

Discriminación por discapacidad de trabajadora de relación laboral en centro especial de empleo: no renovación de contrato de fomento de empleo en el entorno de las pruebas de aptitud

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 1889/2025, de 3 de abril**

Jaime Cabeza Pereiro

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Vigo (España)*
jcabeza@uvigo.gal | <https://orcid.org/0000-0001-8847-3934>

Extracto

La sentencia se refiere a una rescisión de contrato decidida por la empresa de conformidad con cierta normativa que contempla un contrato temporal específico para personas trabajadoras con discapacidad. Sin embargo, la trabajadora demanda a la empresa alegando que esta rescisión encubre una discriminación por discapacidad. La empresa había evaluado la capacidad psicotécnica de la empleada tras casi dos años de prestación ordinaria de servicios y, dado que esta no había superado la prueba, decidió la rescisión del contrato. El tribunal, aplicando la carga de la prueba establecida para los casos en que se alega vulneración de derechos fundamentales, calificó el despido como nulo, garantizando a la empleada una indemnización por daños morales.

Palabras clave: despido; discapacidad; nulidad; indemnización; centro especial de empleo; aptitud; fomento de empleo.

Recibido: 02-09-2025 / Aceptado: 08-09-2025 / Publicado: 09-01-2026

Cómo citar: Cabeza Pereiro, J. (2026). Discriminación por discapacidad de trabajadora de relación laboral en centro especial de empleo: no renovación de contrato de fomento de empleo en el entorno de las pruebas de aptitud. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 1889/2025, de 3 de abril. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 490, 245-253. <https://doi.org/10.51302/rts.2026.24781>

Disability discrimination of an employee in a special employment center: non-renewal of an employment promotion contract during aptitude tests

Commentary on the Ruling of the High Court of Justice of Galicia
1889/2025, of April 3

Jaime Cabeza Pereiro

Professor of Labour and Social Security Law.

University of Vigo (Spain)

jcabeza@uvigo.gal | <https://orcid.org/0000-0001-8847-3934>

Abstract

The judgment refers to a termination of contract decided by the company in accordance with a legislation that provides a specific fixed-term contract for disabled workers. However, the worker sues the company on the basis that this termination hides disability discrimination. The company had assessed the psychotechnical ability of the employee after almost two years of ordinary execution of the services and, provided she had not passed the test, decided the termination of the contract. The Court, applying the burden of proof established for the cases in which fundamental rights violation is alleged, qualified the dismissal as void, guaranteeing compensation for moral harms to the employee.

Keywords: dismissal; disability; nullity; compensation; special employment center; aptitude; employment promotion.

Received: 02-09-2025 / Accepted: 08-09-2025 / Published: 09-01-2026

Citation: Cabeza Pereiro, J. (2026). Disability discrimination of an employee in a special employment center: non-renewal of an employment promotion contract during aptitude tests. Commentary on the Ruling of the High Court of Justice of Galicia 1889/2025, of April 3. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 490, 245-253. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24781>

1. Marco jurídico

La no discriminación por discapacidad ha encontrado en los últimos años un escenario de debate en la extinción del contrato de trabajo. La entrada en vigor de la [Ley 2/2025, de 29 de abril](#), ha servido de respuesta a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea relativa a la discriminación por incumplimiento del deber de adaptación en los casos de extinción automática del contrato derivada de una incapacidad permanente ([asunto C-631/22, Ca Na Negreta, Sentencia de 18 de enero de 2024](#)). Entre tanto, se ha avivado el debate doctrinal en torno a la ineptitud sobrevenida en casos de informe médico en ese sentido y, de nuevo, su relación con el deber de adaptación. En el trasfondo, la modificación del [artículo 49 de la Constitución](#) producida el 15 de febrero de 2024 ha abierto un más amplio panorama de modificaciones legales, en particular a la vista del tenor de su párrafo primero.

En ese contexto, y paradójicamente, la regulación del empleo de las personas discapacitadas no ha sido modificada, y en particular la que rige la relación laboral especial, el Real Decreto ([RD](#)) [1368/1985, de 17 de julio](#). Tampoco se ha visto alterada la normativa básica contenida en la [Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social](#) (RDleg. 1/2013, de 29 de noviembre). Y asimismo permanece invariada la [disposición adicional primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre](#), donde se regula el contrato temporal de fomento del empleo de personas con discapacidad.

Sobre esta modalidad contractual, que hunde sus raíces en el antiguo contrato de fomento del empleo del [RD 1989/1984, de 17 de octubre](#), y en la normativa antecedente al mismo, no van ahora a formularse comentarios específicos, más allá de recordar que puede pactarse por una duración no inferior a un año y ser objeto de prórrogas anuales, con un límite máximo de tres años. Es un característico contrato de fomento del empleo, por lo tanto, carente de causa estructural y cuyas renovaciones sucesivas no son jurídicamente exigibles. En sí mismo, genera una diferencia de trato hacia las personas discapacitadas, que se ven privadas del derecho a la estabilidad en el empleo con más facilidad que las que no tienen reconocimiento de discapacidad.

Que existe una justificación para él basada en la necesidad de establecer políticas de empleo diferenciadas para unos colectivos tan lastrados por una bajísima tasa de empleo no resulta discutible. Cuestión distinta sería valorar la adecuación de esa modalidad contractual y la proporcionalidad de su régimen legal, para concluir si los mandatos de dicha disposición adicional pueden incurrir en una discriminación por discapacidad. Pero eso no es, desde luego, objeto de este comentario.

Un último apunte normativo viene de la mano de la [Ley 15/2022, de 12 de julio](#), que insiste en la discriminación por discapacidad al regular integralmente las causas prohibidas. La previsión específica de la enfermedad entre ellas, así como de otras que pueden calificarse como «satélites» –condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos–, ha generado cierto efecto de sinergia entre ellas y la propia discapacidad, que se ha traducido sin lugar a duda en un mayor activismo judicial.

2. Breve referencia al supuesto de hecho

Con este bagaje normativo –al margen de las normas procesales básicas, a las que se hará sucinta referencia porque no reciben en la sentencia un análisis particularmente innovador–, es suficiente para comentar el supuesto de hecho y la sentencia del órgano de suplicación, en su fundamentación jurídica y en su fallo, así como para expresar unos comentarios valorativos adicionales.

La trabajadora demandante estaba vinculada con una empresa de servicios varios que tenía la condición de centro especial de empleo y cuya mayor parte de la plantilla estaba conformada, en consecuencia, por personas discapacitadas. El contrato entre ambas partes se había pactado como temporal de fomento del empleo, al amparo de la anteriormente citada [disposición adicional primera de la Ley 43/2006](#), por una duración de un año, que había sido prorrogado por otro más. La empresa principal exigía, de acuerdo con el pliego de condiciones del contrato, unos requisitos psicofísicos determinados para la prestación de servicios. En una fecha determinada, la empleadora preavisa a la demandante sobre la extinción de su contrato por expiración del plazo. Anteriormente, la había citado para un reconocimiento psicotécnico, que había concluido con una declaración de no aptitud de la interesada. Otras cuatro personas fueron igualmente destituidas por no superación de dicho reconocimiento, incluso alguna de ellas antes de que la empresa recibiera el correspondiente certificado de no aptitud del centro médico.

Con valor de hecho probado, la fundamentación jurídica añade que el centro médico le expidió a la demandante un primer certificado de aptitud, aparentemente por error, que luego fue subsanado por otro nuevo de no apta.

La trabajadora demandó, tras una tentativa de conciliación ante el servicio administrativo competente, por despido nulo, con solicitud de indemnización adicional por vulneración de derechos fundamentales en cuantía de 7.501 euros, frente a la empleadora y frente a la empresa principal. La sentencia de instancia apreció falta de legitimación pasiva de esta última y desestimó la demanda contra aquella, con el argumento fundamental de que el contrato se había extinguido por finalización del plazo, sin que cupiera apreciar discriminación por discapacidad en la decisión de la empresa.

Contra esta sentencia se interpone recurso de suplicación, que da lugar a la [sentencia que aquí se comenta](#). Importa expresar que el recurso se interpone únicamente al amparo de la letra c) del [artículo 193 de la Ley reguladora de la jurisdicción social](#) –LRJS–, de modo que la recurrente manifiesta su conformidad con los hechos declarados probados en la instancia.

3. Aspectos clave determinantes del fallo

La [sentencia del tribunal superior de justicia](#) estima íntegramente el recurso interpuesto por la actora, revoca la sentencia de instancia y califica el despido como nulo, con las consecuencias inherentes a la readmisión y al pago de los salarios de tramitación, y condena a la empresa a la indemnización solicitada por la trabajadora. Únicamente mantiene del pronunciamiento revocado la absolución de la empresa principal. Ni sobre tal absolución ni sobre los salarios de tramitación se va a formular comentario alguno, porque se trata de dos asuntos absolutamente ajenos a la argumentación de la sala de lo social gallega.

Puede describirse de una forma bastante armónica la fundamentación jurídica de la [sentencia de suplicación](#), porque expresa el *iter* lógico del enjuiciamiento de una pretensión de derechos fundamentales de forma arquetípica y ordenada. Se trata de un importante valor de la sentencia, que debe destacarse, porque en la práctica es menos frecuente de lo que debiera.

El tribunal parte de un aserto que hoy en día debería constituir un lugar absolutamente común, por más que se discuta en la práctica: las decisiones jurídicamente no causales de las empresas, y en particular las que se refieren a la extinción de contratos de trabajo –renovaciones de contratos temporales, sobre todo– pueden amparar una causa torpe, de violación de derechos fundamentales. En ese sentido, la [sentencia](#) pasa revista a una copiosa doctrina del Tribunal Constitucional, de la que extrae, como premisa básica, que el ejercicio de actos amparados por la legislación laboral no queda exento del escrutinio de que acaso se haya producido dicha violación. Esta se produce en casos no infrecuentes bajo la cobertura del ejercicio legítimo de decisiones reconocidas a la empresa amparadas por el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Antes del análisis de la prueba de indicios, la sala se detiene en ciertos argumentos de la empresa de indudable interés. Alegaba que la discapacidad de la trabajadora era una circunstancia de obvio conocimiento, y ya desde el inicio de la contratación laboral, pues había sido determinante de la modalidad contractual elegida y de la propia contratación. Además, la demandada era un centro especial de empleo, de forma que la mayoría de su personal tenía el reconocimiento de una discapacidad. Por tales motivos, resultaba muy difícil que pudiese concluirse que la recurrente había sido discriminada por discapacidad.

La [sentencia](#) sale al paso de tales argumentos, aduciendo que más que una circunstancia genérica, la limitación de la capacidad obedece a unas peculiaridades concretas, físicas, sensoriales, intelectuales o mentales, que también pueden superponerse en casos de multidiscapacidad. Puede ser que una empresa contrate a personas discapacitadas, pero que rechace emplear a quienes estén aquejadas de alguna específica. También puede suceder que las despidan cuando aflore una discapacidad que no determine necesariamente una pérdida de aptitud para el puesto de trabajo –o, habría que añadir, que no la produzca mediando las oportunas adaptaciones–. Desde luego, es factible que se les otorgue un trato desfavorable o que no se les ofrezca un ajuste razonable –discriminación directa– o que se les produzca una desventaja particular –discriminación indirecta–, y los centros especiales de empleo no están libres de esas situaciones.

Seguidamente, la [sentencia](#) analiza la solidez y suficiencia de los indicios aportados al caso, a los efectos de la prueba del [artículo 96.1 de la LRJS](#). La [sentencia](#) aprecia cuatro diferenciados: 1) el previo cumplimiento de las obligaciones laborales por la trabajadora demandante, sin que constase que hubiera quejas derivadas de la ejecución del trabajo, pues nada de ello aparecía reflejado en los hechos probados de la sentencia de instancia; 2) la coincidencia en el tiempo entre la decisión de no prorrogar el contrato por un tercer año y la realización de la revisión médica por parte del servicio de prevención ajeno; 3) la inusual urgencia en la comunicación de extinción del contrato de trabajo de un día para otro; y 4) la existencia de otras cinco extinciones simultáneas con la de la trabajadora demandante, supuestamente por la misma ausencia de superación de las pruebas de aptitud, sucediendo incluso que dos de ellas se produjeron antes de que se recibiese la certificación de no aptitud. Se trata, a juicio del tribunal que no cabe sino compartir, de principios de prueba que alimentaban la sospecha de que, detrás del halo de objetividad, podía latir una intencionalidad discriminatoria o un perjuicio para las personas afectadas.

Cumplidos de este modo los requisitos para que se produjese el desplazamiento de la carga de la prueba, le correspondía a la empresa demandada una de las siguientes dos alternativas: 1) o bien desmontar la fuerza de convicción de los indicios –en realidad, acreditar que los mismos no eran tales, mediante lo que la sala llama «prueba de contraindicios», que sostuviese la debilidad o inexistencia de los mismos, de tal modo que dicho desplazamiento quedase neutralizado–; 2) o bien mostrar que la decisión extintiva se había basado en unos motivos totalmente ajenos a la violación del derecho a la no discriminación por discapacidad, que despejasen el panorama presuntamente ofensivo de derechos fundamentales, de tal forma que el cese, con causa suficiente o no para que fuese ajustado a derecho en términos de legalidad ordinaria, quedase desvinculado en su etiología de la discapacidad padecida por la actora.

Ninguna de las dos alternativas satisfizo la parte demandada. Se limitó a argumentar acerca del carácter libre y no causal de su decisión y a argumentar, en cuanto a la proximidad temporal entre certificado de no aptitud y cese, que la misma circunstancia había ocurrido con otras personas trabajadoras. En particular, en cuanto a este segundo alegato, la sala pone de manifiesto que, más que despejar el panorama indiciario, lo consolida todavía más.

Estos argumentos eran bastantes para la estimación del recurso. Sin embargo, y a mayor abundamiento, la sala se detiene en la búsqueda de una explicación plausible al comportamiento de la empresa descrito en los hechos probados. La primera consistiría en que la trabajadora desarrolló normalmente su prestación laboral a lo largo del plazo inicial de doce meses del contrato, de modo que se le prorrogó por un periodo igual de tiempo. Pero, entonces, se constató su ineptitud y, por ese motivo, se optó por denunciar el término del contrato. La segunda –por la que, al parecer, se decantaba la propia recurrente– consistía en que la empresa omitió al inicio de la vinculación laboral realizar la correspondiente prueba de aptitud y, al subsanar esa omisión, vista la declaración de ineptitud que les afectaba a ella y a otras trabajadoras, decidió denunciar la expiración del plazo del contrato.

Ambas hipótesis producirían en todo caso, y como concluye el tribunal, otras tantas discriminaciones por discapacidad. Si se tratase de la primera, la decisión de la empresa le exigiría plantear anteriormente la posibilidad de introducir las adaptaciones necesarias en el puesto de trabajo para superar la ineptitud sobrevenida que aquejaría a la trabajadora. Si de la segunda, la decisión extintiva equivaldría a obligar a las personas trabajadoras afectadas a arrostrar con las consecuencias negativas de la actitud omisiva e incumplidora de la empresa y exonerarla de ponderar si, tras un desarrollo adecuado de la prestación laboral durante prácticamente dos años, estaban suficientemente justificadas las pruebas de aptitud. A lo que habría que añadir la posibilidad de que acaso con las adaptaciones necesarias podrían superar, holgadamente o no, las pruebas de aptitud. De forma que, de un modo u otro, la conclusión de que se habría consumado una discriminación por discapacidad permanecería incólume.

Constatada la discriminación y, por consiguiente, la nulidad del despido, al margen de la readmisión obligatoria y del pago de los salarios de tramitación, la sala tenía el deber de pronunciarse sobre la indemnización adicional por violación de derechos fundamentales, de conformidad con el [artículo 183.1 de la LRJS](#). Al respecto, vierte una reflexión de gran interés y lógica incontestable. La parte demandante había cifrado su cuantía en 7.501 euros, de conformidad con el [artículo 40.1 c\) de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social](#) (LISOS). Es decir, había utilizado con criterio orientativo la sanción administrativa muy grave en su grado mínimo por comisión de una infracción muy grave en materia de relaciones laborales y empleo.

La [sentencia](#) impone, precisamente, esa cuantía, estimando de manera íntegra la pretensión actora. Da por bueno el criterio orientativo de la LISOS, pero aporta unos argumentos adicionales para sostener la pertinencia de esa cuantía:

[la] especial vulnerabilidad de las personas con discapacidad con respecto al acceso y mantenimiento del empleo; [la] previsibilidad de segunda prórroga cuando ya hubo una primera prórroga; [y la] condición de la empleadora como centro especial de empleo que, por ello, debe actuar con ejemplaridad (FJ Sexto).

4. Valoración crítica

Ya se ha anticipado en los párrafos anteriores una consideración de la [sentencia](#) como muy valiosa, acertada en el fallo y adecuada en sus fundamentos de derecho. Como síntesis de sus valores, hay que subrayar de nuevo la adecuación de su estructura, en seguimiento ejemplar de la lógica correspondiente a los procesos de tutela. En efecto, tras la exposición sucinta de la controversia y la explicación de que el ajuste a la legalidad ordinaria de una medida empresarial no la exonera de su revisión desde la perspectiva de su posible vulneración de derechos fundamentales, la sala expresa en primer lugar que la condición de centro especial de empleo de la parte demandada y la consecuencia evidente de que contrata normalmente personas discapacitadas no impiden que incurra en conductas de discriminación por discapacidad.

Expresado ese punto de partida, pondera primeramente la suficiencia de los indicios aportados por la parte demandante, que considera adecuados para producir el efecto del desplazamiento de la prueba. Pero, aun así, subraya como primera línea de defensa de la empresa que los conteste, los desmante o los contrarreste, a fin de evitar ese desplazamiento. Se trataría, en esta fase probatoria, de neutralizar o difuminar la capacidad de convicción de los indicios a través de lo que se llama «prueba de contraindicios». Solo cuando este dique de contención falla –si se intenta por la parte demandada– tiene esta que justificar las razones de su decisión por motivos totalmente ajenos a la vulneración del derecho concernido, haciendo hincapié suficiente en la necesidad de la medida adoptada y de su proporcionalidad. Se trata esta última de algo que la sentencia califica de «prueba plena en contrario», en argumento que, por desgracia, expresa de forma acaso excesivamente sintética.

La subsunción de los hechos probados en este silogismo lleva a la conclusión de que se ha producido la vulneración del derecho a la no discriminación por discapacidad. Al margen de ese proceso argumentativo en concreto, debe destacarse el tratamiento específico que desarrolla la sala de la discriminación por discapacidad que puede producirse en el contexto de un centro especial de empleo. Es evidente, pese a las protestas de la parte demandada y recurrida, que la condición de empleadora de relación laboral especial no impide que incurra en esta causa de discriminación, por los motivos expresados en la demanda o por alguno más. Por no extender el debate más allá de lo necesario, basta con apuntar que acaso el abuso de la relación laboral especial para personas con declaración de discapacidad, pero aptas para desarrollar la prestación de servicios en el contexto de un contrato ordinario, pueda producir una discriminación por discapacidad, sea directa o indirecta.

Incluso todo el entramado normativo relativo a la protección frente a la discriminación obligaría a un análisis amplio, que la [sentencia](#) sugiere, aunque no formula expresamente. Se trataría de revisar si la legislación laboral vigente introduce algunas reglas que pueden considerarse discriminaciones directas o indirectas por discapacidad. Se trata de un ejercicio que la doctrina ha sugerido reiteradamente, en particular en relación con algunos

preceptos del RD 1368/1985, muy en concreto los que regulan la extinción por faltas de asistencia al trabajo –[art. 16, dos d\)](#)– o la reducción del salario por bajo rendimiento –[art. 12 c\)](#)–. Pero, más allá del régimen de relación laboral especial, la [sentencia](#) pone en tela de juicio la decisión no causal de no prorrogar un contrato esencialmente *acausal*, como es el de fomento de empleo de la [disposición adicional primera de la Ley 43/2006](#). Más allá del caso concreto sometido a enjuiciamiento de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, la [sentencia](#) abre un espacio interesante de cuestionamiento de estas denuncias del contrato por voluntad empresarial, máxime en el contexto de una modalidad de contrato pensada precisamente para la inserción laboral de personas discapacitadas. Y, trascendiendo de ese espacio algo acotado, sugiere la pregunta de si la articulación de una modalidad específica de contrato temporal puede ser una medida desproporcionada porque, en la práctica, puede erosionar excesivamente el derecho a la estabilidad en el empleo de estos colectivos de personas.

Finalmente, es de gran interés la breve argumentación relativa a la cuantía de la indemnización. No resulta novedoso admitir la pertinencia de utilizar, de modo orientativo, las cuantías de las sanciones previstas en la LISOS. Pero sí que tiene un mayor interés, al margen de reconocer la cuantía íntegra interesada por la parte demandante, la doble apelación a, de un lado, la especial vulnerabilidad de las personas discapacitadas y, de otro, la labor ejemplificadora que les es exigible a los centros especiales de empleo, cuya causación de discriminaciones por esta causa es particularmente reprobable. Quizá el primero de los criterios expresados tenga algo de petición de principio, porque la vulnerabilidad va ínsita en la propia existencia de discriminación. Pero el segundo es especialmente promisorio y abre una pregunta inquietante, acerca de la responsabilidad social de las empresas del ámbito de la discapacidad.

Todo lo dicho conduce, en suma, a valorar en su debida dimensión una [sentencia](#) con muchos aspectos positivos e indudable peso doctrinal.