadas con dicho desempeño, incurren en discriminación si no se ha garantizado antes la observancia del principio de igualdad de trato de las personas discapacitadas mediante los debidos ajustes” (STC 51/2021, de 15 de marzo).

En definitiva, la falta de ajustes razonables se erige en una causa autónoma de discriminación constitucionalmente proscrita, por cuanto priva a la persona con discapacidad de las condiciones necesarias para competir y desarrollarse en el trabajo en un plano de igualdad respecto de las personas sin discapacidad. Esta doctrina constitucional, a mi modo de ver, proyecta su eficacia y anticipa la orientación que debe guiar la aplicación del reformado art. 49.1 n) ET, en el entendido de que la igualdad efectiva requiere de una acción positiva de la empresa y la omisión de dicha acción constituye, en sí misma, una vulneración del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación por razón de discapacidad.

Ahora bien, lo que cabe plantear llegados a este punto es que, en la práctica, en muchas ocasiones la realidad a valorar respecto de la actuación de la empresa no implicará una omisión total de la obligación de adoptar los ajustes sino que se cuestionará si estos son o no los adecuados o razonables, si la carga excesiva acreditada por la empresa se ajusta o no a derecho...es decir, la controversia tras la extinción del contrato -que se tramitará vía art. 120 LJS- podrá referirse no a la total omisión de acción empresarial sino a lo que podríamos denominar acción insuficiente. En caso de denegación por omisión de los ajustes razonables -que incluirá evidentemente aquellos casos "disfrazados" de cumplimiento meramente formal- no cabe duda, como acabamos de decir, de que la extinción del contrato deberá considerarse nula por discriminatoria¹⁹. Pero, si lo que se discute es que la propuesta de ajustes no es adecuada o la carga excesiva es cuestionable, tal y como se ha puesto de manifiesto por la doctrina, la extinción, dado que no se ha reconocido en este caso legalmente que nos encontremos ante un supuesto de nulidad objetiva, podrá considerarse procedente si se admite la justificación de la imposibilidad del ajuste, improcedente por falta de acreditación de la causa extintiva sin concurrencia de discriminación; o, en su caso, nula porque se haya acreditado, tras la inversión de la carga probatoria, la motivación discriminatoria a partir de la prueba indiciaria (De la Puebla Pinilla, 2024: 19; Lahera Forteza, 2025: 4; Aragón Gómez, 2025: 167).

4. Conclusiones

A la vista del análisis efectuado, considero que la reforma del artículo 49.1 n) ET es claramente insuficiente en el plano sustantivo. El principal problema radica en que la reforma mantiene un enfoque reactivo y procedural, sin abordar la cuestión de fondo: la obligación positiva de garantizar la continuidad en el empleo mediante ajustes razonables efectivos. De este modo, condicionar la extinción a la valoración de posibles adaptaciones o de la existencia de un puesto alternativo supone un avance respecto al modelo anterior, pero creo que el complicado procedimiento que recoge el precepto estatutario ni asegura una protección real de la persona trabajadora ni confiere seguridad jurídica a la empresa. En este sentido, creo que el nuevo texto legal incurre en indeterminaciones y lagunas que comprometen su eficacia y es que no se ha integrado adecuadamente ni la doctrina constitucional ni la jurisprudencia europea sobre la discriminación por falta de ajustes razonables, dado que ambas coinciden en interpretar que debe imponerse un deber de diligencia activa al empleador ante la discapacidad sobrevenida de una persona trabajadora. Un ejemplo de ello es la referencia legal a que el cambio de puesto lo sea a un "puesto acorde con el perfil profesional" del trabajador, lo que desde luego restringe el alcance del ajuste razonable, subordinando de algún modo el derecho a la igualdad a criterios organizativos.

¹⁹ Así, por ejemplo, la STSJ de Galicia de 9 de septiembre de 2025, Rec.2069/2025, declara la nulidad de la extinción por omisión de ajustes razonables, asumiendo, en consecuencia que es procedente la indemnización por la apreciación de discriminación por razón de discapacidad que se cuantifica en 30.000 euros "ponderando la duración de la relación laboral, haciéndola equivaler a una sanción muy grave en su grado medio (se atiende a la antigüedad en la empresa, más de 20 años, a su salario, a su edad ...)", así como atendiendo a la doble finalidad de "resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño".

En mi opinión, en fin, la reforma refleja una visión fragmentada e incompleta del derecho a la igualdad en el trabajo de las personas con discapacidad. La extinción del contrato por incapacidad permanente solo puede ser compatible con el principio de igualdad y no discriminación si se demuestra que se han agotado todas las medidas razonables de adaptación. Sin embargo, el nuevo art. 49.1 n) ET no articula mecanismos claros en este sentido. Nos encontramos ante una reforma de mínimos, necesaria para corregir un déficit normativo, pero insuficiente para materializar el mandato constitucional de igualdad sustantiva.

Desde mi perspectiva, el desafío pendiente consiste en redefinir la relación entre discapacidad y empleo. Ello exige una legislación que sitúe la adaptación razonable y el mantenimiento en el puesto como regla general y la extinción contractual como excepción estrictamente justificada y sometida a control reforzado. Es más, creo que el desafío es mucho mayor y que sería necesario, como se ha señalado (Lahera Forteza, 2025: 4), replantear toda la regulación sobre los efectos contractuales y de Seguridad Social de la enfermedad y la discapacidad de las personas trabajadoras. No creo, desde luego, que una reforma de este calado vaya a acometerse en este momento ni en un futuro próximo, pero tampoco me cabe duda de que en algún momento deberemos abordar la reconfiguración de todo un sistema que hoy por hoy es ineficiente para las personas que trabajan y para las empresas tanto desde la perspectiva del principio de igualdad y no discriminación como desde la perspectiva de la seguridad jurídica.

5. Bibliografía

AAVV, ALCÁIN MARTÍNEZ, Esperanza (Dir.) (2015). *La Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. De los derechos a los hechos*, Valencia, Tirant lo Blanch.

ARAGÓN GÓMEZ, Cristina (2025). “La nueva regulación del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores tras la Ley 2/2025 y el espacio de la negociación colectiva en la integración laboral de las personas con discapacidad sobrevenida”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, (488), Septiembre-Octubre.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignacio (2025) (a). 44 preguntas (y respuestas) a propósito de la extinción del contrato por gran invalidez e incapacidad permanente (nuevo art. 49.1.n) ET): Una guía práctica. <https://ignasibeltran.com/2025/05/09/36-preguntas-y-respuestas-a-proposito-de-la-extencion-del-contrato-por-gran-invalidez-e-incapacidad-permanente-nuevo-art-49-1-n-et-una-guia-practica/>

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignacio (2025) (b). Obligación empresarial de adoptar ajustes razonables para permitir la atención a hijos discapacitados de los trabajadores (STJUE 11/9/25, *Bervidi*). <https://ignasibeltran.com/2025/09/14/obligacion-empresarial-de-adoptar-ajustes-razonables-para-permitir-la-atencion-a-hijos-discapacitados-de-los-trabajadores-stjue-11-9-25-bervidi/>

CORDERO GORDILLO, Vanessa (2012). *Régimen jurídico del empleo de las personas con discapacidad*, Valencia, Tirant lo Blanch.

DE LA PUEBLA PINILLA, Ana (2024). "Incapacidad, ineptitud y extinción del contrato de trabajo. Crónica de una reforma anunciada". *LABOS-Revista de Derecho Del Trabajo y Protección Social*, 5(3), 4-21.

ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo (2025) "La reforma del artículo 49 TRLET en materia de extinción por incapacidad permanente y su puesta en relación con el derecho a los ajustes razonables", Briefs AEDTSS, número 47, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

LAHERA FORTEZA, Jesús (2025). "Incoherencias de la nueva regulación de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente" Briefs AEDTSS, número 60, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz (2014) "La obligación de realizar ajustes razonables del puesto de trabajo a las personas con discapacidad", *Temas Laborales*, nº 127.