



Artículos Originales || Recibido: 14/11/2025 || Aceptado: 04/12/2025

La discriminación por enfermedad en el despido

Dismissal based on illness

Julián José Miguel Barrado  0009-0004-7076-3289

Universidad de Extremadura.

jmiguelb@alumnos.unex.es

Resumen

Este trabajo analiza la evolución jurídica de la discriminación por enfermedad o condición de salud en el ámbito laboral, especialmente en el despido. Se destaca la necesidad de una interpretación garantista que armonice el derecho a la igualdad y no discriminación con la situación real de los trabajadores vulnerables. El objetivo es asegurar su acceso libre al empleo y la igualdad de oportunidades, contribuyendo a consolidar un modelo laboral inclusivo y respetuoso con los derechos fundamentales.

Palabras clave: Igualdad, discriminación, enfermedad, condición de salud, discapacidad, ajustes razonables, nulidad, improcedencia, despido.

Abstract

This paper analyses the legal evolution of discrimination based on illness or health condition in the workplace, particularly with regard to dismissal. It highlights the need for an interpretation that guarantees rights and harmonises the right to equality and non-discrimination with the real situation of vulnerable workers. The objective is to guarantee their unimpeded access to employment and equal opportunities, thereby contributing to the establishment of an inclusive labour model that respects fundamental rights.

Keywords: European Equality, discrimination, illness, health condition, disability, reasonable adjustments, nullity, unfair dismissal, termination.

Lista de abreviaturas:

CE: Constitución Española.	RCND: Resolución del Consejo Nacional de la Discapacidad.
CIDPD: Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.	RLT: Representación Legal de los Trabajadores.
DITEO: Directiva relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.	SPRL: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
ET: Estatuto de los Trabajadores.	STC: Sentencia del Tribunal Constitucional.
GI: Gran Incapacidad.	STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.
IPA: Incapacidad Permanente Absoluta.	STS: Sentencia del Tribunal Supremo.
IPP: Incapacidad Permanente Parcial.	TC: Tribunal Constitucional.
IPT: Incapacidad Permanente Total.	TES: Trabajador Especialmente Sensible.
IP: Incapacidad Permanente.	TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
IT: Incapacidad Temporal.	TRLGDPD: Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.
LIITND: Ley Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación.	TRLGSS: Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
LISOS: Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.	TS: Tribunal Supremo.
LRJS: Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.	
LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales.	
OIT: Organización Internacional del Trabajo.	

Sumario

1. Marco jurídico de la discriminación por enfermedad
 - 1.1. La enfermedad como discapacidad
 - 1.2. La enfermedad tras la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
2. Conceptos clave
 - 2.1. Enfermedad y condición de salud
 - 2.2. Ajustes razonables y carga excesiva
3. La obligación de adoptar ajustes razonables
 - 3.1. Alcance de la obligación
 - 3.2. ¿La empresa debe intentar adaptar el puesto de trabajo antes de proceder a un despido por ineptitud sobrevenida?
4. El despido discriminatorio
 - 4.1. La difusa frontera entre improcedencia y nulidad
 - 4.2. ¿Qué ocurre ahora cuando se declara la incapacidad permanente del trabajador?

I. Marco jurídico de la discriminación por enfermedad

I.1. La enfermedad como discapacidad

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea realizó una significativa evolución interpretativa en el asunto *Ring*¹, enunciando la primera asimilación de la enfermedad con la discapacidad, al establecer que el concepto de discapacidad en el sentido 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 (en adelante, DITEO), incluye una condición causada por una enfermedad diagnosticada médicamente como curable o incurable, cuando esta conlleva 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 afectada en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, si dicha limitación es de larga duración².

Esta interpretación extensiva del concepto de discapacidad fue posible debido a la adhesión de la UE a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, CIDPD), que incorporó al ordenamiento comunitario una definición amplia y funcional del concepto de discapacidad en su art. 1, párrafo segundo³.

En línea con lo anterior, el TJUE reafirmó su postura en el asunto *FOA*⁴, al establecer que esta condición no se limita a las situaciones en las que es imposible realizar una actividad profesional, sino que también abarca aquellas en las que existe cierta dificultad para su desempeño, siendo irrelevante cuál sea su causa y en qué medida la persona afectada ha podido o no contribuir a la misma. Por ende, existe una discapacidad cuando la obesidad impide la participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, ya sea debido a su movilidad reducida o por la concurrencia de otras patologías que dificulten o imposibiliten su ejercicio, lo que implica que deberá examinarse cada caso concreto para valorar los efectos de la obesidad y determinar sus consecuencias limitantes.

Adicionalmente, en el asunto *Daouidi*⁵, consideró que dicho carácter «duradero» debía ser objeto de una interpretación autónoma y uniforme. Así, el hecho de que

1. STJUE de 11 de abril de 2013, asunto *Ring* (ECLI:EU:C:2013:222).

2. Sin embargo, aclara que «la enfermedad en cuanto tal no puede considerarse un motivo que venga a añadirse a aquellos otros motivos en relación con los cuales la Directiva prohíbe toda discriminación».

3. Establece que el concepto de discapacidad «incluye a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás».

4. STJUE de 18 de diciembre de 2014, asunto *FOA* (ECLI:EU:C:2014:2463).

5. STJUE de 1 de diciembre de 2016, asunto *Daouidi* (ECLI:EU:C:2016:917).

una persona se halle en situación de IT, conforme al ordenamiento jurídico nacional, como consecuencia de un accidente laboral y con una duración incierta, no permite, *per se*, calificar dicha limitación como duradera. No obstante, la naturaleza temporal de la incapacidad no excluye que esta pueda ser considerada duradera si concurren ciertos indicios. Entre ellos, se incluyen la ausencia de una perspectiva clara de finalización a corto plazo de la incapacidad en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio, o la posibilidad de que dicha incapacidad se prolongue significativamente antes de la recuperación de la persona⁶. En este sentido, el órgano judicial nacional debe basarse en todos los elementos objetivos disponibles, especialmente en documentos y certificados sobre el estado de la persona, elaborados conforme a los conocimientos y datos médicos y científicos actuales.

Llegados a este punto, resulta especialmente relevante la STS de 3 de mayo de 2016⁷, en la que se declaró la improcedencia, y no la nulidad, del despido de una trabajadora que sufrió un latigazo cervical. De este modo, consideró que la dolencia no podía equipararse a una discapacidad, dado que el despido tuvo lugar diez días después de la baja médica, y la trabajadora recibió el alta apenas veinte días después del inicio de la IT. En consecuencia, la enfermedad no alcanzó el umbral de duración exigido para que pueda reconocerse dicha condición.

Sin embargo, esta interpretación resulta especialmente problemática, ya que pone de manifiesto una clara desconexión con la jurisprudencia comunitaria en la materia. El reconocimiento del carácter de «persona discapacitada» no puede depender ni del momento en que se produce el despido ni del tiempo transcurrido en situación de IT⁸, y mucho menos de hechos posteriores como la fecha del alta médica. Al contrario, debería valorarse si, en el momento del despido, la enfermedad presentaba una naturaleza previsiblemente duradera, lo que, como veremos más adelante, obligaría a la empleadora a implementar «ajustes razonables». De hecho, aunque en este caso concreto la incapacidad fue de corta duración, ello no excluye que su evolución pudiera haber sido distinta, lo que refuerza la exigencia de que este análisis se lleve a cabo con anterioridad al momento del despido y no a posteriori, como se ha venido entendiendo erróneamente⁹.

6. En la STSJ de Andalucía de 5 de abril de 2018 (ECLI:ES:TSJAND:2018:709) se entendió que el carácter duradero de la situación de incapacidad debe analizarse en la fecha del despido, al tratarse de una cuestión fáctica, de modo que la valoración de una posible discapacidad ha de basarse en los datos disponibles en el momento en que se produce el acto presuntamente discriminatorio, ya que ofrece una mayor certeza para determinar su eventual ilicitud. Asimismo, no basta con considerar la duración efectiva de la IT; es preciso acreditar que, debido a posibles secuelas, la limitación funcional podría prolongarse más allá del tiempo medio de recuperación para una dolencia similar, proponiéndose para ello un criterio objetivo y cuantificable basado en la comparación con el tiempo medio de curación de la patología concreta.

7. STS de 3 de mayo de 2016 (ECLI:ES:TS:2016:2351).

8. Este «criterio temporal» también se mantiene en las SSTS de 15 de marzo de 2018 (ECLI:ES:TS:2018:1244), de 22 de mayo de 2020 (ECLI:ES:TS:2020:1736) y de 15 de octubre de 2020 (ECLI:ES:TS:2020:3165).

9. Martínez-Gijón Machuca, Miguel Ángel, *La extinción del contrato por enfermedad/discapacidad del trabajador*, 1ª ed., edit. Bomarzo, Albacete, 2017, p. 163.

Finalmente, resulta especialmente relevante la STS de 22 de febrero de 2018¹⁰, en la que se supeditó la declaración de nulidad del despido por vulneración del derecho a la no discriminación a la concurrencia de dos requisitos esenciales. En primer lugar, que el trabajador se halle en situación de discapacidad conforme a la jurisprudencia comunitaria. Y, en segundo lugar, que la empresa no haya implementado —o que hayan resultado insuficientes— los ajustes razonables necesarios para garantizar la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo.

Por otro lado, en el asunto *Nobel Plastiques*¹¹, el Alto Tribunal comunitario entendió que la DITEO debía interpretarse en el sentido de que el estado de salud de un trabajador reconocido como «especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo» (TES), regulado en el art. 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL), que no le permite desempeñar determinados puestos al suponer un riesgo para su propia salud o para otras personas, solo se comprende en el concepto de «discapacidad» en caso de que ese estado de salud implique una limitación de la capacidad derivada, en particular, de dolencias físicas, mentales o psíquicas a largo plazo.

Además, interpretó los arts. 2.2.b.ii) y 5 de la DITEO en relación con el despido por «causas objetivas», basado en criterios como la baja productividad, la escasa polivalencia funcional y el alto absentismo. Se analiza si dichos criterios, cuando se aplican a trabajadores con discapacidad cuyo absentismo está vinculado a su condición, pueden constituir una forma de discriminación. Se concluye que no existe discriminación directa, al tratarse de criterios formalmente neutros; sin embargo, se admite la posibilidad de discriminación indirecta, en la medida en que un trabajador con discapacidad está objetivamente más expuesto al riesgo de presentar un mayor índice de absentismo, debido a la probabilidad de sufrir bajas relacionadas con su situación personal. En tales casos, cuando exista un riesgo real de discriminación, el empresario deberá implementar los «ajustes razonables» necesarios para eliminar los obstáculos que puedan afectar al trabajador, salvo que ello suponga una «carga excesiva», lo cual deberá ser valorado por el órgano judicial nacional¹².

10. STS de 22 de febrero de 2018 (ECLI:ES:TS:2018:757).

11. STJUE de 11 de septiembre de 2019, asunto *Nobel Plastiques* (ECLI:EU:C:2019:703).

12. El Considerando 17 de la DITEO establece que «la presente Directiva 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».

1.2. La enfermedad tras la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

1.2.1. Situación previa

Con anterioridad a la vigencia de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (en adelante, LIITND), la declaración de nulidad del despido por razón de enfermedad podía producirse en los siguientes supuestos¹³:

En primer lugar, cuando se trataba de trabajadoras en situación de IT derivada del embarazo, parto o lactancia natural, conforme al art. 53.4 y 55.5.a del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), salvo que el despido fuese procedente. En segundo lugar, en casos de enfermedades estigmatizantes, como el VIH o el COVID-19¹⁴, cuando se consideraban como elemento de segregación basado en su mera existencia o en la estigmatización como persona enferma de quien la padece¹⁵. En tercer lugar, si se vulneraba el derecho fundamental a la integridad física mediante amenazas o coacciones empresariales para forzar la reincorporación al trabajo¹⁶. En cuarto lugar, cuando existían presiones empresariales para evitar el uso de la baja médica o se evidenciaba un clima indiciario de advertencias previas¹⁷. Y, finalmente, como ya hemos analizado, cuando la enfermedad podía equipararse a la discapacidad conforme a la jurisprudencia comunitaria.

En conclusión, antes de la LIITND, la discriminación por razón de enfermedad carecía de una regulación expresa y de carácter general, siendo objeto de una interpretación notablemente restrictiva tanto por parte del TS como del TC. El despido de trabajadores enfermos únicamente se consideraba discriminatorio en supuestos excepcionales, admitiéndose como causa legítima de despido la «carga económica» que la situación de IT pudiera implicar para la empresa. En consecuencia, la racionalidad económica empresarial operaba como criterio legitimador de un trato desfavorable hacia los trabajadores enfermos, sin que dicho trato fuera calificado como discriminatorio¹⁸.

13. Cordero Gordillo, Vanessa: «El despido de la persona trabajadora en situación de incapacidad temporal tras la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la igualdad de trato y no discriminación», en *Lex Social. Revista Jurídica de Derechos Sociales*, 2023, n.º 1, vol. 13, p. 16.

14. STSJ de Islas Canarias de 23 diciembre de 2021 (ECLI:ES:TSJICAN:2021:3707).

15. A este respecto, véase la STS de 29 de enero de 2001 (ECLI:ES:TS:2001:502) y la STC de 26 de mayo de 2008 (ECLI:ES:TC:2008:62).

16. STS de 31 de enero de 2011 (ECLI:ES:TS:2011:828).

17. STSJ de Cataluña de 5 de diciembre de 2017 (ECLI:ES:TSJCAT:2017:10998).

18. Cabeza Pereiro, Jaime, «La discriminación por enfermedad en el despido», en *Revista de Derecho Social*, 2023, n.º 102, p. 43.

1.2.2. Situación actual: algunas consideraciones clave

Debemos destacar principalmente los siguientes aspectos respecto a la LIITND: 1) Reconoce de forma legal, amplia, expresa y autónoma nuevas causas de discriminación prohibida en nuestro ordenamiento jurídico, tales como la enfermedad o condición de salud, el estado serológico y/o la predisposición genética a padecer patologías o trastornos (art. 2.1)¹⁹. 2) No se considerará discriminatoria la diferencia de trato que derive de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica objetivamente justificada, siempre que persiga una finalidad legítima y constituya un medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla (art. 4.2). 3) Contempla nuevos supuestos de discriminación, incluyendo la discriminación directa e indirecta, así como por asociación y por error. Esto refuerza la protección antidiscriminatoria, al permitir que se presuma la existencia de discriminación con el mero conocimiento —incluso erróneo— por parte de la empresa sobre una condición de salud del trabajador. Asimismo, se contempla la discriminación múltiple e interseccional, que permite valorar de forma conjunta los distintos tipos de discriminación, evitando su tratamiento como categorías aisladas. También se introducen los conceptos de acoso discriminatorio, la inducción, orden o instrucción de discriminar, y la represalia. 4) Admite diferencias de trato en supuestos de enfermedad: a) cuando se deriven del propio proceso de tratamiento; b) cuando existan limitaciones objetivas que impidan el desempeño de determinadas actividades²⁰, lo que podría justificar, en su caso, un despido objetivo por ineptitud sobrevenida; c) cuando se impongan por razones de salud pública (art. 2.3). 5) Introduce medidas importantes, entre ellas: a) la nulidad de pleno derecho de cualquier disposición, acto o cláusula que implique discriminación por alguno de los motivos previstos en el art. 2.1 (art. 26); b) la obligación de reparar el daño causado, que incluye tanto la indemnización como la restitución de la situación anterior al acto discriminatorio, presumiéndose el daño moral una vez acreditada la discriminación (art. 27)²¹; c) la inversión de la carga de la prueba (art. 30 de la LIITND, en correspondencia con el art. 96.1 de la LRJS).

19. Almendros González, Miguel Ángel, «Discriminación por enfermedad en las relaciones laborales», en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, 2024, n.º 12, pp. 41-42.

20. Esta excepción debe ser objeto de una interpretación restrictiva, puesto que «una interpretación extensiva de la misma podría desvirtuar el contenido esencial del derecho de la persona trabajadora a no ser discriminada por razón de enfermedad, vaciándolo de eficacia práctica». Véase Goñi Sein, José Luis, «La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y el despido por enfermedad», en *Revista Justicia & Trabajo*, 2022, n.º 1, p. 20.

21. A este respecto, la STS de 20 de abril de 2022 (ECLI:ES:TS:2022:1605) señaló que la mera aplicación de los criterios cuantitativos previstos en la LISOS no resulta suficiente, *per se*, para cumplir con precisión la doble finalidad de resarcir el daño causado y disuadir futuras vulneraciones de derechos fundamentales. En consecuencia, su aplicación debe complementarse con una valoración detallada de las circunstancias específicas del caso. Entre los elementos que deben considerarse para una adecuada cuantificación se incluyen, entre otros: la antigüedad del trabajador en la empresa; la duración temporal de la vulneración del derecho fundamental; la intensidad del quebrantamiento; las repercusiones del acto; la eventual reincidencia en conductas lesivas; el carácter pluriofensivo de la lesión; así como el contexto en el que se haya producido la conducta, incluyendo actitudes que dificultan la defensa efectiva del derecho vulnerado.

En definitiva, se reconoce que la enfermedad, entendida en sentido amplio, constituye un motivo autónomo de discriminación. Por tanto, ya no es necesario acudir al concepto de discapacidad, aunque la discriminación por enfermedad asimilable a la discapacidad mantiene su vigencia, dado que esta última continúa siendo una causa prohibida de discriminación. Para determinar la existencia de trato discriminatorio, resulta irrelevante el tipo de enfermedad que afecta al trabajador, ya que la norma no exige que se trate de una dolencia grave, prolongada o que la segregación o estigmatización se derive de su etiología. En todo caso, se garantiza la protección del trabajador frente a conductas discriminatorias motivadas por la mera constatación de su situación de enfermedad, es decir, aquellas que carezcan de una justificación objetiva, razonable y suficientemente probada²².

2. Conceptos clave

2.1. Enfermedad y condición de salud

La doctrina distingue entre «enfermedad» y «condición de salud», siendo la primera una «alteración o desviación del estado fisiológico en una o varias partes del cuerpo, por causas en general conocidas, manifestada por síntomas y signos característicos, y cuya evolución es más o menos previsible»²³, mientras que la segunda constituye un concepto más amplio que incluye enfermedades (agudas o crónicas), trastornos, traumatismos, lesiones y otras circunstancias, como el embarazo, el envejecimiento, el estrés, las anomalías congénitas o las predisposiciones genéticas²⁴. En el ámbito laboral, esta distinción adquiere especial relevancia, ya que la condición de salud puede abarcar estados fisiológicos o morfológicos que no necesariamente incapacitan para el trabajo ni se consideran enfermedades en sentido estricto —como la obesidad, las pérdidas sensoriales o las alergias—, aunque puedan facilitar la aparición de otras patologías²⁵. Asimismo, se incluyen situaciones como el tabaquismo, el alcoholismo o la toxicomanía²⁶, así como síntomas sin diagnóstico

22. Así se ha entendido generalmente por la jurisprudencia, como se observa en las SSTSJ de Madrid de 11 de abril de 2025 (ECLI:ES:TSJM:2025:5149) y de Castilla-La Mancha de 4 de abril de 2024 (ECLI:ES:TSJCLM:2024:809).

23. Herrero Jaén, Sara, «Formalización del concepto de salud a través de la lógica: impacto del lenguaje formal en las ciencias de la salud», *Revista Ene*, 2016, n.º 2, vol. 10, disponible en https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2016000200006 [consultado el 11 de agosto de 2025].

24. Organización Mundial de la Salud, *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Versión abreviada*, trad. Red de Habla Hispana en Discapacidad (RHHD), IMSERSO, Madrid, 2001, p. 206.

25. Gordo González, Luis, «Enfermedad y discriminación tras la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Especial mención al despido del trabajador enfermo», en *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2023, n.º extraordinario «Tormenta de reformas», vol. 4, p. 113.

26. Agustí Maragall, Joan, «El despido por enfermedad o condición de salud: puntos críticos a la vista de los primeros pronunciamientos (doctrinales y judiciales)», en *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Jueces y Jueces para la Democracia*, 2023, n.º. 243, p. 31.

definido —como la fatiga persistente o la labilidad emocional—²⁷ que, sin constituir patologías concretas, podrían evolucionar hacia una enfermedad y derivar en una IT o una IP²⁸. Esta amplitud conceptual permite extender la protección frente a la discriminación no solo a enfermedades actuales, sino también a factores de riesgo futuros, como el estado serológico (por ejemplo, el VIH o la presencia de anticuerpos frente a la COVID-19) o la predisposición genética a padecer determinadas patologías (cáncer, cardiopatías, etc.)²⁹.

2.2. Ajustes razonables y carga excesiva

Habida cuenta de la definición aportada por el TJUE en el asunto *Ca Na Negreta*³⁰, los ajustes razonables son medidas eficaces y prácticas, adaptadas a cada situación individual, que permiten a las personas con discapacidad acceder al empleo, participar en él, progresar profesionalmente o recibir formación, sin que ello suponga una carga excesiva para el empleador. Este concepto incluye la reubicación de trabajadores declarados no aptos para desempeñar las funciones esenciales de su puesto, siempre que reúnan las competencias, capacidades y disponibilidad exigidas para otro puesto.

La Resolución del Consejo Nacional de la Discapacidad de mayo de 2024³¹ (en adelante, RCND), por la que se aprueba el documento guía sobre ajustes razonables, refuerza su consideración como obligación jurídica derivada de la CIDPD (arts. 2 y 27.1.i). Esta obligación también se recoge en los arts. 2.m, 40.2 y 63 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (en adelante, TRLGDPD), en la LIITND (arts. 4.1 y 6.1) y en la DITEO (art. 5). En este marco, los ajustes razonables se definen como aquellas modificaciones o adaptaciones necesarias del entorno físico, comunicativo, cognitivo, social o actitudinal, que no supongan una carga desproporcionada o indebida y que se requieran en casos concretos para garantizar la accesibilidad y la participación, asegurando a las personas con discapacidad el ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones con los demás³².

27. Villarino Moure, Carlos, «A vueltas con la discriminación por razón de enfermedad en la Ley 15/2022: sobre la causa y la posible justificación», en *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Jueces y Jueces para la Democracia*, 2024, n.º 252, p. 28.

28. Aguilera Izquierdo, Raquel, La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido. Estado de la cuestión tras la Ley 15/2022, 1ª ed., Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2023, p. 67.

29. Almendros González, Miguel Ángel, «Discriminación por enfermedad en las relaciones laborales», ob. cit., p. 45.

30. STJUE de 18 de enero de 2024, asunto *Ca Na Negreta* (ECLI:EU:C:2024:53).

31. Resolución de la Presidencia del Consejo Nacional de Discapacidad 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 igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, de 28 de mayo de 2024.

32. Como indica la RCND, estos ajustes se aplican cuando las medidas de accesibilidad universal y diseño para todas las personas no logran garantizar entornos plenamente accesibles. En tales casos, permiten satisfacer el derecho a la

Además, la obligación de implementarlos, conforme al art. 40.2 de la TRLGDP, se mantiene de forma indefinida. Según la RCND, esta obligación es de carácter reactivo e individualizado, lo que exige a la empresa —como garante de derechos— responder a cada solicitud desde su recepción, mediante un diálogo activo con la persona afectada. No basta con medidas generales: es necesario atender sus necesidades concretas. Además, esta obligación no se limita a solicitudes expresas ni a casos de conocimiento pleno de la discapacidad, sino que también se extiende a situaciones en las que, razonablemente, el garante debería haber advertido la necesidad de los ajustes³³.

Por otro lado, el art. 63 de la TRLGDP considera el incumplimiento de la exigencia de ajustes razonables como una vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades. Esta previsión se refuerza en la LIITND (art. 6.1.a) y en la CIDPD (art. 2.4), que califican su denegación como una forma de discriminación directa³⁴. Las consecuencias jurídicas son múltiples: puede implicar una infracción del art. 14 de la CE, constituir una infracción administrativa (art. 80 de la TRLGDP) y dar lugar a sanciones laborales conforme al art. 8.12 de la LISOS, con las consecuencias previstas en su art. 46.1 bis. Además, la negativa a realizarlos puede obstaculizar el ejercicio de otros derechos fundamentales, agravando su impacto³⁵. Esta forma de discriminación conlleva una inversión de la carga de la prueba, correspondiendo al empleador justificar que la negativa fue objetiva, razonable, proporcional y basada en criterios verificables³⁶ (art. 10 de la DITEO).

igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad de forma individualizada.

33. La STC de 15 de marzo de 2021 (ECLI:ES:TC:2021:51) señala que cuando la obligación de implementar los ajustes se vea impedida u obstaculizada por la falta de información relevante proporcionada por el trabajador, hasta que la empresa no disponga de los datos necesarios, tan solo estará en manos del empleador informarle de este derecho.

34. Destaca la STJUE de 15 de julio de 2021, asunto *Tartu Vangla* (ECLI:EU:C:2021:606), en la que el TJUE consideró una discriminación directa por razón de discapacidad la negativa a facilitar un ajuste razonable, concretamente un dispositivo auditivo a un funcionario de prisiones, señalando la obligación del empleador de adoptar medidas adecuadas según las circunstancias particulares de la persona discapacitada. Conforme a la DITEO, los ajustes razonables deben entenderse de forma amplia, como la eliminación de barreras que impidan su participación plena y en igualdad de condiciones con el resto de los trabajadores.

En este sentido, la Observación general núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo (CRPD/C/GC/8), establece que la denegación de ajustes razonables se produce de forma manifiesta cuando no se efectúan o proporcionan las modificaciones, adaptaciones o apoyos necesarios y adecuados, siempre que no supongan una carga desproporcionada o indebida (apartado 19). En este sentido, cuando el empleador detecte una barrera que impida la plena inclusión de una persona con discapacidad, deberá adoptar las siguientes medidas, ya que, de lo contrario, incurriría en una denegación de ajustes razonables: a) colaborar con la persona para encontrar posibles soluciones que permitan eliminar o evitar dicha barrera, teniendo en cuenta la solución preferida por el interesado; o b) implementar la solución preferida por el interesado, salvo que suponga una carga indebida, en cuyo caso deberá aplicar otra de las soluciones propuestas, siempre que no implique una carga indebida, o bien aplicar la solución preferida en la medida de lo posible, sin que ello represente una carga excesiva (apartado 45).

35. Resolución del Consejo Nacional de la Discapacidad, p. 8.

36. La citada STC de 15 de marzo establece que la denegación de ajustes razonables constituye una forma de discriminación por razón de discapacidad, prohibida por el art. 14 de la CE. Cualquier medida adoptada por el empleador —incluido el despido y las sanciones— que se base en el rendimiento profesional de una persona con discapacidad, sin haber valorado previamente la necesidad de ajustes razonables resulta ilegítima y discriminatoria, incluso cuando se justifique mediante criterios aparentemente objetivos o neutros. En este contexto, la solicitud de ajustes

En relación con los posibles ajustes razonables, la casuística es amplia: pueden consistir en la flexibilización horaria, el teletrabajo, la reubicación o la reasignación de funciones, la formación en tecnologías de apoyo³⁷ o la reducción de jornada³⁸. Estas medidas pueden incluso implicar un cambio de grupo profesional o la movilidad geográfica, siempre que no supongan una carga excesiva. El teletrabajo, si bien no puede imponerse unilateralmente, constituye una opción válida cuando se acuerda entre las partes, conforme a la jurisprudencia reciente³⁹. Asimismo, se admite que determinados ajustes requieran formación o acreditación futura, siempre que el plazo para obtenerla resulte razonable⁴⁰.

El art. 66.2 de la TRLGDPD y la RCND establecen que, para determinar si un ajuste es razonable, deben considerarse criterios como el coste de la medida, el impacto discriminatorio de su no adopción, las características y capacidad operativa del obligado a aplicarla, y la posibilidad de acceder a financiación pública u otras ayudas. La razonabilidad exige que el ajuste sea pertinente, idóneo y eficaz para la persona afectada, y que su proporcionalidad se valore según la carga que represente, evitando que su denegación genere una discriminación injustificada.

En este sentido, para determinar si las medidas suponen una carga excesiva, deben valorarse conjuntamente el coste de la medida, el tamaño, los recursos disponibles, la situación económica y el volumen de negocios de la empresa. En este punto, la RCND aclara que el concepto de «coste» no debe limitarse al aspecto económico, sino que debe ponderarse en relación con los derechos implicados, exigiéndose una

razonables por parte del trabajador debe ser atendida de forma inmediata, desde el momento en que se formule y se acredite el alcance de la discapacidad. La respuesta del empleador debe ser expresa, motivada y proporcionada. En caso de denegación por considerarse desproporcionados o indebidos, dicha negativa ha de estar debidamente fundamentada. De lo contrario, se incurriría en una denegación tácita carente de justificación, lo que podría suponer una vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación.

37. Resolución del Consejo Nacional de la Discapacidad, p. 5.

38. La STJUE de 11 de abril 2013, asunto *Ring*, ya señaló lo siguiente: «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».

39. Destaca especialmente la STSJ de Galicia de 15 de enero de 2025 (ECLI:ES:TSJGAL:2025:159), que estima la solicitud de adaptación del puesto de trabajo en modalidad de teletrabajo, sin contacto con alumnos, formulada por una funcionaria docente discapacitada. El servicio de prevención la declaró «no apta» para su puesto habitual, recomendando evitar lugares concurridos o con riesgo de exposición a infecciones, como aulas o guardias de recreo. Esta trabajadora se encontraba en situación de IT con posibilidad de reincorporación, lo que motivó su petición de adaptación. El tribunal concluyó que la administración no atendió dicha solicitud ni acreditó que el teletrabajo supusiera una carga excesiva. Además, no ofreció alternativas razonables ni verificó la viabilidad de definir tareas compatibles con el teletrabajo.

40. En relación con esta cuestión, aunque el TJUE, en el asunto *Ca Na Negreta*, condiciona el cambio de puesto de trabajo a que el trabajador posea las competencias necesarias, la DITEO admite que ciertos ajustes razonables puedan requerir una capacitación específica o la obtención de un título que el trabajador no tenga, siempre que el tiempo necesario para adquirirlo no sea superior a lo razonable. Además, como recoge el TJUE en el asunto *Ring*, el Considerando 20 de la DITEO establece una enumeración no exhaustiva de medidas de adaptación, que pueden ser de naturaleza física, organizativa o educativa.

justificación reforzada cuando el gasto pueda comprometer o limitar derechos de igual valor. Además, la razonabilidad y proporcionalidad del ajuste deben considerar si beneficia a una o varias personas, su duración, así como la capacidad y consistencia del garante.

3. La obligación de adoptar ajustes razonables

3.1. Alcance de la obligación

En este punto, es preciso señalar que el derecho a la igualdad y a la no discriminación se extiende también a las condiciones laborales, conforme al art. 3 de la LIITND, incidiendo especialmente en la salud y la seguridad en el trabajo. En consecuencia, adquiere especial relevancia la vigilancia de la salud y la prevención de riesgos laborales.

El art. 22 de la LPRL obliga al empleador a vigilar la salud de los trabajadores según los riesgos inherentes al puesto de trabajo, mediante reconocimientos médicos realizados por los servicios de prevención. Esta vigilancia debe respetar ciertas garantías, como la prohibición de usar los datos médicos del trabajador en su perjuicio o con fines discriminatorios. En consonancia, el art. 37 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención⁴¹, atribuye a estos servicios la función de vigilar la salud de los trabajadores en relación con dichos riesgos. Así, ante la pérdida repentina de la aptitud de un trabajador, el empresario debe ser informado de las conclusiones derivadas de los reconocimientos médicos, ya sea sobre dicha pérdida o sobre la necesidad de introducir o reforzar medidas preventivas, a fin de que pueda ejercer sus competencias en la materia. Dichos servicios pueden determinar la no aptitud del trabajador, lo que genera dos efectos: la empresa no puede acceder a información detallada de su estado psicofísico y, además, tiene el deber de adoptar medidas inmediatas, como la separación provisional del puesto. Si no es viable adaptar el puesto de trabajo o la recolocación, puede extinguirse el contrato, sin más información que la que el trabajador decida compartir voluntariamente⁴².

41. Este precepto establece que, en materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá comprender: en primer lugar, una evaluación inicial de la salud de los trabajadores tras su incorporación al puesto de trabajo o al asumir tareas concretas que supongan nuevos riesgos para la salud; en segundo lugar, una evaluación de la salud de aquellos trabajadores que reanuden su actividad laboral tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con el objetivo de identificar posibles causas profesionales y recomendar medidas adecuadas de protección; y, en último lugar, una vigilancia periódica de la salud durante la relación laboral.

42. Gómez Garrido, Luisa María, «El despido objetivo por ineptitud psicofísica sobrevenida y su peculiar paradigma probatorio», en *El Derecho*, 28 de julio de 2023, disponible en <https://elderecho.com/despido-objetivo-por-ineptitud-psicofisica-sobrevenida-y-peculiar-paradigma-probatorio> [consultado el 12 de septiembre de 2025].

En este contexto, la obligación empresarial derivada de dicha evaluación médica puede seguir dos vías, según se trate de una mera limitación funcional o de una pérdida total de aptitud. En el primer caso, si el informe impone restricciones que condicionan la actividad laboral, la empresa debe adaptar el puesto desde una perspectiva amplia, incluyendo la organización del trabajo, el uso de utillaje específico, la modificación de horarios o la realización de medidas concretas de protección. En cambio, si se declara la no aptitud, se compromete la continuidad laboral y se exige el apartamiento inmediato del trabajador, a la espera de la decisión empresarial. No obstante, incluso en estos casos, la extinción del contrato solo procede si la adaptación resulta inviable⁴³.

En consecuencia, ambos escenarios tienen implicaciones prácticas distintas. Ante una aptitud con limitaciones, el servicio de prevención suele emitir recomendaciones para evitar ciertos requerimientos psicofísicos, atendiendo tanto a las funciones del trabajador como al contexto organizativo, lo que facilita la adaptación. En cambio, la falta total de aptitud restringe las opciones, siendo el cambio de puesto o la recolocación la única alternativa viable, siempre que esté prevista en el convenio colectivo y sea factible para el empleador⁴⁴.

Por otra parte, el art. 25 de la LPRL protege a los trabajadores especialmente sensibles (TES)⁴⁵, definidos como aquellos que, por sus características personales o

43. Tradicionalmente, los tribunales consideran que un despido por ineptitud solo se justifica si el puesto de trabajo no puede adaptarse a las limitaciones del trabajador. Por ejemplo, la STSJ de Galicia de 5 de febrero de 2021 (ECLI:ES:TSJGAL:2021:1011) declara improcedente el despido por ineptitud sobrevenida de un trabajador con trastorno de ansiedad generalizada, basado únicamente en un informe del servicio de prevención, que lo calificó como «apto con restricciones». Aunque el tribunal no equipara dicha dolencia a la discapacidad, consideró que el despido por ineptitud sobrevenida debe considerarse como *última ratio*. Para su procedencia, es imprescindible que la ineptitud del trabajador esté debidamente acreditada, evidenciando de forma indubitada que no puede desempeñar su trabajo habitual. Además, el empresario debe demostrar la imposibilidad de adaptar el puesto a las limitaciones del trabajador, en cumplimiento del deber general de prevención. Este deber implica adaptar el puesto a la persona, y corresponde al empleador probar que dicha adaptación es inviable. En este sentido, el trabajador no está obligado a acreditar la existencia de otro puesto compatible; es la empresa quien debe justificar la imposibilidad de reubicación o adaptación. Asimismo, el empresario debe garantizar la protección específica de trabajadores especialmente sensibles a los riesgos laborales (art. 25 de la LPRL). En este mismo sentido, las SSTSJ de Galicia de 19 de octubre de 2022 (ECLI:ES:TSJGAL:2022:7336), de Asturias de 28 de julio de 2020 (ECLI:ES:TSJAS:2020:1752) y de Cantabria de 14 de julio de 2020 (ECLI:ES:TSJCANT:2020:610).

44. Gómez Garrido, Luisa María, «El despido objetivo por ineptitud psicofísica sobrevenida y su peculiar paradigma probatorio», ob. cit.

45. Será considerado TES, conforme al art. 25.1 de la LPRL, aquel cuyas características personales —ya sean físicas, psíquicas o sensoriales— lo hagan especialmente vulnerable a los riesgos laborales, ya sea porque dichos riesgos derivan directamente de sus condicionantes personales o porque, siendo comunes a cualquier trabajador, se agravan en su caso por sus particularidades, lo que justifica una tutela reforzada mediante un estándar preventivo más elevado. Esta categoría incluye tanto a quienes presentan una discapacidad, incapacidad o enfermedad que afecte al desempeño total o parcial de sus funciones, como a aquellos con limitaciones no reconocidas formalmente pero que incrementan su exposición a los riesgos. En el caso de los trabajadores discapacitados, solo se considerarán TES si existe una interacción entre su discapacidad y los riesgos laborales específicos que pueda comprometer su salud o seguridad; en caso contrario, si tras la evaluación se concluye que los riesgos les afectan en igual medida que a cualquier otro trabajador sin discapacidad, no se les atribuirá dicha condición. Véase Moreno Solana, Amanda, «Una “vuelta de tuerca” a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos», en *Monografías de Temas Laborales. Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Homenaje al Profesor Santiago Gon-*

estado biológico conocido —incluida la discapacidad física, psíquica o sensorial reconocida—, son más vulnerables a los riesgos laborales. En estos casos, la empresa debe garantizar su protección mediante una evaluación específica de riesgos y la adopción de medidas preventivas y de protección adecuadas. Asimismo, el art. 15.1.d impone la obligación general de adaptar el puesto de trabajo.

Parte de la doctrina sostiene que esta protección no se limita exclusivamente a los TES y a las personas con discapacidad⁴⁶, conforme a los arts. 2 del TRLGDPD y 6.1.a de la LIITND, sino que se extiende a otros colectivos vulnerables, precisamente por sus características personales o estado biológico conocido. Esta interpretación sistemática evita un enfoque excesivamente restrictivo y permite incluir a trabajadores no discapacitados (o con una enfermedad equiparable o una incapacidad permanente —GI, IPA o IPT—)⁴⁷, pero en situación de especial vulnerabilidad, como quienes tengan reconocida una IPP, hayan sufrido una IT por enfermedad común o profesional, sean de edad avanzada con una capacidad laboral reducida o presenten condiciones de salud específicas, como alergias u obesidad. En estos casos, el empresario debe agotar las posibilidades de adaptación o, si resulta viable, ofrecer un puesto vacante compatible con las limitaciones del trabajador⁴⁸.

Además, en virtud de la STJUE de 11 de septiembre de 2025, asunto *Bervidi*⁴⁹, la obligación de realizar ajustes razonables se extiende no solamente a las personas discapacitadas, sino también a quienes reciben un trato desfavorable por su vínculo con ellas, como ocurre en el caso de una trabajadora que cuida de su hijo con una discapacidad grave. Esta situación constituye una forma de discriminación indirecta por asociación por razón de discapacidad. En consecuencia, los ajustes razonables no deben limitarse exclusivamente a las necesidades de la persona con discapacidad en su entorno laboral, sino que también deben contemplarse para el trabajador que presta asistencia esencial para que dicha persona reciba los cuidados que requiere.

El alcance de esta doctrina es trascendental, en tanto que, al no apreciarse una limitación funcional, se amplían significativamente las opciones de llevar a cabo una adaptación o de acceder a una vacante. En consecuencia, el concepto de ajuste razonable ha de interpretarse con un enfoque amplio, si bien respetando el límite de la

zález Ortega, (Coord. Susana Barcelón Cobedo, Carmen Carrero Domínguez, Sebastián de Soto Rioja y Santiago González Ortega), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2022, pp. 501-505.

46. Tanto la jurisprudencia del TJUE como la de nuestro TS vinculan el concepto de «ajustes razonables» exclusivamente con la discapacidad. Gofí Sein, José Luis, «La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y el despido por enfermedad», ob. cit., p. 23.

47. Algunos autores sostienen que la obligación de adaptar el puesto de trabajo en otros supuestos distintos de la discapacidad deberá fundamentarse en la normativa de prevención de riesgos laborales. Véase Gordo González, Luis, «Enfermedad y discriminación tras la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Especial mención al despido del trabajador enfermo», ob. cit., p. 22.

48. Véase Dormido Abril, Julia, «Preguntas y respuestas sobre la adaptación del puesto de trabajo», en *Revista de derecho laboral*, vLex, 2024, n.º 12, pp. 25-28.

49. STJUE de 11 de septiembre de 2025, asunto *Bervidi* (ECLI:EU:C:2025:690).

carga excesiva. Otro aspecto relevante es que, aunque el supuesto se refiere a descendientes menores con discapacidad, la argumentación del TJUE podría proyectarse sobre cualquier persona con discapacidad que requiera cuidados, incluso en casos de enfermedades equiparables. Por tanto, la doctrina *Bervidi* debería aplicarse con independencia de la edad, incluyendo a cónyuges o «equiparables» y ascendientes directos, lo que convierte la delimitación del concepto de «cuidador» en un elemento absolutamente determinante⁵⁰.

Por otro lado, parte de la doctrina propone extender el deber empresarial de realizar ajustes razonables a los trabajadores que se reincorporen tras una IT, con el objetivo de evitar que dicha reincorporación derive en un despido objetivo por ineptitud sobrevenida⁵¹. No obstante, cabe advertir que la generalización de esta obligación podría superar los límites de la onerosidad admisible en el marco del ordenamiento laboral.

Asimismo, otro sector doctrinal sostiene que la ampliación general de esta obligación representa una evolución normativa previsible, especialmente en relación con los colectivos legalmente reconocidos⁵², tesis que se refuerza ante la diversidad y flexibilidad de los ajustes razonables aplicables en el entorno laboral. En cualquier caso, debe tenerse presente que dicha obligación no puede implicar una carga excesiva para el empleador, por lo que sería aconsejable que su aplicación se valore conforme a las circunstancias específicas de cada caso y que su regulación se articule preferentemente mediante el cauce de la negociación colectiva, evitando así que una imposición normativa general y abstracta genere efectos adversos sobre la organización productiva.

En conclusión, el derecho a la igualdad de trato y no discriminación se extiende a las condiciones de trabajo de quienes, por sus características personales o estado biológico conocido, resultan especialmente sensibles a determinados riesgos laborales. En tales supuestos, la doctrina sostiene que entra en juego la obligación de evaluar los riesgos y adoptar las correspondientes medidas preventivas y de protección, entre las que puede incluirse la adopción de ajustes razonables, cuya denegación u omisión constituirían una conducta discriminatoria⁵³. No obstante,

50. Véase Beltrán de Heredia Ruíz, Ignasi, «Obligación empresarial de adoptar ajustes razonables para permitir la atención a hijos discapacitados de los trabajadores (STJUE 11/9/25, *Bervidi*)», en *Una Mirada Crítica a las Relaciones Laborales*, disponible en <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/> [consultado el 16 de septiembre de 2025].

51. Véase Monereo Pérez, José Luis: «Principio de igualdad y despido por ineptitud o discapacidad: la protección garantista multinivel», en *Lex social: revista de los derechos sociales*, 2019, n.º 1, vol. 9, p. 732.

52. Goñi Sein, José Luis, «La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y el despido por enfermedad», ob. cit., p. 23.

53. Es posible sostener jurídicamente la adaptación del puesto de trabajo de los TES cuando concurren circunstancias vinculadas a su enfermedad o condición de salud. Esta tesis se fundamenta, en primer lugar, en que la negativa a implementar tales ajustes podría constituir una forma de discriminación directa o indirecta basada, precisamente,

dicha obligación se vincula principalmente a la discapacidad —y a los supuestos de enfermedades equiparables—, por lo que la jurisprudencia ha optado por extender su aplicación a través de la LPRL⁵⁴.

3.2. ¿La empresa debe intentar adaptar el puesto de trabajo antes de proceder a un despido por ineptitud sobrevenida?

Debemos partir de que el art. 52.a del ET ha sido paradigmáticamente utilizado para extinguir la relación laboral por ineptitud sobrevenida del trabajador⁵⁵, derivada de enfermedad o accidente, independientemente de la contingencia⁵⁶. A este respecto, debemos tener en consideración los siguientes antecedentes:

En el asunto *Ca Na Negreta*, el TJUE declaró contraria al Derecho comunitario una normativa nacional que permitía al empresario extinguir el contrato de trabajo cuando el trabajador se encontraba en situación de IP sobrevenida durante la relación laboral, sin exigir previamente la adopción o el mantenimiento de ajustes razonables. Esta normativa vulneraba la prohibición de discriminación por razón de discapacidad, al omitir la obligación empresarial de adaptar el puesto de trabajo. En consecuencia, la extinción automática del contrato estaría ignorando dicha obligación, siendo, además, contenido esencial del principio de igualdad de trato.

En este sentido, como se estableció en el asunto *HR Rail*⁵⁷, la obligación de ajustes razonables exige que un trabajador que, debido a su discapacidad, ha sido declarado «no apto» para desempeñar las funciones esenciales del puesto que ocupa, sea destinado a otro puesto para el que disponga de las competencias, capacidades y disponibilidad exigidas, siempre que esa medida no suponga una carga excesiva para la empresa, no siéndolo cuando exista, al menos, un puesto vacante adecuado a su capacidad.

en dicha condición. En segundo lugar, en que el marco normativo aplicable a las personas con enfermedades asimilables a la discapacidad presenta importantes similitudes con el régimen jurídico de los TES. Y, por último, en que no cabe prescindir de estos trabajadores sin más, habida cuenta de que la doctrina de los ajustes razonables se consolida progresivamente como un criterio esencial tanto en la prevención de la discriminación como en la garantía efectiva de los derechos fundamentales en su conjunto. Cfr. Almendros González, Miguel Ángel, «Discriminación por enfermedad en las relaciones laborales», ob., cit., p. 55.

54. Otros autores consideran que no sería necesario acudir a la normativa de prevención de riesgos laborales porque la LIITND adopta un enfoque integral y transversal que permite considerar la negativa empresarial a adaptar el puesto de trabajo como una discriminación directa, incluso fuera del ámbito de la discapacidad. Véase Cabeza Pereiro, Jaime, «La discriminación por enfermedad en el despido», ob. cit., pp. 47-49.

55. La ineptitud sobrevenida se configura como una situación objetiva, general y permanente que afecta al desempeño de las funciones pactadas en el contrato de trabajo, sin que medie culpa alguna por parte del trabajador. Véase la STS de 23 de febrero de 2022 (ECLI:ES:TS:2022:1015) y la STSJ de Asturias de 22 de octubre de 2024 (ECLI:ES:TSJAS:2024:2617).

56. Véase Monereo Pérez, José Luis: «Principio de igualdad y despido por ineptitud o discapacidad: la protección garantista multinivel», ob. cit., p. 688.

57. STJUE de 10 de febrero de 2022, asunto *HR Rail* (ECLI:EU:C:2022:85).

Así, la ya citada STS de 22 de febrero de 2018, en el marco de la doctrina *Daouidi*, a propósito de un despido objetivo por ineptitud sobrevenida injustificado de una trabajadora que padecía una enfermedad psíquica, decidió que no concurría un motivo discriminatorio, especialmente, porque la empresa adoptó con carácter suficiente las medidas tendentes a la readaptación de la concreta situación de la trabajadora a otros puestos de trabajo que pudieran minimizar las consecuencias de la afectación⁵⁸.

Teniendo en cuenta lo anterior, en la STS de 23 de febrero de 2022⁵⁹, se declaró la improcedencia de un despido por ineptitud al considerar que los informes de los servicios de prevención no constituyen una prueba incuestionable que permita extinguir automáticamente la relación laboral⁶⁰. La obligación de los servicios de prevención de comunicar al empresario las conclusiones derivadas de los reconocimientos médicos efectuados en el marco de la vigilancia de la salud tiene como finalidad principal permitir la adopción de medidas preventivas que protejan al trabajador afectado. El informe emitido por estos servicios no constituye, *per se*, prueba suficiente para justificar automáticamente el cese, sino que, para acreditar la ineptitud, deberá contener una identificación precisa de las limitaciones funcionales detectadas y su incidencia directa sobre las tareas propias del puesto de trabajo⁶¹, sin que baste la mera afirmación de pérdida de aptitud si no está debidamente fundamentada ni respaldada

58. Este planteamiento revela que, cuando el trabajador presenta una discapacidad y el empleador ha implementado los ajustes razonables, el despido no se califica como nulo por discriminatorio, sino como improcedente, al no haberse vulnerado derechos fundamentales. No obstante, la ausencia de justificación suficiente en la decisión extintiva debió ser considerada en la evaluación de una posible conducta discriminatoria. En efecto, si la empresa no logró acreditar una causa legítima para extinguir la relación laboral, las medidas de adaptación podrían percibirse como una actuación meramente formal, orientada a justificar el despido. Tal circunstancia no neutralizaría el eventual sesgo discriminatorio del acto extintivo, lo que habría podido justificar una declaración de nulidad.

59. STS de 23 de febrero de 2022 (ECLI:ES:TS:2022:1015).

60. Como señala Gómez Garrido, el debate no gira en torno al valor probatorio de los informes médicos de los servicios de prevención, que nunca ha sido absoluto, sino al papel del trabajador para desvirtuarlos. Algunas resoluciones exigen que la empresa demuestre las limitaciones funcionales y su impacto en el rendimiento laboral, al considerar que aceptar automáticamente el informe genera indefensión para el trabajador. Otras sentencias, en cambio, otorgan efectos jurídicos al informe, salvo prueba en contrario, al declarar la ineptitud. Ambas posturas aplican el art. 105.1 de la LRJS, que impone a la empresa la carga de probar los hechos que motivan el despido, también en los supuestos del artículo 120. Sin embargo, esta exigencia puede derivar en la indefensión del empresario, al requerir pruebas inaccesibles sin la colaboración del trabajador. No se trata de una *probatio diabólica*, sino de una *probatio impossibile*, al exigirse acreditar hechos vedados al conocimiento del empleador. Así, si el trabajador no aporta pruebas ni contradice el informe, este debería considerarse suficiente para justificar la ineptitud, cumpliendo la empresa con la carga probatoria. Más aún, dado que solo el trabajador tiene acceso a sus datos de salud, resulta inexcusable exigirle que los proporcione en juicio si desea cuestionar el valor científico del informe, que constituye la única prueba válida para extinguir la relación laboral. Cfr. Gómez Garrido, Luisa María, «El despido objetivo por ineptitud psicofísica sobrevenida y su peculiar paradigma probatorio», ob. cit.

En este sentido, destaca la STSJ de Castilla-La Mancha de 24 de mayo de 2024 (ECLI:ES:TSJCLM:2024:1383) al señalar que: «Si el informe del servicio de prevención no considera tal posibilidad de adaptación del puesto y califica directamente al trabajador como no apto, es dicho trabajador quien, poniendo de manifiesto las dolencias y limitaciones que, recordemos, solo a él le constan y no a la empresa, podría cuestionar tal conclusión».

61. Además, la STSJ de Castilla-La Mancha de 13 de marzo de 2024 (ECLI:ES:TSJCLM:2024:676) exige identificar las alternativas que la empresa pueda adoptar para adaptar el puesto o reubicar al trabajador, siempre que ello no implique una carga excesiva.

por otros medios probatorios, especialmente cuando el trabajador la contradiga y la entidad gestora haya descartado la invalidez permanente para su profesión habitual.

Así lo entiende también la STS de 4 de febrero de 2025⁶², que reconoce la nulidad de un despido por ineptitud sobrevenida de una trabajadora diagnosticada con adenocarcinoma de endometrio y, posteriormente, con trastorno depresivo recurrente. Este se basó exclusivamente en un informe del servicio de prevención que la calificaba como «no apta» para su puesto, sin que se acreditara la realización previa de ajustes razonables ni la exploración de alternativas de adaptación funcional, lo que constituye una vulneración del principio de no discriminación por razón de discapacidad.

En este contexto, fuera del ámbito específico de la discapacidad, la jurisprudencia ha desarrollado una interpretación sistemática de la normativa de riesgos laborales que impone al empresario la carga de probar la imposibilidad de que el trabajador continúe desempeñando las funciones esenciales de su puesto. Asimismo, debe demostrar la inviabilidad de realizar una adaptación o una reubicación en otro puesto compatible con sus capacidades. En consecuencia, el despido objetivo no puede aplicarse de forma inmediata, sino que únicamente se admite como una medida subsidiaria o de *última ratio*, tras agotar las alternativas de adaptación o recolocación. De no cumplirse estos requisitos, la extinción del contrato será calificada como improcedente, pero en base a los arts. 14.1, 15.1.d y 25.1 de la LPRL, y no en el deber de efectuar ajustes razonables, que continúa estando limitado a las personas con discapacidad en virtud del art. 6.1 de la LIITND, sin que ello implique la nulidad⁶³.

4. El despido discriminatorio

4.1. La difusa frontera entre improcedencia y nulidad

En virtud del art. 55.5 ET, será nulo el despido que tenga por móvil «alguna de las causas de discriminación prohibidas en la CE o en la ley» (en concreto, las referidas en el art. 14 CE y en la LIITND, que desarrolla y amplía legalmente el listado de causas discriminatorias que dejaba abierto el texto constitucional); o bien, se produzca «con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora».

62. STS de 4 de febrero de 2025 ((ECLI:ES:TS:2025:509).

63. Debería declararse la nulidad de estos despidos, dado que la enfermedad constituye un motivo de discriminación y, en consecuencia, la extinción contractual basada en dicha causa será nula si la empresa no ha observado el procedimiento legalmente previsto para la extinción por ineptitud sobrevenida, conforme al art. 52.a del ET. Véase Cordero Gordillo, Vanesa: «El despido de la persona trabajadora en situación de incapacidad temporal tras la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la igualdad de trato y no discriminación», ob. cit., pp. 22-23.

Se ha excluido la posibilidad de justificar el despido del trabajador —y eludir así su calificación como nulo— mediante la mera alegación del impacto económico derivado de su situación de IT, desvinculando dicha decisión de su estado de salud. En la práctica, el fundamento real suele residir en el perjuicio económico y organizativo que ocasionan las ausencias laborales prolongadas o recurrentes asociadas a una misma patología. En consecuencia, debe reconocerse que la IT está intrínsecamente ligada a un proceso de enfermedad, y dado que esta constituye una causa autónoma de discriminación, no puede prevalecer el interés empresarial —amparado en el art. 38 de la CE— sobre el derecho del trabajador enfermo a no ser discriminado. Sostener que la nulidad del despido únicamente procede cuando existe una motivación explícita de estigmatización —esto es, basada en la naturaleza de la dolencia o la condición de salud— supondría vaciar de contenido la LIITND, cuya finalidad es precisamente la tutela frente a este tipo de prácticas excluyentes, y equivaldría, en la práctica, a reproducir el régimen jurídico anterior, contrario a los principios constitucionales de igualdad y dignidad⁶⁴.

No obstante, el despido de un trabajador en situación de IT no conlleva de forma automática u objetiva el efecto de la nulidad, sino que debe acreditarse el móvil discriminatorio del empresario, esto es, que el despido se debe a la enfermedad o estado de salud del trabajador. Por tanto, habrá que analizar cada caso concreto para dirimir si ha existido tal móvil discriminatorio o no, en cuyo caso el despido sería nulo; o si no existen indicios que lo demuestren, en cuyo caso el despido será procedente o improcedente⁶⁵. La jurisprudencia, con fundamento en los arts. 96.1, 177.1 y 181.2 de la LRJS, así como en el art. 30.1 de la LIITND, sostiene que, para que un despido sea considerado discriminatorio por enfermedad o condición de salud y, por tanto, nulo, es necesario aplicar un denominado *test* de aplicación⁶⁶, que exige los siguientes requisitos:

En primer lugar, acreditar la existencia de una enfermedad, condición de salud, estado serológico o predisposición genética. Esta prueba resultará sencilla cuando el trabajador se encuentre en situación de IT; en caso contrario, será necesario aportar la prueba correspondiente.

64. Cfr. Cordero Gordillo, Vanessa: «El despido de la persona trabajadora en situación de incapacidad temporal tras la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la igualdad de trato y no discriminación», ob. cit., pp. 18-19.

65. La STSJ de Castilla-La Mancha de 4 de abril de 2024 (ECLI:ES:TSJCLM:2024:809) precisa que «no se han modificado las causas de nulidad del despido, ex art. 55.5 ET, tampoco la Ley 15/2022, establece supuestos de nulidad objetiva como en el precepto indicado, maternidad, y otros». Por tanto, a la hora de analizar un despido en situación de enfermedad «puede resolverse tanto la nulidad como la improcedencia, de tal forma que la declaración de nulidad exigirá acreditar que el cese laboral sea consecuencia de situación de enfermedad o estado de salud; y si se presenta como ajeno, bien por razones disciplinarias u otras, derivadas del proceso, u objetivas que imposibilitan para el ejercicio de determinadas actividades, o por razón de salud pública, el despido podría ser correcto o improcedente».

66. Entre otras, las SSTSJ de Madrid de 23 de enero de 2025 (ECLI:ES:TSJM:2025:949), de Cantabria de 19 de abril de 2024 (ECLI:ES:TSJCANT:2024:291), de Asturias de 20 de febrero de 2024 (ECLI:ES:TSJAS:2024:406) y de Castilla y León de 18 de marzo de 2024 (ECLI:ES:TSJCL:2024:1001).

En segundo lugar, demostrar una conexión causal entre la enfermedad o condición de salud del trabajador y su despido. Se deben aportar indicios suficientes⁶⁷ que permitan valorar que el despido pudiera tener como causa la enfermedad del trabajador, y no otra u otras, es decir, debe presentarse un panorama indiciario favorable de apreciación⁶⁸. Inicialmente, el deber de aportarlos le corresponde al trabajador presuntamente discriminado, y una vez hecho, actuará la inversión de la carga de la prueba a favor del empresario. Por tanto, en cuanto al punto de vista objetivo o probatorio, la empresa será la que deba justificar la decisión extintiva (arts. 96.1 de la LRJS y 30 de la LIITND).

En tercer lugar, que el empleador no logre probar que el despido ha tenido otra causa o causas distintas a la enfermedad, la situación de baja médica o el estado de salud del trabajador⁶⁹.

En este contexto, debemos señalar que el mero hecho de despedir a un trabajador durante una situación de IT ha sido tradicionalmente considerado un indicio débil de discriminación⁷⁰. No obstante, la jurisprudencia ha evolucionado hacia una interpretación matizada, admitiendo que, en ausencia de una justificación objetiva y razonable por parte del empleador, puede constituir un indicio suficiente de discriminación por razón de enfermedad⁷¹.

A tal efecto, es fundamental señalar que la tutela antidiscriminatoria se activa por razón de la enfermedad o condición de salud, independientemente de la existencia de una baja médica o IT. Por tanto, la discriminación puede apreciarse incluso en ausencia de esta⁷².

De este modo, la calificación jurídica del despido —como nulo o improcedente— exige un análisis individualizado del caso, atendiendo a factores como la duración de

67. La STS de 20 de diciembre de 2022 (ECLI:ES:TS:2022:4886) señala que dichos indicios deben ser «entendidos como fenómenos que permiten inferir la existencia de otros no percibidos». Asimismo, se exige que «generen una razonable sospecha o presunción en favor del alegato de discriminación o lesión del derecho fundamental». En este sentido, «es el afectado por la eventual infracción quien debe aportar un principio de prueba que razonablemente permita considerar que la parte demandada ha actuado guiada por intereses ilícitos contra derechos fundamentales racionalmente reconocidos». Así, «en el correcto entendimiento del artículo 181.2 de la LRJS los indicios son señales o acciones que manifiestan o evidencian —de forma inequívoca— algo oculto, lo que resulta muy diferente de sospechar que es imaginar algo por conjeturas fundadas en las apariencias».

68. Véase la STSJ de Canarias de 18 de enero de 2024 (ECLI:ES:TSJICAN:2024:211).

69. Así, la STSJ de Asturias de 12 de marzo de 2024 (ECLI:ES:TSJAS:2024:575), confirma que la ausencia de cualquier tipo de indicio «no obliga al empresario a probar la causa que justifica el despido, pudiendo este admitir su improcedencia ante la imposibilidad de acreditarla».

70. En este sentido, la STSJ de Galicia de 9 de octubre de 2023 (ECLI:ES:TSJGAL:2023:6502) dispone que «(...) aunque la causa de discriminación no es la situación de incapacidad temporal, sino la enfermedad que la origina, la extinción de la relación laboral durante la incapacidad temporal opera, evidentemente, como indicio de discriminación por enfermedad que, como veremos, en el caso se ve ratificado por otros indicios». Igualmente, la STSJ de Murcia de 30 de abril de 2024 (ECLI:ES:TSJMU:2024:932).

71. En este sentido, la STSJ de Cantabria de 25 de marzo de 2024 (ECLI:ES:TSJCANT:2024:207).

72. Así se entiende en la STSJ de Madrid de 11 de abril de 2025 (ECLI:ES:TSJM:2025:514).

la IT más allá de lo previsto⁷³, la gravedad y persistencia de la enfermedad, sus secuelas previsibles, el conocimiento empresarial de la situación, la coincidencia temporal entre la baja y el despido, y la existencia de antecedentes similares (especialmente cuando el comportamiento discriminatorio es repetido o generalizado). También se valoran la reacción inmediata del empleador tras conocer la baja, comentarios informales de desagrado sobre la misma, el trato desigual respecto a otros trabajadores, la aplicación arbitraria de medidas disciplinarias, la eliminación de previsiones objetivas de continuidad laboral tras conocer la enfermedad y los cambios de actitud empresarial frente a incumplimientos previos. Igualmente, la conducta empresarial manifiestamente fraudulenta o carente de justificación objetiva puede constituir un indicio discriminatorio⁷⁴. Sin embargo, en otros casos, la falta de pruebas suficientes sobre la existencia de la enfermedad o la preexistencia de la decisión extintiva ha llevado a calificar el despido como improcedente, pero no nulo⁷⁵.

4.2. ¿Qué ocurre ahora cuando se declara la incapacidad permanente del trabajador?

Las exigencias derivadas de la DITEO y de la CIDPD, junto con la doctrina *Ca Na Negreta*, han actuado como impulsores de la reciente reforma del ET, el TRLGSS y la LRJS, siendo especialmente relevante la modificación de los arts. 48 y 49 del primero. Conviene recordar que, salvo en aquellos supuestos en los que exista una expectativa razonable de mejoría que permita la reincorporación del trabajador, dichos preceptos permitan que el reconocimiento de una prestación por IPT, IPA o GI, mediante resolución firme —ya sea administrativa o judicial—, conllevara la extinción automática del vínculo laboral, siempre que la incapacidad afectara a una actividad habitual que el trabajador ya no desempeñara en la empresa.

A este respecto, mediante la reciente Ley 2/2025, de 29 de abril, la extinción automática del contrato de trabajo solo se contempla expresamente en caso de fallecimiento del trabajador, regulándose la extinción por reconocimiento de una GI, una IPA o una IPT. No obstante, y sin perjuicio del derecho a la suspensión del contrato durante un período de hasta dos años conforme al art. 48.2 del ET, la extinción contractual únicamente procederá cuando concurren determinadas condiciones:

73. Así se considera en la STSJ de Madrid de 30 de junio de 2023 (ECLI:ES:TSJM:2023:7986).

74. En la STSJ de Cataluña de 31 de octubre de 2024 (ECLI:ES:TSJCAT:2024:7927), se consideraron indicios suficientes: la existencia de una enfermedad conocida por la empresa; las presiones ejercidas para que la trabajadora precisara la fecha de reincorporación; la inmediatez del despido tras conocerse la situación de incapacidad temporal y su previsión de duración; la circunstancia de que se trate de un despido sin causa, en la medida en que no se alega ninguna de las legalmente existentes, y luego se reconoce la improcedencia del mismo en el acto del juicio, con opción directa por la no readmisión; y el hecho de que, de manera sucesiva e inmediata a la entrega de la carta de despido, se abone la indemnización correspondiente al despido improcedente. De forma similar, en la STSJ de Cataluña de 26 de julio de 2024 (ECLI:ES:TSJCAT:2024:6539), se apreciaron como indicios relevantes la falta de justificación del despido y el reconocimiento de su improcedencia en la propia carta.

75. Almendros González, Miguel Ángel, «Discriminación por enfermedad en las relaciones laborales», ob. cit., p. 62.

en primer lugar, que no sea posible realizar ajustes razonables por implicar una carga excesiva para la empresa; en segundo lugar, que no exista un puesto vacante y disponible acorde a su «perfil profesional»⁷⁶ y compatible con las nuevas circunstancias del trabajador; o, por último, cuando existiendo dicha posibilidad, este rechace una propuesta de recolocación adecuadamente propuesta.

La resolución del INSS que reconozca dichas situaciones de incapacidad permanente no implicará, por sí sola, la extinción del contrato de trabajo. Ante tal circunstancia, la persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la notificación de dicha resolución para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de conservar la relación laboral. A su vez, la empresa contará con un plazo máximo de tres meses, computado desde la misma fecha de notificación, para llevar a cabo los ajustes razonables necesarios o, en su caso, proceder al cambio de puesto de trabajo⁷⁷. Si dichos ajustes implicaran una carga desproporcionada o no existiera un puesto vacante adecuado, la empresa podrá acordar la extinción del contrato dentro del mismo plazo, debiendo motivar su decisión y comunicarla por escrito al empleado tras la consulta con el SPRL y la RLT⁷⁸. Durante este período, se entenderá que la relación laboral permanece suspendida, con reserva del puesto de trabajo, mientras se resuelve la viabilidad de los ajustes o del posible traslado a un puesto vacante y disponible⁷⁹.

76. El TJUE, en el asunto *Ca Na Negreta*, establece que el empresario está obligado a adoptar medidas eficaces y prácticas, adaptadas a cada situación individual, para facilitar el acceso, la participación y el progreso profesional de las personas con discapacidad, incluida la formación, siempre que no supongan una carga excesiva. Esta obligación se refleja también en el nuevo art. 49.1.n, que atribuye a los servicios de prevención la determinación de medidas de ajuste —entre ellas, formación, información y vigilancia de la salud— y la identificación de puestos compatibles, lo que permite entender que dichas medidas pueden incluso superar el perfil profesional previo del trabajador.

77. La relación laboral se considerará suspendida, con reserva del puesto de trabajo, mientras se resuelven los ajustes razonables o el traslado a un puesto vacante conforme al art. 49.1.n del ET.

78. La empresa deberá consultar a los SPRL, previa intervención de la RLT, conforme a los arts. 33 y 36 de la LPRL, para que este emita un dictamen técnico que proponga medidas de adaptación, identifique puestos compatibles y contemple acciones de formación, información y vigilancia de la salud. Sin embargo, esta atribución otorga al SPRL un papel decisorio que excede su función legal de asesoramiento técnico (arts. 14.1 y 14.4 de la LPRL). En este sentido, es dudoso el alcance de esta intervención en casos de ineptitud sobrevenida (art. 52.a del ET) o en la obligatoriedad de las evaluaciones médicas (art. 22 de la LPRL), ámbitos donde la legislación apenas les reconoce protagonismo.

79. La STSJ del País Vasco de 10 de junio de 2025 (ECLI:ES:TSJPV:2025:2676) confirma la extinción del contrato de una trabajadora declarada en situación de IPT, al considerar que la empresa actuó con la diligencia exigible en la evaluación de posibles adaptaciones. La empleadora solicitó un informe al servicio de prevención, que no propuso adaptación alguna del puesto, tras revisar los protocolos médicos del mismo. La trabajadora, por su parte, no concretó adaptaciones viables que hubieran sido omitidas por la empresa, limitándose a alegaciones genéricas sobre la adaptación de instalaciones y eliminación de barreras arquitectónicas. Tampoco existió una solicitud expresa de adaptación por parte de la trabajadora, lo que impide valorar la actuación empresarial conforme a lo previsto en el art. 49.1 n) del ET, tras la reforma operada por la Ley 2/2025. En consecuencia, se concluye que la empresa intentó los ajustes razonables y, constatada su inviabilidad, extinguió válidamente el contrato sin vulnerar la normativa antidiscriminatoria por razón de discapacidad, por lo que se desestima la pretensión indemnizatoria de la demandante.

Referencias bibliográficas

- Agustí Maragall, Joan, «El despido por enfermedad o condición de salud: puntos críticos a la vista de los primeros pronunciamientos (doctrinales y judiciales)», en *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, 2023, n.º. 243, pp. 18-36.
- Aguilera Izquierdo, Raquel, *La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido. Estado de la cuestión tras la Ley 15/2022*, 1º ed., Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2023.
- Almendros González, Miguel Ángel, «Discriminación por enfermedad en las relaciones laborales», en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, 2024, n.º 12, pp. 41-67.
- Moreno Solana, Amanda, «Una “vuelta de tuerca” a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos», en *Monografías de Temas Laborales. Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Homenaje al Profesor Santiago González Ortega*, (Coord. Susana Barcelón Cobedo, Carmen Carrero Domínguez, Sebastián de Soto Rioja y Santiago González Ortega), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2022.
- Cabeza Pereiro, Jaime, «La discriminación por enfermedad en el despido», en *Revista de Derecho Social*, 2023, n.º 102, pp. 37-56.
- Cordero Gordillo, Vanessa: «El despido de la persona trabajadora en situación de incapacidad temporal tras la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la igualdad de trato y no discriminación», en *Lex Social. Revista Jurídica de Derechos Sociales*, 2023, n.º 1, vol. 13, pp. 1-27.
- Dormido Abril, Julia, «Preguntas y respuestas sobre la adaptación del puesto de trabajo», en *Revista de derecho laboral, vLex*, 2024, n.º 12, pp. 23-31.
- Gordo González, Luis, «Enfermedad y discriminación tras la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Especial mención al despido del trabajador enfermo», en *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2023, n.º extraordinario «Tormenta de reformas», vol. 4, pp. 103-121.
- Goñi Sein, José Luis, «La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y el despido por enfermedad», en *Revista Justicia & Trabajo*, n.º 1, 2022, pp. 5-27.
- Martínez-Gijón Machuca, Miguel Ángel, *La extinción del contrato por enfermedad/ discapacidad del trabajador*, 1º ed., edit. Bomarzo, Albacete, 2017.
- Monereo Pérez, José Luis: «Principio de igualdad y despido por ineptitud o discapacidad: la protección garantista multinivel», en *Lex social: revista de los derechos sociales*, 2019, n.º 1, vol. 9, pp. 681-746.

Organización Mundial de la Salud, *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Versión abreviada*, trad. Red de Habla Hispana en Discapacidad (RHHD), IMSERSO, Madrid, 2001.

Villarino Moure, Carlos, «A vueltas con la discriminación por razón de enfermedad en la Ley 15/2022: sobre la causa y la posible justificación», en *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, 2024, n.º 252, pp. 18-44.

Webgrafía

Gómez Garrido, Luisa María, «El despido objetivo por ineptitud psicofísica sobrevenida y su peculiar paradigma probatorio», en *El Derecho*, 2023, [en línea], <https://elderecho.com/despido-objetivo-por-ineptitud-psicofisica-sobrevenida-y-peculiar-paradigma-probatorio> [consultado el 13 de septiembre de 2025].

Herrero Jaén, Sara, «Formalización del concepto de salud a través de la lógica: impacto del lenguaje formal en las ciencias de la salud», *Revista Ene*, 2016, n.º 2, vol. 10, disponible en https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2016000200006 [consultado el 11 de agosto de 2025].

Conflicto de intereses

En esta publicación no se presentó ningún conflicto de interés.

Financiación

Esta publicación no ha recibido ninguna ayuda o financiación.