

Denegación de ajustes razonables como supuesto de discriminación por motivo de discapacidad. Su impacto sobre el contrato de trabajo

Comentario a la [Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de enero de 2024 \(asunto C-631/22\)](#)

Belén Alonso-Olea García

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Nacional de Educación a Distancia (España)*
balonso@der.uned.es | <https://orcid.org/0000-0002-8542-7956>

Extracto

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea resuelve dos cuestiones prejudiciales sobre el artículo 5 de la Directiva 2000/78, cuyo origen es la extinción de un contrato de trabajo que tiene por causa una incapacidad permanente total del trabajador, sin que el empresario haya estado obligado, previamente, a prever o mantener los ajustes razonables. Esta causa de resolución no opera de forma automática. Su análisis pone de manifiesto la incertidumbre de las prestaciones recuperadoras de la Seguridad Social.

Palabras clave: incapacidad permanente total; extinción del contrato de trabajo; ajustes razonables; discriminación por motivos de discapacidad.

Recibido: 03-04-2024 / Aceptado: 04-04-2024 / Publicado (en avance *online*): 15-04-2024

Cómo citar: Alonso-Olea García, B. (2024). Denegación de ajustes razonables como supuesto de discriminación por motivo de discapacidad. Su impacto sobre el contrato de trabajo. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 480. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.21537>

Refusal of reasonable accommodation as a case of discrimination on grounds of disability. Its impact on the employment contract

Commentary to the Ruling of the Court of Justice
of the European Union of 18 January 2024 (Case C-631/22)

Belén Alonso-Olea García

Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad Nacional de Educación a Distancia (España)

balonso@der.uned.es | <https://orcid.org/0000-0002-8542-7956>

Abstract

The Court of Justice of the European Union has ruled on two questions referred for a preliminary ruling on Article 5 of Directive 2000/78 concerning the termination of an employment contract resulting from the total permanent incapacity of the employee, without the employer having previously been obliged to provide or maintain reasonable accommodation. This ground for termination does not operate automatically. Its analysis highlights the uncertainty of the social security occupational recovery benefits.

Keywords: total permanent incapacity; termination of the employment contract; reasonable accommodation; discrimination on grounds of disability.

Received: 03-04-2024 / Accepted: 04-04-2024 / Published (online preview): 15-04-2024

Citation: Alonso-Olea García, B. (2024). Refusal of reasonable accommodation as a case of discrimination on grounds of disability. Its impact on the employment contract. Commentary to the Ruling of the Court of Justice of the European Union of 18 January 2024 (Case C-631/22). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 480. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.21537>

1. Marco jurídico

La [sentencia objeto del presente comentario](#) aplica como marco jurídico el derecho internacional, el de la Unión Europea (UE) y el interno español.

La referencia al derecho internacional es a la [Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad](#) (en adelante, Convención), su artículo 2, definición de discriminación por motivos de discapacidad y ajustes razonables, y determinados apartados de su artículo 27, trabajo y empleo. La [Convención](#) supuso un cambio de concepción de la discapacidad basada en la dignidad humana, en la que las personas con discapacidad son titulares de los derechos humanos, como cualquier individuo, lo que implica, a su vez, que se les tiene que garantizar el disfrute efectivo de los mismos en condiciones de igualdad, sin discriminación y con independencia de la diferencia que tengan. Este nuevo enfoque ha sido, asimismo, acogido por la [Agenda 2030](#) en lo que nos atañe el [8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible](#): lograr el empleo pleno y el trabajo decente para las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

En el caso del derecho de la UE, la mención es a la [Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea](#) (CDFUE), en particular, a la prohibición de toda discriminación por razón de discapacidad (art. 21) y al reconocimiento y respeto del 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» (art. 26). En cuanto al derecho derivado, a 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, sus considerandos 16, 17, 20 y 21 y de su articulado: la definición de discriminación directa e indirecta (art. 2.1 a y c), su ámbito de aplicación (art. 3.1 a y c), los requisitos profesionales (art. 4) y los ajustes razonables (art. 5).

En lo que atañe al derecho interno español, tres son las normas que menciona: la incapacidad permanente total (IPT) del trabajador como causa de extinción del contrato de trabajo ([art. 49.1 e\) Estatuto de los Trabajadores –ET–](#)), la definición y clasificación de los grados de la incapacidad permanente (IP) y la determinación de la cuantía de la IPT ([arts. 194.1 y 2 y 196. 2 Ley general de la Seguridad Social –LGSS–](#)) y la [Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social \(LDPD\)](#): definición de ajustes razonables ([art. 2 m\) LDPD](#)); quiénes son los titulares de los derechos ([art. 4.1 y 2 LDPD](#)), significándose que, actualmente, no tiene ninguno de los dos párrafos esta redacción desde 2023 ([disp.](#)

final segunda Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo), si bien, a nuestros efectos, no hay variación, para lo cual hay que acudir al artículo 35.1 de la LDPD; medidas para garantizar la plena igualdad en el trabajo (art. 40.1 y 2 LDPD), y vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades (art. 63 LDPD).

2. Síntesis del supuesto de hecho

El origen de los autos es un accidente de trabajo por el que el trabajador pasa a situación de incapacidad temporal que queda extinguida por resolución dictada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), en virtud de la cual se le reconoce el derecho a una indemnización por lesión permanente no incapacitante, pero se le deniega la IP. El trabajador solicita a la empresa que le destine a un puesto de trabajo compatible con las lesiones padecidas, solicitud que es aceptada por el empresario, siendo destinado a uno «menos exigente». En paralelo, el trabajador presenta demanda contra la resolución del INSS denegatoria de la IP, dictándose sentencia por la que se le declara en situación de IPT, motivo por el cual el empresario resuelve el contrato de trabajo al amparo del artículo 49.1 e) del ET, extinción contra la que el trabajador interpone demanda. La sentencia de despido del Juzgado de lo Social n.º 1 de Eivissa desestima la misma al entender que el reconocimiento de la IPT justifica «que se pusiera fin al contrato de trabajo» sin que exista una «obligación legal por parte del empresario de destinarlo a otro puesto de trabajo dentro de la misma empresa», recurriéndose en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de las Islas Baleares, el cual precisa: 1) En autos no se discute la homologación automática de la situación de IPT y la discapacidad. 2) El artículo del ET no ha sido adaptado a la Directiva 2000/78 ni a la Convención en el sentido de que una IPT opere como causa automática de extinción del contrato «sin que deba cumplirse ninguna formalidad ni abonarse indemnización alguna» y sin que tal resolución tenga que estar supeditada «al cumplimiento de ninguna obligación previa de realizar ajustes razonables», aun cuando la empresa había acreditado «la viabilidad de tales ajustes, reubicando al trabajador en otro puesto dentro de la empresa» (Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea –STJUE– de 10 de febrero de 2022, asunto C-485/20). 3) Según jurisprudencia del Tribunal Supremo, la IPT no obliga al empresario a despedir al trabajador, no impide la reubicación en otro puesto de trabajo, pero tampoco le obliga a realizar la misma, «salvo que así esté establecido convencional o contractualmente».

Con base en ello, el TSJ se cuestiona si estas circunstancias e interpretaciones no contravienen el artículo 5 de la Directiva 2000/78 a la luz de la STJUE de 10 de febrero de 2022 (asunto C-485/20), suspendiendo, en su virtud, el procedimiento y planteando las siguientes cuestiones prejudiciales: 1) El artículo 5 de la Directiva 2000/78, a la luz de los apartados 16, 17, 20 y 21 de su preámbulo, de los artículos 21 y 26 de la CDFUE y de los artículos 2 y 27 de la Convención, ¿debe ser interpretado en el sentido de que se opone al mismo la aplicación de una norma nacional que contemple como causa automática de extinción del

contrato de trabajo la discapacidad del trabajador/a (al ser declarado en situación de IPT, sin previsión de mejoría) sin previo condicionamiento al cumplimiento por parte de la empresa del mandato de adoptar «ajustes razonables» al que obliga el referido artículo 5 de la [Directiva 2000/78](#) para mantener el empleo (o justificar la carga excesiva de tal obligación)?

2) Los artículos 2.2 y 4.1 de la [Directiva 2000/78](#), a la luz de los apartados 16, 17, 20 y 21 de su preámbulo, de los artículos 21 y 26 de la [CDFUE](#) y de los artículos 2 y 27 de la [Convención](#), ¿deben ser interpretados en el sentido de que la extinción automática del contrato de trabajo de un trabajador por causa de discapacidad (al ser declarado en situación de IPT) sin previo condicionamiento al cumplimiento del mandato de adoptar «ajustes razonables» a la que obliga el referido artículo 5 de la [Directiva 2000/78](#) para mantener el empleo (o a la previa justificación de la carga excesiva de tal obligación) constituye una discriminación directa, aun cuando una norma legal interna determine tal extinción?

3. Cuestiones clave de la posición judicial determinantes del fallo

Con carácter previo, el TJUE nos recuerda su jurisprudencia sobre: 1) El concepto de «discapacidad» de la [Directiva 2000/78](#), el cual refiere

a una limitación de la capacidad derivada, en particular, de dolencias físicas, mentales o psíquicas permanentes que, al interactuar con diversas barreras, pueda 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.

Comprende, pues, secuelas o lesiones tanto congénitas como adquiridas. 2) El ámbito de aplicación de la [Directiva 2000/78](#) abarca a «todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como privado, incluidos los organismos públicos, en relación, en particular, con las condiciones de despido». 3) El concepto de «despido» es un concepto de derecho de la Unión Europea que no puede ser definido mediante remisión a las legislaciones de los Estados miembros y que «debe interpretarse en el sentido de que engloba cualquier extinción del contrato de trabajo no deseada por el trabajador y, en consecuencia, sin su consentimiento». Asimismo, puntualiza dos cuestiones no discutidas en autos, a saber, de una parte, la situación de IPT «está comprendida en el concepto de "discapacidad", en el sentido de la [Directiva 2000/78](#)»; de otra, aun siendo la IPT una causa de extinción del contrato de trabajo no significa «que ese trabajador hubiera dado su consentimiento a la extinción de dicho contrato», por consiguiente, esta causa de resolución está comprendida entre las condiciones de despido del artículo 3.1 c) de la [Directiva 2000/78](#), puesto que constituye una extinción «no deseada por el trabajador», sin su consentimiento.

Entrando en materia, el TJUE, para responder a las dos cuestiones prejudiciales y con base en su propia jurisprudencia, evoca el principio de no discriminación del artículo 21 de la CDFUE, que impregna la [Directiva 2000/78](#), y el artículo 26 de la CDFUE: reconocimiento y respeto del derecho de las personas con discapacidad «a beneficiarse de las medidas que garanticen su autonomía, integración social y profesional así como su participación en la vida de la comunidad». Recuerda que la [Directiva 2000/78](#) ha de ser interpretada de conformidad con la [Convención](#), lo que comporta que:

[...] el concepto de «discriminación por motivos de discapacidad» refiere a cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en el ámbito político, económico, social, cultural civil o de otro tipo. [...] [concepto que] incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

Lo anterior conlleva que el empresario está obligado a adoptar las medidas adecuadas y eficaces para que, teniendo en cuenta la situación individual de la persona con discapacidad, esta pueda «acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se le ofrezca formación, sin que suponga una carga excesiva para el empresario»; en su virtud, «un cambio de puesto puede ser una medida adecuada como ajuste razonable a efectos del artículo 5 de la Directiva 2000/78».

Por ello, reubicar a un trabajador en otro puesto de trabajo entra dentro del concepto de ajuste personal, siempre y cuando no suponga «una carga excesiva para el empresario», la cual no se considera excesiva «cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades». En España: subvenciones para las empresas que contraten por tiempo indefinido y a jornada completa o a tiempo parcial a trabajadores con discapacidad, así como bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de contingencias profesionales y las cuotas de recaudación conjunta ([art. 7 Real Decreto –RD– 1451/1983, de 11 de mayo](#)); subvenciones para la adaptación del puesto de trabajo, dotación de equipos de protección personal o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los trabajadores con discapacidad ([art. 12 RD 1451/1983](#)); deducciones en el impuesto sobre sociedades por creación de empleo para personas con discapacidad ([art. 38 Ley 27/2014, de 27 de noviembre](#)).

En el caso de autos, el TJUE afirma que la normativa interna española permite el despido de un trabajador «sin obligar a su empleador a adoptar previamente las medidas adecuadas [...] o a mantener las medidas adecuadas que ya ha adoptado», cuando, además, queda acreditado que el trabajador había sido reubicado, durante más de un año, hasta que se produce el despido; obliga a soportar a un trabajador con discapacidad «el riesgo

de perder su empleo para poder disfrutar de la prestación de Seguridad Social» (la pensión por IPT), lo que «menoscaba el efecto útil del artículo 5 de la Directiva 2000/78»; asimila la IPT al fallecimiento del trabajador o a una incapacidad permanente absoluta, lo que «es contrario al objetivo de integración profesional de las personas con discapacidad»; convierte 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». La conclusión y fallo no podían ser otros que responder a las cuestiones prejudiciales planteadas declarando que el artículo 5 de la [Directiva 2000/78](#), la cual establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la [CDFUE](#) y de los artículos 2 y 27 de la [Convención](#), se opone a una normativa nacional que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de IP para ejecutar las tareas que 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.

4. Valoración crítica

La sentencia de despido del juez de instancia fue dictada el 24 de mayo de 2021, significándose que ya se había publicado en el Boletín Oficial del Estado, el 23 de abril, la [Sentencia del Tribunal Constitucional 51/2021, de 15 de marzo](#), en la que se declara que «la discriminación por razón de discapacidad comprende todas las formas de discriminación incluyendo la denegación de acomodo razonable». El derecho de la persona con discapacidad –a no ser discriminada, a que se le concedan los ajustes razonables «para poder trabajar en igualdad de condiciones con los demás»– ha de ser reconocido salvo que suponga una «carga desproporcionada o indebida», denegación de ajustes razonables que ha de ser «expresa y motivada». Efectuada la reubicación, acreditado que era viable el ajuste razonable, el despido se convirtió, se debió declarar, nulo.

Dicho esto, se añade lo siguiente:

Que la IPT es causa de extinción del contrato de trabajo desde el [ET \(1980\)](#) –art. 49.Cinco–, no se pone en duda ([art. 49.1.e ET](#)), pero ello no quiere decir que opere *per se*, por el contrario, como ha mantenido siempre la doctrina,

requiere de una declaración o manifestación expresa de extinción emanada del empresario y hecha a conocer al trabajador [...] dado que es evidente que, aunque no está obligado a ello, el empresario puede readmitir al trabajador en oficio o puesto distinto al anterior a la incapacidad (Alonso Olea).

Más recientemente, una vez declarada la IPT del trabajador, «el contrato ha de denunciarse por alguna de las partes» (García-Perrote Escartín). En el caso del empresario, no cabe una extinción del contrato de trabajo sin formalidad alguna. Para que produzca los efectos extintivos, debe ser denunciado por él, denuncia que «adoptará normalmente la forma de una negativa a la readmisión tras la declaración de la incapacidad permanente» (Alonso Olea) contra la que podrá accionar el trabajador, siendo este el *quid* de la cuestión.

Efectivamente, según el [artículo 2.1 del RD 1451/1983](#):

Los trabajadores que hubieran cesado en la empresa por haberseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional.

Para recobrar esta plena y (preciada) capacidad laboral, se requiere de unas prestaciones recuperadoras cuyo contenido, según establecía el artículo 154 de la [LGSS \(1994\)](#) y desarrollaba la [Orden de 16 de febrero de 1977](#), era: a) el tratamiento sanitario adecuado, especialmente rehabilitación funcional; b) la orientación profesional y c) la formación profesional por readaptación al trabajo habitual anterior o por reeducación para nuevo oficio o profesión. Estas prestaciones recuperadoras forman parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social desde que se promulgó la [LGSS \(1974\)](#), actual [artículo 42.1 b\) de la LGSS \(2015\)](#), a cuyo tenor «la acción protectora del sistema de la Seguridad Social comprenderá [...] la recuperación profesional». El problema es que desaparecieron sus preceptos de esta ley magna al derogarse los [artículos 153 a 159 de la LGSS \(1994\)](#) por la [disposición derogatoria única d\) de la Ley 52/2003, de 10 de diciembre](#), de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social.

Apareciendo la recuperación profesional como acción protectora de la Seguridad Social, pero habiendo sido derogadas las prestaciones recuperadoras, la cuestión es qué ha pasado con ellas, dónde están: ¿incardinadas dentro de la cartera común de servicios de salud –en particular la básica– de la [Ley 16/2003, de 28 de mayo](#), de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, sabiendo que la asistencia sanitaria de la Seguridad Social tenía por objeto no solo la prestación de los servicios médicos y farmacéuticos conducentes a conservar o restablecer la salud, sino también la aptitud para el trabajo de su beneficiario, así como la rehabilitación física precisa para la recuperación profesional de los trabajadores?; ¿encomendadas (solo) a las mutuas (solo) para los trabajadores al servicio de sus empresarios asociados –[RD 1630/2011, de 14 de noviembre](#), por el que se regula la prestación de servicios sanitarios y de recuperación por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social–?; ¿gestionadas por los (seis) Centros de Recuperación de Personas con Discapacidad Física dependientes del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, por ser consideradas prestaciones de servicios sociales (capítulo II

de la [Resolución de 18 de enero de 1993](#), en la que se regulan sus ingresos y traslados)? –por cierto, una muestra del rango normativo de estas prestaciones–.

En suma, los ajustes razonables no son solo predicables respecto al empresario, sino que dependen, asimismo, de que el Estado cumpla con sus obligaciones, es decir, procure las prestaciones recuperadoras de la acción protectora del sistema de Seguridad Social ([art. 42.1 b\) LGSS 2015](#)), obligaciones que son también internacionales puesto que la [Convención](#) y la [CDFUE](#) son jurídicamente vinculantes: la [Convención](#) es un tratado internacional ratificado por España y, de conformidad con su artículo 27.1 k), los Estados han de promulgar legislación para «promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad»; la [CDFUE](#) tiene «el mismo valor jurídico que los tratados» ([art. 6.1 Tratado de la Unión Europea](#)) de los que emana su [Directiva 2000/78](#). De esta forma, las personas con discapacidad no solo serán titulares de derechos –en nuestro caso, al trabajo y a las prestaciones de Seguridad Social–, sino que podrán ejercerlos real y efectivamente.