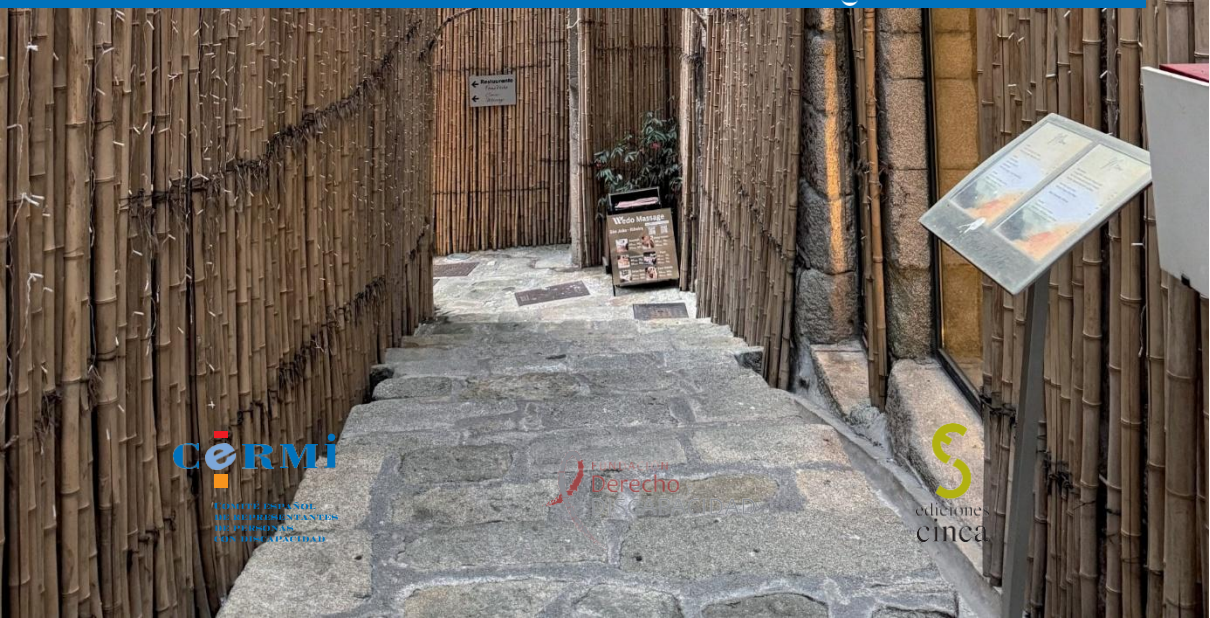


DISCAPACIDAD SOBREVENIDA Y EMPLEO: GUÍA INTEGRAL DE APLICACIÓN DE LA LEY 2/2025

Gloria Álvarez Ramírez

Prólogo de María José Romero Ródenas

COLECCIÓN INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD



CERMI

Derecho

ediciones cinca

Colección Inclusión y Diversidad
Número 42

DISCAPACIDAD SOBREVENIDA Y EMPLEO: GUÍA INTEGRAL DE APLICACIÓN DE LA LEY 2/2025

CERMI
COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

20 CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2006-2026)

FUNDACIÓN Derecho y DISCAPACIDAD

ediciones cinca

Colección Inclusión y Diversidad
Director: Luis Cayo Pérez Bueno

Con el apoyo de:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO Y AGENDA 2030
POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

PRIMERA EDICIÓN: septiembre, 2026

© DEL TEXTO: Gloria Álvarez Ramírez
© DE ESTA EDICIÓN: CERMI, 2026
© ILUSTRACIÓN DE CUBIERTA: David de la Fuente Coello, 2026

Reservados todos los derechos.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

La responsabilidad de las opiniones expresadas en esta obra incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Ediciones Cinca se identifique con las mismas.

DISEÑO DE LA COLECCIÓN:
Juan Vidaurre

PRODUCCIÓN EDITORIAL,
COORDINACIÓN TÉCNICA
E IMPRESIÓN:
Grupo Editorial Cinca, S.A.
c/ General Ibáñez Íbero, 5A
28003 Madrid

Tel.: 91 553 22 72.
grupoeditorial@edicionescinca.com
www.edicionescinca.com

DEPÓSITO LEGAL: M-23273-2026
ISBN: 978-84-10167-99-5

El PDF accesible y el EPUB de esta obra están disponibles a través del siguiente código QR:

DISCAPACIDAD SOBREVENIDA Y EMPLEO: GUÍA INTEGRAL DE APLICACIÓN DE LA LEY 2/2025

Guía promovida por el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, CERMI

Gloria Álvarez Ramírez
Doctora en Derecho

Prólogo de María José Romero Ródenas

CERMI
Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad

20 Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006-2026)

Fundación Derecho y Discapacidad

ediciones cinca

ÍNDICE

Prólogo 9
Introducción 15

1. Aproximación a la discapacidad sobrevenida 19
   a. Concepto y características de la discapacidad sobrevenida 20
   b. La discapacidad sobrevenida como principal vía de adquisición de la discapacidad en la actualidad 23
   c. Principales factores de la discapacidad sobrevenida 25
   d. La discapacidad sobrevenida en la agenda pública de la discapacidad en España 31

2. Impacto de la discapacidad sobrevenida en la vida activa laboral 33
   a. Interrupción de la trayectoria laboral y efectos económicos 35
   b. Reorganización del puesto de trabajo y ajustes razonables 37
   c. Impacto psicosocial y reconstrucción de la identidad profesional 40
   d. Factores organizacionales y barreras en el entorno laboral 42
   e. Impacto de la rehabilitación y la reinserción laboral en la trayectoria profesional 44

3. La regulación tradicional de la discapacidad sobrevenida en el ordenamiento jurídico laboral y social español 47
   a. En el ámbito de las relaciones laborales 48
      i. La configuración tradicional de la discapacidad sobrevenida en el Derecho del Trabajo 48
      ii. La ineptitud sobrevenida como mecanismo de respuesta frente a la pérdida de capacidad laboral 52
      iii. La incapacidad permanente y sus efectos sobre el contrato de trabajo 63
      iv. La ausencia de un deber general de mantenimiento del empleo. 67
   b. En el ámbito de la Seguridad Social. La incapacidad laboral permanente 71

4. La novedad de la Ley 2/2025. Claves para su comprensión, asimilación y despliegue 75
a. El derecho al trabajo y a la no discriminación de las personas con discapacidad sobrevenida estando activas laboralmente 76
b. La voluntariedad de la decisión 80
c. Derecho a la reubicación y a la realización de ajustes razonables en el puesto de trabajo y en el entorno laboral. Configuración, contenido y límites 83
d. Particularidades de la regulación para pequeñas empresas 87
e. Cuestiones de procedimiento, formalidades y trámites para ejercer los derechos derivados de la reforma normativa de la Ley 2/2025 90
f. El papel de los sindicatos y de la Administración Laboral en el acompañamiento del trabajador con discapacidad sobrevenida que opta por la continuidad laboral 95
g. Cuestiones dudosas de la nueva regulación. Litigiosidad futura 99

5. La cuestión legislativa pendiente de la compatibilidad entre pensión de incapacidad laboral permanente y desarrollo de una actividad laboral 105

Bibliografía 111

Anexos. Repertorio de formularios de apoyo y ayuda a trabajadores con discapacidad sobrevenida para el ejercicio de los derechos reconocidos por la Ley 2/2205 115

PRÓLOGO

Pocas veces se ofrece al iuslaboralista la ocasión de asistir, en tiempo real, al desmoronamiento de una de las certezas fundacionales de su disciplina. Durante casi medio siglo, el Derecho español del Trabajo resolvió el encuentro entre discapacidad y contrato mediante una ecuación de aparente sencillez: declarada la incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez, el vínculo se extinguía *ope legis* conforme al antiguo artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores (ET), sin más matiz que la reserva del puesto del artículo 48.2 ET cuando cabía previsión de mejoría. Aquella solución no era caprichosa: respondía a una racionalidad sólida, la que anuda la causa del contrato a la aptitud profesional y traslada al sistema de Seguridad Social la tutela de quien deja de poder trabajar. El problema es que esa racionalidad, impecable en el plano de la dogmática contractual, resultaba insostenible en el ámbito de los derechos fundamentales. Protegíamos expulsando, y expulsábamos sin preguntar antes si la expulsión era evitable.

La obra que el lector tiene entre sus manos —promovida por el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y autoría de la doctora Gloria Álvarez Ramírez— se ocupa precisamente del momento en que esa ecuación se quiebra, y lo hace con una virtud infrecuente en la literatura de urgencia que sigue a toda reforma: la de no confundir la novedad con la ruptura. La autora comprende que la Ley 2/2025, de 29 de abril, no nace por generación espontánea, sino como cumplimiento tardío de un mandato que llevaba dos décadas incubándose en el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE, en los artículos 2 y 27 de la Convención de Nueva York de 2006 y en los artículos 21 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. El detonante inmediato es conocido: la Sentencia del Tribunal de Justicia de la

Unión Europea de 18 de enero de 2024, asunto C-631/22, Ca Na Negreta, que declaró contraria al Derecho de la Unión una normativa nacional que permite resolver el contrato por incapacidad permanente sobrevenida sin obligar al empresario a prever o mantener ajustes razonables ni a acreditar que estos constituirían una carga excesiva. A ello se suma la reforma del artículo 49 de la Constitución Española de 2024, que eleva el mandato de inclusión a canon hermenéutico de todo el ordenamiento. No es casual, tampoco, que esta refundación laboral de la discapacidad sobrevenida se produzca en un momento en que la política pública de empleo de las personas con discapacidad había sido sometida a una revisión de conjunto. El Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad, mencionado en la presente obra e impulsado por los Ministerios de Derechos Sociales y Agenda 2030 y de Trabajo y Economía Social, así como por el CERMI y la Fundación ONCE y el SEPE, habían identificado con claridad el "punto ciego" de nuestro modelo: el tránsito entre la situación de salud previa y la adquisición de una discapacidad a lo largo del ciclo vital, precisamente el espacio donde se concentraban las rupturas de carrera, las salidas definitivas del mercado de trabajo y la pérdida de capital humano por falta de ajustes y de apoyos. La Ley 2/2025 viene, en buena medida, a ofrecer respuesta normativa a ese diagnóstico previo identificado en el Libro Blanco, desplazando el foco desde la incapacidad como presupuesto de extinción hacia la capacidad conservada como presupuesto de mantenimiento del vínculo.

El primer mérito científico de este trabajo reside en su método. La autora rehúye la tentación del comentario exegético y construye una secuencia que va de lo social a lo normativo y de lo normativo a lo aplicativo. Los capítulos iniciales delimitan el fenómeno con solvencia estadística —más del setenta por ciento de las situaciones de discapacidad en España se adquieren a lo largo del ciclo vital— y describen su impacto multidimensional sobre la trayectoria profesional: interrupción de carrera, doble presión económica por caída de ingresos y aumento de gastos, erosión de la identidad profesional y barreras organizativas. No es un preámbulo ornamental, sino la construcción del presupuesto fáctico sin el cual la reforma resulta ininteligible: solo desde ahí se comprende por qué la extinción automática operaba, en la práctica, como un mecanismo silencioso de expulsión del mercado de trabajo.

El capítulo dedicado al régimen precedente constituye, a mi juicio, una de las mejores reconstrucciones disponibles del modelo derogado. La autora diseccciona con rigor la ineptitud sobrevenida del artículo 52.a) ET y su decantación jurisprudencial —carácter sobrevenido, objetividad y acreditación, afectación de las funciones esenciales, vocación de permanencia, carga probatoria empresarial—, y demuestra que el sistema, pese a rechazar formalmente todo automatismo entre discapacidad e ineptitud, situaba el eje del juicio en la capacidad perdida y no en la capacidad conservada. De ahí la conclusión, tan sobria como demoledora, que vertebra la guía: el ordenamiento anterior disponía de instrumentos para gestionar la pérdida de capacidad laboral, pero no configuraba un auténtico deber general de mantenimiento del empleo y del derecho al trabajo.

La autora se adentra en las claves dogmáticas del nuevo artículo 49.1.n) ET. La primera de las cuatro piezas del nuevo modelo es la voluntariedad. La reforma sustituye una consecuencia heterónoma por una decisión autónoma: la persona trabajadora dispone de diez días naturales desde la notificación de la resolución calificadora para manifestar por escrito su voluntad de mantener la relación laboral. La autora acierta al identificar la doble naturaleza de este elemento: derecho subjetivo de quien lo ejerce y, simultáneamente, presupuesto que activa las obligaciones empresariales. Su análisis sobre la exigencia de que la manifestación sea libre, expresa e informada —y sobre el riesgo de que un plazo tan breve se consuma en la incertidumbre que sigue al dictamen de valoración— señala uno de los puntos más delicados de la reforma.

La segunda es la reconfiguración del ajuste razonable, que abandona el terreno de la responsabilidad social corporativa para instalarse en el de la obligación jurídica exigible. El deber empresarial se articula, según explica la autora, como una obligación de medios reforzada y escalonada: adaptación del puesto, reorganización funcional y, subsidiariamente, cambio a puesto vacante y disponible acorde con el perfil profesional. La extinción deja de ser la respuesta ordinaria para convertirse en la última ratio de un *iter* previo de evaluación individualizada.

La tercera es el límite: la carga excesiva. El estudio examina con finura los criterios de ponderación —coste, tamaño, recursos económicos y volumen de negocios— y subraya la regla antielusiva de que la carga no se reputará excesiva cuando resulte suficientemente paliada mediante ayudas o subvenciones públicas. Especial atención merece el tratamiento de la regla objetivada para empresas de menos de veinticinco personas trabajadoras, en las que la desproporción se presume cuando el coste de adaptación supera la mayor de dos magnitudes: la indemnización del artículo 56.1 ET o seis meses de salario. La autora advierte con razón que este umbral no opera como exoneración automática y que no dispensa a la pequeña empresa de un análisis serio y documentado.

La cuarta es la procedimentalización. La reforma somete la decisión empresarial a un plazo máximo de tres meses desde la notificación de la resolución y a una exigencia de motivación escrita, e incorpora a los servicios de prevención como sujeto técnico llamado a determinar el alcance de las medidas de ajuste e identificar los puestos compatibles. De ello extrae la obra una consecuencia procesal de primer orden: el control judicial ya no se agotará en la verificación formal de la comunicación extintiva, sino que alcanzará la suficiencia material del procedimiento seguido, con el riesgo cierto de improcedencia o, cuando la omisión revele un tratamiento estereotipado, de nulidad por lesión del derecho a la igualdad y a la no discriminación.

La obra no desconoce las zonas de fricción y agenda pendiente, pues no incurre en el entusiasmo acrítico. Su capítulo sobre cuestiones dudosas anticipa los focos de litigiosidad: la intensidad exigible al deber de búsqueda de alternativas, la eventual obligación de ofrecer puestos de inferior categoría o en otros centros, la revocabilidad de la opción ejercitada, la articulación con la incapacidad temporal y con las revisiones del grado, y la tensión entre los informes de la entidad gestora, de los servicios de prevención y de los facultativos que asisten a la persona trabajadora. La conclusión es de una honestidad encomiable: la Ley 2/2025 no es un punto de llegada, sino el arranque de un proceso de construcción jurisprudencial y convencional que durará años.

En esa misma línea, el *Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad* —citado en la obra— ha subrayado que ningún cambio duradero puede descansar solo sobre la pieza normativa laboral. La continuidad del empleo tras la declaración de incapacidad permanente exige, como allí se defendía, una reordenación coherente del régimen de compatibilidad entre pensión y actividad, un fortalecimiento de los servicios de apoyo a la empresa y a la persona trabajadora, y una integración de los ajustes razonables en la negociación colectiva y en la gestión ordinaria de recursos humanos. La obra que el lector tiene entre sus manos dialoga con esa agenda: traduce al terreno aplicativo algunos de los principios que vertebran el Libro Blanco y proporciona herramientas concretas para que las empresas y las personas trabajadoras puedan anticiparse al riesgo de expulsión y construir trayectorias laborales inclusivas tras la discapacidad sobrevenida.

Merece mención aparte el capítulo final, que pone el dedo en la llaga de una reforma deliberadamente incompleta. Al reconocer la continuidad laboral tras la declaración de incapacidad permanente, el legislador laboral ha adoptado una concepción flexible de la capacidad, mientras el régimen prestacional sigue anclado en una lógica sustitutiva de rentas que presupone el alejamiento del mercado. Esa asincronía genera una inseguridad que ninguna construcción pretoriana puede corregir indefinidamente. La autora reclama, con argumentos que comparto íntegramente, una revisión del régimen de compatibilidad entre pensión y actividad que no rebaje el nivel de protección alcanzado, sino que lo module conforme a una premisa elemental: proteger económicamente y participar profesionalmente no son finalidades antagónicas.

Conviene, en fin, destacar la dimensión instrumental de un estudio llamado a erigirse en obra de referencia obligada en la materia. El repertorio de formularios que cierra el volumen (comunicación de voluntad de continuidad, solicitud de reubicación, documentación funcional no clínica, protocolo de valoración) traduce la dogmática en práctica accionable e incorpora los principios de necesidad, proporcionalidad y minimización de datos al tratamiento de la información sobre salud. Un derecho reconocido en abstracto solo se ejerce si su titular dispone de herramientas para invocarlo en plazo.

Escribo estas líneas convencida de que la Ley 2/2025 será recordada como una de las reformas más significativas de nuestro Derecho del Trabajo en lo que va de siglo, no por su extensión sino por su profundidad: ha invertido la pregunta que el ordenamiento se formulaba. Donde antes se indagaba qué consecuencias debía producir la pérdida de capacidad, hoy se indaga qué medidas permiten preservar la capacidad conservada. Ese giro exigía un estudio que lo explicase con rigor y lo hiciese aplicable, y el CERMI lo ha promovido. Solo resta desear a este estudio la mejor de las fortunas: la de ser citada en los tribunales, invocada en la negociación colectiva y, sobre todo, la de resultar decisiva en esas conversaciones discretas entre empresa y persona trabajadora en las que hoy se juega, sin testigos, la diferencia entre permanecer y desaparecer del mercado de trabajo.

María José Romero Ródenas
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Patrona de la Fundación Derecho y Discapacidad,
Directora del Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad.

INTRODUCCIÓN

La discapacidad sobrevenida constituye una de las realidades más complejas dentro del ámbito de las relaciones laborales, al situarse en la intersección entre el derecho al trabajo, la protección social, la igualdad de oportunidades y las obligaciones empresariales de adaptación del entorno laboral. A diferencia de otras situaciones de discapacidad presentes con anterioridad al inicio de la actividad profesional, la discapacidad que aparece durante la vida laboral irrumpe en una trayectoria ya consolidada, pudiendo afectar tanto a la continuidad del empleo como a la identidad profesional, la autonomía económica y la participación social de la persona trabajadora.

Durante décadas, el tratamiento jurídico de estas situaciones se ha articulado principalmente desde una perspectiva centrada en la pérdida de capacidad laboral y en sus consecuencias extintivas o prestacionales. La declaración de una incapacidad permanente podía producir, en determinados supuestos, la finalización de la relación laboral, situando la discapacidad sobrevenida como un factor asociado a la salida del mercado de trabajo. Este enfoque respondía a una concepción tradicional de la incapacidad laboral, estrechamente vinculada a la disminución de la capacidad productiva de la persona trabajadora. Sin embargo, dicha concepción resulta hoy insuficiente a la luz de la evolución del concepto de discapacidad y de la consolidación de un modelo basado en los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y la inclusión laboral.

La aprobación de la Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente supone un cambio significativo en este ámbito al modificar la forma en la que el ordenamiento laboral aborda las situaciones de discapacidad sobrevenida. La reforma abandona una lógica basada en la extinción automática de la relación laboral y establece un modelo orientado prioritariamente hacia la conservación del empleo, mediante la valoración de las posibilidades de adaptación del puesto de trabajo, la realización de ajustes razonables y, cuando resulte necesario, la búsqueda de alternativas profesionales compatibles con las capacidades funcionales de la persona trabajadora.

Este nuevo marco normativo no solo introduce modificaciones técnicas en la regulación laboral, sino que representa un cambio de paradigma en la forma de entender la relación entre discapacidad y empleo. La continuidad laboral deja de configurarse como una posibilidad excepcional para convertirse en un objetivo que debe ser valorado antes de adoptar decisiones que puedan implicar la finalización del vínculo contractual. De este modo, la persona trabajadora adquiere un papel activo en el proceso, basado en la voluntariedad de la decisión y en la participación en la búsqueda de soluciones que permitan compatibilizar sus circunstancias personales y funcionales con la permanencia en el mercado de trabajo.

La presente guía tiene como finalidad analizar de forma integral el alcance de la Ley 2/2025, proporcionando una visión conjunta de sus fundamentos, contenido y principales implicaciones prácticas. Para ello, el estudio parte de una aproximación al concepto de discapacidad sobrevenida y a su impacto en la trayectoria laboral de las personas afectadas, prestando especial atención a las consecuencias económicas, profesionales y psicosociales derivadas de la aparición de una discapacidad durante la vida activa.

A continuación, se examina la regulación tradicional existente en el ordenamiento jurídico español, tanto desde la perspectiva del Derecho del Trabajo

como desde el ámbito de la Seguridad Social, con el objetivo de comprender el cambio introducido por la reforma y las diferencias existentes entre el modelo anterior y el nuevo sistema orientado a la conservación del empleo.

El análisis central del trabajo se dirige al estudio de las principales novedades incorporadas por la Ley 2/2025, abordando cuestiones como el derecho al trabajo y a la no discriminación de las personas con discapacidad sobrevenida, la voluntariedad de la decisión de continuar en el empleo, la configuración del derecho a la adaptación y a los ajustes razonables, la reubicación profesional, las particularidades aplicables a las pequeñas empresas, los aspectos procedimentales y el papel de los agentes implicados en la aplicación efectiva de la reforma.

Asimismo, la guía presta especial atención a las cuestiones que previsiblemente generarán mayor debate interpretativo y litigiosidad futura, dado que la aplicación práctica del nuevo modelo exigirá concretar aspectos como los límites del concepto de carga excesiva, el alcance del deber empresarial de búsqueda de alternativas o la suficiencia de la motivación empresarial cuando no sea posible mantener la relación laboral.

Finalmente, el trabajo aborda una cuestión que permanece pendiente tras la reforma: la necesaria coordinación entre el nuevo enfoque laboral de la discapacidad sobrevenida y el régimen de Seguridad Social relativo a la compatibilidad entre la percepción de una pensión de incapacidad permanente y el desarrollo de una actividad profesional. La consolidación de un modelo verdaderamente inclusivo requiere no solo reconocer el derecho a permanecer en el empleo, sino también adaptar la protección social a una realidad en la que capacidad laboral residual, autonomía personal y participación profesional pueden coexistir.

Los objetivos principales de esta guía son, por tanto, los siguientes:

- Analizar la evolución del tratamiento jurídico de la discapacidad sobrevenida en el ámbito laboral español.

- Explicar el cambio de paradigma introducido por la Ley 2/2025 y sus principales elementos configuradores.
- Identificar los derechos reconocidos a las personas trabajadoras y las obligaciones que corresponden a las empresas.
- Facilitar la comprensión práctica de los procedimientos necesarios para ejercer los derechos derivados de la reforma.
- Ofrecer herramientas útiles para trabajadores, empresas, representantes sindicales y operadores jurídicos que intervienen en estas situaciones.
- Detectar las cuestiones pendientes de desarrollo normativo e interpretación judicial que condicionarán la aplicación futura del nuevo modelo.

En definitiva, esta guía pretende contribuir a la comprensión y aplicación efectiva de la Ley 2/2025, favoreciendo una transición desde un modelo tradicionalmente centrado en la pérdida del empleo hacia otro basado en la adaptación, la inclusión y la permanencia laboral siempre que resulte posible. La discapacidad sobrevenida no debe ser entendida exclusivamente como una limitación de la capacidad de trabajo, sino como una situación que exige respuestas jurídicas, organizativas y sociales orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y el pleno ejercicio del derecho al trabajo.

1. APROXIMACIÓN A LA DISCAPACIDAD SOBREVENIDA

La adecuada comprensión del alcance de la reforma introducida por la Ley 2/2025 exige, como punto de partida, delimitar el fenómeno de la discapacidad sobrevenida y situarlo en el contexto social y jurídico en el que se desarrolla. Aunque el ordenamiento español no configura la discapacidad sobrevenida como una categoría jurídica autónoma, su creciente incidencia y las particularidades que presenta respecto de la discapacidad congénita han propiciado un progresivo reconocimiento en el ámbito de las políticas públicas, especialmente en relación con la inclusión social, la protección social y el empleo.

En las últimas décadas, el perfil de la discapacidad ha experimentado una transformación significativa como consecuencia, entre otros factores, del envejecimiento de la población, el aumento de la esperanza de vida y la mayor prevalencia de enfermedades crónicas y degenerativas. En este contexto, la discapacidad sobrevenida se ha consolidado como la principal vía de adquisición de la discapacidad, planteando nuevos retos para los sistemas de protección y para el mantenimiento de la participación de las personas en la vida social y laboral.

Con el fin de contextualizar el objeto de estudio de esta investigación, este capítulo aborda, en primer lugar, el concepto y las principales características de la discapacidad sobrevenida; posteriormente, analiza su creciente relevancia como forma predominante de adquisición de la discapacidad, identifica los principales factores que explican su incremento y, finalmente, examina el lugar que ocupa en la agenda pública de la discapacidad en España. Esta aproxima-

ción permitirá comprender las singularidades de una realidad que constituye el presupuesto necesario para analizar, en los capítulos siguientes, sus implicaciones en el ámbito laboral y la respuesta ofrecida por el ordenamiento jurídico.

a. Concepto y características de la discapacidad sobrevenida

La discapacidad sobrevenida constituye una realidad de creciente relevancia en las sociedades contemporáneas y representa uno de los principales desafíos para las políticas de inclusión, protección social y empleo. Como pone de manifiesto el *Libro Blanco sobre las personas con discapacidad sobrevenida en España* (CERMI, 2025), el perfil predominante de la discapacidad ha dejado de estar vinculado mayoritariamente a situaciones congénitas para responder, cada vez con mayor frecuencia, a procesos que aparecen a lo largo del ciclo vital. El progresivo envejecimiento de la población, el aumento de la esperanza de vida, la cronificación de numerosas enfermedades y los avances de la medicina, que permiten la supervivencia de personas con importantes secuelas funcionales, han configurado una nueva realidad social en la que la mayoría de las personas con discapacidad adquiere esta condición una vez iniciado su proyecto vital, familiar y profesional.

Esta evolución supone un cambio de paradigma en la comprensión de la discapacidad. Como señala el citado Libro Blanco, la discapacidad sobrevenida no constituye una categoría jurídica diferenciada dentro del ordenamiento español, sino una realidad social con características propias que plantea necesidades específicas y exige respuestas integrales desde las políticas públicas. Su relevancia no deriva únicamente del creciente número de personas afectadas, sino también de las profundas consecuencias personales, familiares, laborales y económicas que comporta la aparición de una discapacidad en una etapa avanzada de la vida.

A diferencia de la discapacidad congénita o de aquella que se manifiesta durante las primeras fases del desarrollo, la discapacidad sobrevenida aparece cuando la persona ya ha construido un itinerario vital propio, con una identidad

personal, familiar, social y, en muchos casos, profesional plenamente consolidada. La aparición de una discapacidad supone, por ello, una ruptura con la situación previa de autonomía y obliga a afrontar un complejo proceso de adaptación que trasciende el ámbito sanitario. No solo implica la recuperación o estabilización clínica, sino también la redefinición del proyecto de vida, la reorganización del entorno familiar, la adaptación a nuevas circunstancias económicas y la continuidad, cuando resulte posible, de la trayectoria profesional.

Desde una perspectiva conceptual, puede entenderse por discapacidad sobrevenida aquella situación en la que una persona adquiere una discapacidad con posterioridad al nacimiento como consecuencia de una enfermedad, un accidente o un proceso degenerativo que provoca deficiencias físicas, sensoriales, intelectuales o psicosociales susceptibles de generar limitaciones en la actividad y restricciones en la participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás personas. Se trata, por tanto, de un concepto que identifica el momento en que se produce la discapacidad y no una categoría jurídica autónoma.

En efecto, ni la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ni el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social distinguen entre discapacidad congénita y discapacidad sobrevenida. Ambas normas parten de un concepto unitario de discapacidad, basado en la interacción entre las deficiencias de la persona y las barreras del entorno que dificultan su participación en igualdad de condiciones con las demás personas. No obstante, esta concepción unitaria resulta plenamente compatible con el reconocimiento de que la discapacidad sobrevenida presenta particularidades que justifican un tratamiento específico desde la perspectiva de las políticas públicas, especialmente en ámbitos como el empleo, la rehabilitación profesional, la protección social y la autonomía personal.

Uno de los elementos que singulariza la discapacidad sobrevenida es el impacto multidimensional que produce sobre la vida de la persona. Junto a las limitaciones funcionales derivadas de la lesión o enfermedad, suelen aparecer

consecuencias psicológicas, sociales y económicas que afectan al conjunto del proyecto vital. La pérdida o transformación de la capacidad laboral, la disminución de ingresos, la necesidad de adaptar el puesto de trabajo o de iniciar procesos de recualificación profesional, así como la reorganización de los cuidados familiares y el impacto emocional asociado al cambio de situación, convierten la discapacidad sobrevenida en un fenómeno que trasciende ampliamente el ámbito sanitario.

En este sentido, el Libro Blanco del CERMI destaca que el empleo constituye uno de los principales factores de inclusión social y de mantenimiento de la autonomía personal para las personas con discapacidad sobrevenida. La posibilidad de conservar el puesto de trabajo o de acceder nuevamente al mercado laboral mediante ajustes razonables, procesos de rehabilitación profesional y apoyos adecuados no solo favorece la independencia económica, sino que también contribuye a preservar la identidad profesional, la participación social y el ejercicio efectivo de los derechos en condiciones de igualdad.

Por otra parte, la discapacidad sobrevenida presenta una notable heterogeneidad. Puede tener un origen súbito, como ocurre en los accidentes de tráfico, los accidentes laborales o el daño cerebral adquirido, o manifestarse de forma progresiva como consecuencia de enfermedades neurodegenerativas, enfermedades crónicas, trastornos de salud mental u otros procesos asociados al envejecimiento. Del mismo modo, las limitaciones funcionales pueden ser temporales o permanentes, estables o evolutivas, con diferente intensidad y repercusión sobre la autonomía personal y la capacidad para desarrollar una actividad laboral.

Todo ello explica que la discapacidad sobrevenida haya adquirido una posición central en la agenda de las políticas públicas de discapacidad. La necesidad de garantizar una atención integral que combine la asistencia sanitaria, la rehabilitación, la protección social, la accesibilidad universal y la inclusión laboral constituye uno de los principales retos de los actuales sistemas de bienestar. En este contexto, la permanencia en el empleo y la prevención de la exclusión laboral adquieren una importancia estratégica, especialmente tras las

reformas introducidas por la Ley 2/2025, cuyo análisis constituye el objeto central del presente trabajo.

b. La discapacidad sobrevenida como principal vía de adquisición de la discapacidad en la actualidad

Como se ha señalado, la discapacidad sobrevenida constituye actualmente la principal forma de adquisición de la discapacidad. Esta evolución responde a una profunda transformación del perfil de la discapacidad, que ha dejado de estar asociada mayoritariamente a situaciones congénitas o presentes desde las primeras etapas de la vida para vincularse, cada vez con mayor frecuencia, a procesos que aparecen a lo largo del ciclo vital.

El incremento de la esperanza de vida, el envejecimiento de la población, la mayor prevalencia de enfermedades crónicas, los avances médicos que permiten una mayor supervivencia tras enfermedades y lesiones, así como el aumento de los problemas de salud mental, han configurado un escenario en el que un número cada vez mayor de personas adquiere una discapacidad durante la edad adulta o en edades avanzadas. Esta evolución tiene importantes implicaciones desde la perspectiva del empleo, ya que muchas de estas personas se encontraban previamente incorporadas al mercado laboral y deben afrontar procesos de adaptación, rehabilitación y, en algunos casos, reincorporación profesional.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que la discapacidad forma parte de la condición humana, ya que la mayoría de las personas experimentarán algún tipo de discapacidad, temporal o permanente, a lo largo de su vida, especialmente durante el envejecimiento (OMS, 2011:7). Sin embargo, persiste una percepción social que continúa asociando la discapacidad, de forma reduccionista, a una condición congénita, estática y permanente.

Las tendencias globales evidencian un aumento del número de personas con discapacidad como consecuencia del envejecimiento poblacional, el incremento de las enfermedades crónicas y de salud mental, las enfermedades

no transmisibles, los accidentes, los conflictos y diversos factores ambientales. Este crecimiento también guarda una estrecha relación con determinantes sociales, como las condiciones de vida y las desigualdades estructurales.

Según el *Informe sobre la equidad sanitaria para las personas con discapacidad* de la OMS (2022), durante la última década el número de personas con discapacidad ha aumentado en aproximadamente 270 millones, hasta alcanzar cerca del 16 % de la población mundial. Este incremento se vincula, entre otros factores, al envejecimiento de la población y a la mayor supervivencia de personas con enfermedades que generan limitaciones funcionales. En este contexto, la salud mental adquiere una relevancia creciente, ya que la OMS prevé que los trastornos mentales constituirán una de las principales causas de discapacidad en el mundo. Asimismo, advierte del aumento de estos trastornos entre la población adolescente, muchos de cuyos casos no reciben una atención adecuada, y subraya la importancia de la prevención, la detección temprana y el acceso a servicios especializados.

En conjunto, estos datos ponen de manifiesto que la discapacidad constituye un fenómeno dinámico, estrechamente condicionado por factores biológicos, sociales y demográficos, y que su aparición a lo largo de la vida representa una realidad cada vez más frecuente.

En España, esta evolución queda reflejada en los datos de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD Hogares 2020 y EDAD Centros 2023) del Instituto Nacional de Estadística (INE), considerada la fuente estadística más completa en esta materia. Ambas encuestas actualizan la información disponible desde 2008 y confirman un incremento sostenido de la población con discapacidad.

Según la EDAD Hogares 2020, residen en España más de 4,3 millones de personas con discapacidad, lo que supone un incremento del 14 % respecto de 2008. Además, se observa una estrecha relación entre discapacidad y edad, ya que el 75,4 % de las personas con discapacidad tiene 55 años o más. Por su parte, la EDAD Centros 2023 refleja que 357 894 personas residentes en cen-

tros presentan discapacidad, representando la inmensa mayoría de la población institucionalizada, principalmente en centros para personas mayores.

Estos datos evidencian que la discapacidad continúa aumentando en España y que la discapacidad sobrevenida constituye actualmente la forma predominante de adquisición de la discapacidad, al representar más del 70 % de los casos, por encima de la discapacidad congénita (CERMI, *Discapacidad sobrevenida, inclusión laboral y protección social: reflexiones y propuestas,* 2020).

En contraste, la discapacidad congénita ha disminuido de forma significativa durante las últimas décadas como consecuencia, entre otros factores, de la mejora del diagnóstico prenatal, la planificación reproductiva y los avances sanitarios. A modo de ejemplo, la prevalencia del síndrome de Down ha descendido notablemente, pasando de aproximadamente un caso por cada 800 nacimientos en la década de 1980 a alrededor de uno por cada 2 000 en la actualidad, manteniendo una tendencia descendente continuada (Matía Amor Agustín, *BBC News Mundo*, 2023).

En consecuencia, la discapacidad sobrevenida se consolida como el perfil mayoritario de la discapacidad en España, una tendencia que previsiblemente continuará en las próximas décadas como resultado del envejecimiento de la población, el incremento de las enfermedades crónicas y los avances médicos que prolongan la esperanza de vida.

c. Principales factores de la discapacidad sobrevenida

El análisis de los principales factores generadores de discapacidad en España permite observar que la discapacidad sobrevenida constituye un fenómeno creciente, heterogéneo y estrechamente vinculado a transformaciones demográficas, sanitarias y sociales. Entre estos factores destacan las enfermedades crónicas, las enfermedades raras, el daño cerebral adquirido, las lesiones medulares, el envejecimiento poblacional y los trastornos mentales, todos ellos con un impacto significativo en la prevalencia de la discapacidad.

En primer lugar, las **enfermedades crónicas no transmisibles (ENT)** representan una de las principales causas de muerte y discapacidad a nivel mundial. Según el *Informe mundial sobre la equidad en salud para las personas con discapacidad* de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022:88), la discapacidad mantiene una relación estrecha con las ENT. Esta vinculación se explica, por un lado, por las barreras y exclusiones en el acceso a los servicios sanitarios y otros factores estructurales de inequidad, y, por otro, porque la condición de salud que origina muchas situaciones de discapacidad corresponde, con frecuencia, a una ENT. Además, el informe señala que las personas que conviven con enfermedades no transmisibles pueden desarrollar deficiencias secundarias que incrementan las limitaciones en la actividad y la participación, especialmente cuando no cuentan con apoyos personales y ambientales adecuados.

En el caso de España, las enfermedades crónicas tienen un impacto muy elevado en la población, afectando al 54,3 % de las personas mayores de 15 años, lo que supone más de 22 millones de habitantes, de los cuales aproximadamente 11 millones son mujeres. Su presencia se concentra especialmente en los grupos de mayor edad, en particular a partir de los 55 años. Entre las patologías más frecuentes se encuentran la diabetes, la enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC), la insuficiencia cardíaca, la artrosis, la cardiopatía isquémica, la insuficiencia renal crónica y los trastornos de salud mental de evolución crónica y compleja (CERMI, 2025:28).

En relación con las **enfermedades raras (ER)**, estas se caracterizan por su baja prevalencia, pero elevada gravedad. Aunque no siempre implican discapacidad, existe una fuerte asociación entre ambas realidades, ya que la mayoría de las personas afectadas presentan limitaciones significativas.

En España, una proporción elevada de estas enfermedades tiene carácter crónico, degenerativo e incapacitante, lo que incrementa su impacto funcional, especialmente en edad pediátrica. En este sentido, se estima que en España el 85 % de las personas con ER presenta algún tipo de discapacidad, siendo la más frecuente la de carácter físico y orgánico (48,99 %), seguida de la disca-

pacidad intelectual (13,72 %), la visual (10,50 %) y la auditiva (3,76 %) (CERMI, 2025: 31).

Por otro lado, las **deficiencias sensoriales**, como la pérdida auditiva, pueden ser congénitas o sobrevenidas a lo largo de la vida. Las causas más frecuentes incluyen infecciones, enfermedades degenerativas, exposición a ruidos, traumatismos o envejecimiento. La discapacidad auditiva sobrevenida afecta de manera significativa a la comunicación, la participación social y la autonomía personal, y su impacto depende en gran medida de la edad de aparición y del acceso a intervenciones de apoyo. En España, la prevalencia de la discapacidad auditiva es elevada, especialmente en personas mayores. Según la EDAD 2020, se estima que existen alrededor de 1 230 000 personas con discapacidad auditiva, de las cuales aproximadamente el 70 % son mayores de 64 años (INE, EDAD 2020).

El **daño cerebral adquirido (DCA)** constituye una de las principales causas de discapacidad sobrevenida, siendo el ictus su origen más frecuente, seguido de los traumatismos craneoencefálicos, las anoxias, los tumores y las infecciones cerebrales. En España, el ictus representa una de las principales causas de discapacidad, con un importante impacto en la autonomía y la calidad de vida de las personas que lo padecen. Su incidencia se ve además favorecida por el envejecimiento progresivo de la población, lo que incrementa su relevancia sanitaria y social. Cada año se registran entre 110 000 y 120 000 nuevos casos de ictus, lo que lo sitúa como la segunda causa de muerte (primera en mujeres) y la primera causa de discapacidad adquirida en la edad adulta, además de la segunda causa de deterioro cognitivo. Asimismo, se estima que 1 de cada 4 personas sufrirá un ictus a lo largo de su vida y que aproximadamente dos tercios de los supervivientes presentan secuelas que afectan de manera significativa a su independencia y calidad de vida (CERMI, 2025: 35).

Asimismo, las **lesiones medulares**, en su mayoría provocadas por accidentes de tráfico, caídas y accidentes laborales o deportivos, generan importantes niveles de discapacidad. Estas lesiones suelen tener un carácter súbito y con-

llevan secuelas permanentes que afectan a la movilidad y autonomía de las personas. En España, una parte importante de estos casos se concentra en accidentes de tráfico, lo que evidencia la relación entre siniestralidad y discapacidad adquirida. Los datos reflejan que en España hay aproximadamente 149 400 personas con lesión medular (no incluye a personas menores de 6 años), lo que refleja la magnitud de esta condición dentro de la discapacidad sobrevenida en el país (CERMI, 2025: 37).

El **envejecimiento** poblacional constituye un factor transversal que incrementa la prevalencia de la discapacidad. El aumento de la esperanza de vida ha generado un crecimiento significativo del número de personas mayores que viven con limitaciones funcionales. La relación entre edad y discapacidad es directa, de modo que la incidencia aumenta progresivamente con el envejecimiento. Este fenómeno se ve especialmente reflejado en la población mayor de 65 años, que concentra la mayor parte de las situaciones de discapacidad en España. De conformidad con la EDAD 2020, de los 4,3 millones de personas con discapacidad residentes en hogares, el 60 % tiene más de 64 años y un 20 % supera los 84 años, mientras que solo el 8 % es menor de 35 años (CERMI, 2025: 39).

Los **trastornos mentales** constituyen una de las principales causas de discapacidad a nivel global. La OMS prevé que, para el año 2030, serán la principal causa de discapacidad en el mundo. Actualmente, se estima que cerca de una cuarta parte de la población sufrirá algún trastorno de salud mental a lo largo de su vida, representando una proporción significativa de los años vividos con discapacidad (AVD). Su impacto es especialmente relevante en la población joven, donde su contribución a la discapacidad supera el 23 %, mientras que en la infancia y en personas mayores es inferior al 10 %. En España, se observa un deterioro progresivo de la salud mental en los últimos años, con un aumento significativo de la prevalencia de los trastornos mentales. En este sentido, la ansiedad constituye el problema más frecuente, con mayor afectación en mujeres, y ha experimentado un incremento notable tras la pandemia. De hecho, la prevalencia de los trastornos mentales ha pasado de 324,8 por cada 1 000 habitantes en 2019 a 369,5 en los dos años posteriores, afectando a más

de un tercio de la población. Asimismo, se ha observado un aumento del 34 % en la ansiedad en este periodo, alcanzando cerca del 41 % en menores de 25 años y alrededor del 50 % en personas de 75 años y más (CERMI, 2025: 39).

Otro factor relevante en la generación de discapacidad es la **patología dual**, entendida como la coexistencia de un trastorno mental y un trastorno por consumo de sustancias. Esta situación clínica presenta una elevada complejidad, tanto por su creciente prevalencia como por las dificultades que implica su abordaje integrado en los sistemas de salud mental y adicciones. A ello se suman las adicciones comportamentales —como el juego, el uso problemático de internet, las compras o los videojuegos—, que pueden generar patrones de dependencia sin consumo de sustancias y que con frecuencia se asocian a otros trastornos mentales, especialmente en el caso del juego patológico. Además, la patología dual se vincula a una mayor gravedad clínica y a un incremento del riesgo de ideación suicida en una proporción significativa de los casos, lo que refuerza la necesidad de una intervención coordinada, especializada e integral (CERMI, 2025: 40).

En este contexto, las **enfermedades neurodegenerativas** también representan una causa importante de discapacidad, especialmente en edades avanzadas. El Parkinson, el Alzheimer, la esclerosis múltiple y la esclerosis lateral amiotrófica (ELA) generan distintos niveles de discapacidad física y cognitiva. El Parkinson afecta principalmente a personas mayores de 65 años, aunque también puede aparecer en edades más tempranas, y se prevé un incremento significativo de su prevalencia en las próximas décadas. En España, en 2022 se registraron aproximadamente 168 640 casos, afectando al 2 % de las personas mayores de 65 años y al 4 % de las mayores de 85, con estimaciones que apuntan a que su prevalencia podría triplicarse en 2050.

El Alzheimer, principal causa de demencia, afecta a alrededor de 800 000 personas en el país y concentra cerca del 60 % de los casos de demencia. Se trata de una enfermedad estrechamente vinculada al envejecimiento, con una tendencia creciente asociada al aumento de la esperanza de vida. Por su parte, la esclerosis múltiple constituye una de las principales causas de discapacidad

en adultos jóvenes en España, ya que aproximadamente el 70 % de los nuevos diagnósticos se produce en personas de entre 20 y 40 años, lo que la sitúa como la segunda causa de discapacidad adquirida en este grupo de edad, por detrás de los traumatismos derivados de accidentes de tráfico. Mientras que la ELA, aunque menos frecuente, presenta un impacto severo y progresivo que afecta de forma significativa a la autonomía personal desde etapas relativamente tempranas. Se trata de la tercera enfermedad neurodegenerativa más común en España, tras el alzhéimer y el párkinson, con una prevalencia estimada de entre 4 000 y 4 500 personas, y una las principales causas de discapacidad en el país (CEMI, 2025: 42).

La **discapacidad intelectual** y las **discapacidades del desarrollo** constituyen otro grupo relevante, caracterizado por su aparición durante el periodo del desarrollo de la persona, generalmente antes de los 22 años. Estas condiciones incluyen la discapacidad intelectual, el trastorno del espectro autista y otros trastornos del neurodesarrollo. Aunque no siempre son sobrevenidas, su inclusión es relevante en el análisis global de la discapacidad debido a su impacto en el funcionamiento vital de las personas (CERMI, 2025: 43).

Por otro lado, los **determinantes sociales, económicos y ambientales de la salud** desempeñan un papel fundamental en la aparición y evolución de la discapacidad. Las condiciones de vida, como la pobreza, la falta de acceso a educación, empleo, vivienda adecuada, servicios sanitarios o entornos seguros, incrementan la probabilidad de desarrollar enfermedades que pueden derivar en discapacidad. En este sentido, la discapacidad no puede entenderse únicamente desde una perspectiva biomédica, sino también desde los factores estructurales que condicionan la salud de las personas (CERMI, 2025: 44-49).

Finalmente, existen otras causas de discapacidad relacionadas con situaciones de especial vulnerabilidad, como desastres naturales, conflictos armados, violencia familiar o violencia de género. Estas circunstancias pueden provocar tanto discapacidad física, sensorial como mental. En el caso de las personas refugiadas o solicitantes de protección internacional, se observa que una parte desarrolla discapacidad como consecuencia de experiencias traumá-

ticas o de las condiciones del desplazamiento forzado. Asimismo, la violencia de género constituye un factor relevante, ya que un porcentaje significativo de mujeres que la sufren afirma haber desarrollado una discapacidad como consecuencia directa de la violencia vivida (CERMI, 2025: 50).

d. La discapacidad sobrevenida en la agenda pública de la discapacidad en España

La discapacidad sobrevenida tiene un impacto relevante en la vida de las personas, sus familias y en el conjunto de la sociedad, ya que afecta a ámbitos como la economía, la sostenibilidad del sistema sanitario, los cuidados de larga duración, el bienestar y la cohesión social. Sin embargo, en la acción pública española aún no se aborda de forma específica como categoría diferenciada, lo que contribuye a su escasa visibilización dentro del conjunto de la discapacidad.

En las últimas décadas, España ha avanzado notablemente en el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, especialmente a partir de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, con el desarrollo de normativa como la Ley 26/2011, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad[1], el Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social[2], la Ley 8/2021 de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica[3], y la Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030. No obstante, estas políticas siguen tratando la discapacidad como un fenómeno homogéneo, sin atender suficientemente a sus diferentes trayectorias y causas.

---

[1] BOE núm. 184 de 02 de agosto de 2011.
[2] BOE núm. 289 de 3 de diciembre de 2013.
[3] BOE núm. 132, de 3 de junio de 2021.

Por consiguiente, las personas con discapacidad sobrevenida suelen quedar integradas en sistemas de apoyo diseñados de forma general, lo que puede no responder adecuadamente a sus necesidades específicas. Esta falta de enfoque diferenciado limita la adaptación de recursos, la atención especializada y la adecuación de las políticas públicas a situaciones que requieren respuestas más ajustadas.

En conjunto, la escasa visibilización de la discapacidad sobrevenida dificulta el desarrollo de intervenciones más precisas y contribuye a mantener importantes vacíos en el conocimiento, la planificación y la respuesta institucional, a pesar de su creciente relevancia en un contexto marcado por el envejecimiento poblacional, el aumento de enfermedades crónicas y los problemas de salud mental.

2. IMPACTO DE LA DISCAPACIDAD SOBREVENIDA EN LA VIDA ACTIVA LABORAL

Cuando la discapacidad se adquiere durante la vida laboral activa, sus efectos resultan especialmente significativos, ya que la persona suele contar previamente con una trayectoria de autonomía personal, una identidad profesional consolidada y, en muchos casos, una carrera profesional en desarrollo. En estos casos, la aparición de la discapacidad puede suponer una ruptura o una modificación sustancial del proyecto profesional, así como la necesidad de reorganizar la participación en el mercado de trabajo.

El impacto de la discapacidad sobrevenida en el ámbito laboral es, por tanto, complejo y multidimensional, ya que incide no únicamente en la capacidad funcional del individuo, sino también en dimensiones vinculadas al ejercicio de derechos laborales, la estabilidad económica, la identidad profesional y el bienestar psicosocial. Su intensidad depende de factores como el tipo de discapacidad adquirida, el momento del ciclo vital en el que aparece, las características del puesto de trabajo, la disponibilidad de apoyos y la existencia de políticas efectivas de inclusión laboral.

Ahora bien, para comprender adecuadamente este impacto, es necesario partir de un elemento estructural previo: la situación general del mercado laboral de las personas con discapacidad. En términos generales, este grupo se enfrenta a importantes desventajas en el acceso, mantenimiento y calidad del empleo, derivadas de barreras estructurales persistentes. Por tanto, la discapa-

cidad sobrevenida no se produce en un vacío, sino en un contexto ya caracterizado por desigualdades previas, lo que agrava y condiciona sus efectos.

En este sentido, la evidencia internacional muestra importantes brechas en la participación laboral de las personas con discapacidad. Estas desigualdades ya habían sido puestas de manifiesto por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en su *Observación general núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo,* en la que señala que este grupo continúa enfrentándose a barreras estructurales y sistémicas que dificultan el acceso, la permanencia y la progresión en el empleo, así como al incumplimiento generalizado de la obligación de realizar ajustes razonables y a diversas formas de discriminación en el ámbito laboral[4].

En la misma línea, un estudio reciente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2025), titulado *Estudio sobre los resultados laborales y salariales de las personas con discapacidad,* confirma empíricamente la persistencia de estas desigualdades al señalar que las personas con discapacidad tienen hasta un 25 % menos de probabilidad de participar en la fuerza laboral que aquellas sin discapacidad. Asimismo, presentan mayores tasas de autoempleo, frecuentemente como respuesta a las barreras de acceso al empleo formal, aunque ello suele implicar mayores niveles de precariedad. El informe también identifica una brecha salarial media del 12 % por hora trabajada, no explicada únicamente por factores como la educación o la experiencia laboral, sino también por la falta de ajustes razonables en los entornos de trabajo y la persistencia de prácticas discriminatorias. Además, se observa una brecha de género adicional, ya que las mujeres con discapacidad perciben ingresos aún más bajos que los hombres con discapacidad.

De manera coherente con este panorama, la evidencia en España confirma la persistencia de estas desigualdades estructurales. El Informe 10 del Obser-

---

[4] Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, *Observación general núm. 8 (2022), sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo,* CRPD/C/GC/8, 7 de octubre de 2022, párr. 4.

vatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET, 2025), basado en la evolución del mercado laboral entre 2013 y 2023, muestra que las personas con discapacidad presentan mayores probabilidades de experimentar desventajas económicas sostenidas. Durante este periodo, la tasa de actividad aumentó únicamente en 1,9 puntos porcentuales, situándose en 2023 en una inactividad del 64,5 %. Asimismo, la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad no solo no se redujo, sino que se amplió. Persisten también desigualdades de género en la contratación, con una media interanual del 39,5 % en mujeres con discapacidad frente al 60,5 % en hombres con discapacidad.

En este marco, el análisis de los impactos de la discapacidad sobrevenida en el ámbito laboral puede estructurarse en torno a distintas dimensiones interrelacionadas: la interrupción de la trayectoria profesional y sus efectos económicos, la reorganización del puesto de trabajo y los ajustes razonables, el impacto psicosocial y la reconstrucción de la identidad profesional, así como los factores organizacionales y las barreras del entorno laboral.

a. Interrupción de la trayectoria laboral y efectos económicos

Uno de los efectos más inmediatos de la discapacidad sobrevenida en la vida laboral activa es la interrupción parcial o total de la trayectoria profesional. Cuando una persona adquiere una discapacidad como consecuencia de una enfermedad, accidente o condición de salud progresiva, suele enfrentarse a limitaciones funcionales que pueden dificultar o impedir el desempeño de las tareas asociadas a su puesto de trabajo. Como resultado, muchas personas se ven obligadas a reducir su jornada laboral, cambiar de ocupación o abandonar temporal o permanentemente el empleo. Esta situación puede generar una disminución significativa de los ingresos del hogar, especialmente cuando el sistema de protección social no ofrece una cobertura suficiente o cuando los procedimientos administrativos para el reconocimiento de la discapacidad o de la incapacidad laboral son prolongados y complejos.

La aparición de una discapacidad durante la etapa laboral activa supone, en muchos casos, una ruptura inesperada de la continuidad profesional construida durante años. A diferencia de otros procesos previsibles dentro de la evolución de la carrera laboral, la discapacidad sobrevenida introduce un elemento de incertidumbre que obliga a la persona trabajadora a replantear su relación con el empleo y con su propio proyecto profesional. No se trata únicamente de una posible pérdida de capacidad para realizar determinadas tareas, sino de la necesidad de redefinir la forma en la que la persona puede continuar aportando valor dentro de la organización. La trayectoria profesional previa, la cualificación adquirida, la experiencia acumulada y las competencias desarrolladas pueden verse infrautilizadas si la respuesta predominante ante la discapacidad se limita a la separación del mercado de trabajo.

Las consecuencias económicas de esta interrupción no se limitan a la pérdida directa de ingresos salariales. La discapacidad sobrevenida suele implicar también gastos adicionales relacionados con tratamientos médicos, rehabilitación, medicamentos, productos de apoyo, adaptaciones del entorno o transporte especializado. Estos costes pueden incrementar la vulnerabilidad económica de la persona y de su núcleo familiar, aumentando el riesgo de pobreza y exclusión social. En este sentido, la discapacidad puede generar una doble presión económica: por un lado, la reducción de la capacidad de obtención de ingresos derivados del trabajo y, por otro, el incremento de los gastos necesarios para mantener la autonomía personal y la calidad de vida.

Esta situación adquiere una especial relevancia cuando la persona afectada se encuentra en una etapa avanzada de su carrera profesional, con responsabilidades económicas consolidadas o con dificultades para acceder a nuevas oportunidades laborales. La pérdida del empleo en estos momentos puede tener consecuencias especialmente graves, ya que la reincorporación al mercado de trabajo puede resultar más compleja debido a factores como la edad, la evolución tecnológica de los sectores productivos o la falta de programas adecuados de reciclaje y actualización profesional.

Asimismo, la reinserción laboral no siempre es inmediata ni sencilla. Las personas con discapacidad sobrevenida suelen enfrentarse a periodos prolongados de inactividad laboral que pueden derivar en una desactualización de competencias profesionales, pérdida de experiencia acumulada, debilitamiento de las redes de contacto y reducción de oportunidades de promoción y contratación. A ello se suman obstáculos como la falta de adaptaciones en los lugares de trabajo, la insuficiente accesibilidad de los procesos de selección y la persistencia de prejuicios o actitudes discriminatorias por parte de algunos empleadores.

b. Reorganización del puesto de trabajo y ajustes razonables

La continuidad de la trayectoria laboral tras la adquisición de una discapacidad depende, en gran medida, de la capacidad del entorno de trabajo para adaptarse a las nuevas necesidades de la persona trabajadora. En este contexto, la reorganización del puesto de trabajo y la implementación de ajustes razonables constituyen elementos esenciales para favorecer la permanencia en el empleo, evitar la exclusión laboral y garantizar la igualdad de oportunidades.

Los ajustes razonables pueden incluir modificaciones en la infraestructura física del lugar de trabajo, la adaptación de herramientas y equipos, cambios en la organización de las tareas, la reducción de la carga física o cognitiva, la flexibilización horaria, el teletrabajo, la adaptación de los sistemas de comunicación o la incorporación de tecnologías de apoyo. Tal como señala el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en su Observación general núm. 8 (2022), la realización de ajustes razonables constituye una obligación inmediata vinculada al derecho a la igualdad y la no discriminación, de modo que su denegación puede constituir una forma de discriminación por motivos de discapacidad[5]. Estas medidas permiten que la persona pueda mantener o recuperar su participación laboral, desarrollar sus funciones y continuar su trayectoria profesional en condiciones de igualdad. De este modo, la adop-

[5] Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación general núm. 8 (2022), párr. 19.

ción de ajustes razonables no solo favorece la continuidad de la actividad laboral, sino que también contribuye a preservar la autonomía, la estabilidad económica y el bienestar de la persona con discapacidad sobrevenida.

La importancia de estas medidas ha sido reconocida expresamente en el ámbito internacional. La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 2, define los ajustes razonables como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones con las demás. En el ámbito europeo, los ajustes razonables constituyen igualmente un elemento central de las políticas de inclusión laboral, al formar parte de las obligaciones dirigidas a eliminar las barreras que dificultan la participación efectiva de las personas con discapacidad en el empleo.

En España, esta obligación se recoge en el artículo 2.m) del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (Real Decreto Legislativo 1/2013), que incorpora una definición alineada con la Convención. Asimismo, la legislación ha reforzado progresivamente la protección frente a la discriminación por falta de ajustes razonables. En este sentido, la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación[6], reconoce expresamente la denegación de ajustes razonables como una conducta discriminatoria. Posteriormente, la Ley 3/2023, de Empleo[7], reforzó las medidas dirigidas a favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad, mientras que la reciente Ley 2/2025 ha consolidado la obligación empresarial de valorar, antes de extinguir la relación laboral por una situación de incapacidad permanente, la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo o reubicar a la persona trabajadora en otro compatible con sus capacidades.

---

[6] BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022.
[7] BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023.

No obstante, la aplicación efectiva de los ajustes razonables continúa encontrando importantes dificultades. En muchos entornos laborales persisten barreras físicas, organizativas y actitudinales que limitan su implementación, entre ellas el desconocimiento sobre la discapacidad, los estereotipos asociados a la productividad, la percepción de elevados costes de adaptación o la insuficiente formación en gestión de la diversidad. A ello se añade que, en ocasiones, las empresas carecen de protocolos específicos para gestionar situaciones de discapacidad sobrevenida, lo que retrasa la adopción de medidas o conduce a respuestas basadas exclusivamente en criterios médicos o de aptitud, sin valorar suficientemente las posibilidades reales de adaptación del puesto de trabajo.

Las consecuencias de esta ausencia o insuficiencia de ajustes razonables trascienden el plano estrictamente organizativo. Cuando las adaptaciones necesarias no se implementan de manera oportuna, la persona trabajadora puede experimentar una progresiva pérdida de autonomía en el desempeño de sus funciones, un incremento de las dificultades para cumplir con las exigencias del puesto y un deterioro de su percepción de competencia profesional. Esta situación suele traducirse en mayores niveles de estrés, inseguridad e incertidumbre respecto a la continuidad de la relación laboral, especialmente cuando la persona percibe que sus limitaciones funcionales son interpretadas como una disminución de su valor profesional y no como una circunstancia susceptible de ser compensada mediante medidas de adaptación.

Desde la perspectiva de la organización, la falta de ajustes razonables supone también la pérdida potencial de trabajadores con experiencia, conocimiento especializado y competencias adquiridas durante años de desempeño profesional. En muchas ocasiones, el coste derivado de la desvinculación laboral, la selección y formación de nuevo personal resulta superior al que implicaría la adopción de adaptaciones proporcionadas que permitieran mantener a la persona en su puesto o facilitar su reubicación en otro compatible con sus capacidades. La implementación de ajustes razonables debe entenderse, por tanto, no solo como una obligación jurídica derivada del principio de igualdad y no discriminación, sino también como una medida de gestión eficiente del talento y de responsabilidad social empresarial.

Por consiguiente, la disponibilidad y aplicación efectiva de ajustes razonables constituye uno de los principales factores que determinan si la discapacidad sobrevenida desemboca en una ruptura de la trayectoria profesional o, por el contrario, se convierte en un proceso de adaptación que permite la continuidad en el empleo. La calidad de la respuesta organizativa condiciona, en gran medida, el impacto que la discapacidad tendrá sobre la vida laboral de la persona, ya que de ella dependerán aspectos tan relevantes como la conservación del empleo, la estabilidad económica, las oportunidades de desarrollo profesional y el mantenimiento de la autonomía personal.

c. Impacto psicosocial y reconstrucción de la identidad profesional

La discapacidad sobrevenida no solo produce consecuencias funcionales o económicas, sino que puede afectar profundamente al bienestar psicológico, las relaciones sociales y la identidad de la persona. Su aparición durante la vida adulta, y especialmente en la etapa laboral activa, suele representar una ruptura biográfica que obliga a replantear proyectos personales, expectativas vitales y trayectorias profesionales previamente consolidadas.

La adquisición inesperada de una discapacidad puede desencadenar un proceso complejo marcado por el duelo ante la pérdida de funciones previamente poseídas, la disminución de la autonomía, el deterioro percibido de la calidad de vida y la incertidumbre respecto al futuro. A ello se suman los cambios en la autoestima y el autoconcepto, la posible aparición de situaciones de dependencia derivadas del carácter crónico o degenerativo de algunas condiciones, así como las transformaciones que se producen en las relaciones familiares, sociales y laborales. Todo ello puede dar lugar a importantes consecuencias psicoemocionales que requieren un proceso de adaptación tanto individual como social (CERMI, 2025, p. 125).

En este contexto, muchas personas experimentan sentimientos de frustración, ansiedad, inseguridad o pérdida de confianza. Estas reacciones no deben entenderse como una consecuencia inevitable de la discapacidad en sí misma, sino también como el resultado de las barreras sociales, laborales y actitudi-

nales que dificultan la participación en igualdad de condiciones. Por ello, el impacto de la discapacidad sobrevenida no puede limitarse a sus consecuencias funcionales o económicas, sino que comprende también dimensiones relacionadas con el bienestar emocional, el desarrollo personal y la identidad, tal y como recoge el Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED, 2015, p. 69).

La esfera laboral adquiere una especial relevancia dentro de este proceso. El trabajo constituye no solo una fuente de ingresos, sino también un espacio de reconocimiento social, autonomía personal, desarrollo de competencias y construcción de la identidad. Por ello, cuando la discapacidad sobrevenida dificulta el desempeño de la profesión habitual o conduce a la pérdida del empleo, la persona puede experimentar una importante alteración de su identidad profesional y de su percepción de utilidad social (CERMI, 2025, p. 125).

La investigación desarrollada en España sobre discapacidad y empleo ha evidenciado que la permanencia en el mercado laboral depende no solo de las capacidades funcionales de la persona, sino también de factores externos como la disponibilidad de apoyos, la adaptación de los puestos de trabajo, la accesibilidad y la eliminación de prejuicios en el entorno laboral, tal como recoge el *Libro Blanco sobre empleo y discapacidad* (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 *et al.*, 2023, p. 61).

En consecuencia, la reconstrucción de la identidad profesional constituye una dimensión esencial del proceso de adaptación a la discapacidad sobrevenida. Este proceso puede materializarse mediante el mantenimiento del puesto de trabajo con los ajustes razonables necesarios, la reasignación de funciones compatibles con las nuevas capacidades, la adquisición de nuevas competencias o la reorientación hacia otras actividades profesionales. Desde una perspectiva de derechos humanos, estas medidas no solo favorecen la permanencia en el empleo, sino que también contribuyen a preservar la autonomía, la autoestima y la participación social de la persona.

Asimismo, el acompañamiento psicológico y los programas de rehabilitación integral desempeñan un papel fundamental durante este proceso de adap-

tación. Las intervenciones orientadas al fortalecimiento de la resiliencia, el afrontamiento de los cambios vitales y la redefinición de proyectos personales y profesionales pueden mejorar significativamente el bienestar emocional y favorecer la inclusión social y laboral. Del mismo modo, el apoyo familiar, comunitario e institucional constituye un factor protector frente al aislamiento y la exclusión, facilitando una adaptación más positiva a la nueva situación.

d. Factores organizacionales y barreras en el entorno laboral

El impacto de la discapacidad sobrevenida en el ámbito laboral no depende exclusivamente de las características de la discapacidad, sino también de la capacidad de las organizaciones para adaptar el entorno de trabajo a las nuevas necesidades de la persona trabajadora. En este sentido, los factores organizacionales desempeñan un papel determinante en la continuidad del empleo, la estabilidad laboral y las oportunidades de desarrollo profesional.

Cuando las empresas carecen de políticas de inclusión, procedimientos para la implantación de ajustes razonables o medidas de accesibilidad, la discapacidad sobrevenida puede traducirse en mayores dificultades para mantener el puesto de trabajo o reincorporarse tras un periodo de incapacidad. Del mismo modo, la rigidez en la organización del trabajo, la escasa flexibilidad de horarios y funciones, la falta de adaptación de los puestos y la insuficiente formación de los equipos directivos y mandos intermedios pueden incrementar el riesgo de exclusión laboral y favorecer procesos de desvinculación prematura del mercado de trabajo.

Estas dificultades organizativas suelen agravarse cuando no existen protocolos específicos para gestionar situaciones de discapacidad sobrevenida. En numerosas ocasiones, las decisiones relativas a la continuidad laboral se adoptan de manera reactiva, una vez producida la limitación funcional, y sin una evaluación individualizada de las capacidades residuales de la persona trabajadora ni de las posibilidades reales de adaptación del puesto. La ausencia de coordinación entre los servicios de prevención, los departamentos de recursos humanos, los responsables directos y la propia persona afectada dificulta la

identificación de soluciones que permitan compatibilizar las necesidades organizativas con el derecho al trabajo de la persona con discapacidad. Por el contrario, aquellas organizaciones que cuentan con procedimientos claros para valorar ajustes razonables, analizar alternativas de reubicación y realizar un seguimiento de las medidas adoptadas suelen ofrecer respuestas más eficaces y favorecen la permanencia en el empleo.

A estos factores estructurales se añaden las barreras actitudinales presentes en algunos entornos laborales. La persistencia de estereotipos, prejuicios o actitudes paternalistas puede provocar que las personas con discapacidad sobrevenida sean infravaloradas profesionalmente o excluidas de determinadas tareas y responsabilidades sin una valoración objetiva de sus capacidades reales. En ocasiones, la discapacidad se asocia erróneamente con una disminución generalizada del rendimiento o con una menor capacidad de asumir responsabilidades, lo que conduce a decisiones basadas en percepciones subjetivas y no en las competencias efectivas de la persona trabajadora. Estas situaciones limitan las posibilidades de promoción, reducen la participación efectiva en la organización y pueden afectar negativamente a la motivación, la satisfacción laboral y el sentimiento de pertenencia.

El impacto de estas barreras trasciende la mera conservación del puesto de trabajo. Cuando la organización no ofrece un entorno inclusivo, la persona con discapacidad sobrevenida puede ver condicionada toda su trayectoria profesional. La falta de oportunidades para acceder a nuevos proyectos, asumir funciones de mayor responsabilidad o participar en procesos de promoción genera un progresivo estancamiento profesional que repercute tanto en su desarrollo laboral como en su estabilidad económica futura. Incluso cuando se mantiene el vínculo laboral, la ausencia de una verdadera inclusión puede traducirse en una participación meramente formal, con una pérdida de expectativas de crecimiento y una sensación de desvinculación respecto de la organización.

Por el contrario, las organizaciones que promueven una cultura inclusiva, implantan ajustes razonables y realizan una evaluación individualizada de las capacidades de la persona trabajadora favorecen no solo la permanencia en el

empleo, sino también el aprovechamiento del talento, la conservación del conocimiento acumulado y la reconstrucción de la identidad profesional tras la adquisición de una discapacidad. La experiencia demuestra que la adopción de medidas inclusivas beneficia tanto a la persona trabajadora como a la propia organización, que mantiene el capital humano, reduce los costes derivados de la rotación de personal y fortalece su compromiso con la igualdad de oportunidades y la diversidad.

e. Impacto de la rehabilitación y la reinserción laboral en la trayectoria profesional

La aparición de una discapacidad sobrevenida suele iniciar un proceso de adaptación en el que la persona trabajadora debe afrontar cambios en sus capacidades, en sus expectativas profesionales y, en ocasiones, en la propia continuidad de su actividad laboral. En este proceso, la rehabilitación y la reinserción laboral adquieren una importancia fundamental, ya que permiten recuperar, mantener o desarrollar nuevas competencias necesarias para favorecer la permanencia en el empleo o la reincorporación al mercado de trabajo.

Los procesos de rehabilitación no deben entenderse exclusivamente desde una perspectiva sanitaria, sino como actuaciones integrales que incorporan también dimensiones funcionales, profesionales y sociales. La orientación laboral, la formación, la adaptación de las competencias profesionales y el acompañamiento durante la transición resultan elementos esenciales para evitar la desvinculación definitiva del mercado laboral y preservar la trayectoria profesional de la persona con discapacidad sobrevenida.

La experiencia demuestra que una intervención temprana y coordinada incrementa significativamente las posibilidades de que la persona trabajadora pueda conservar su empleo o reincorporarse a una actividad compatible con sus nuevas capacidades. Por el contrario, la ausencia de recursos específicos, los retrasos en los procesos de rehabilitación o la falta de itinerarios de reincorporación laboral suelen prolongar los periodos de inactividad y aumentar el riesgo de desempleo de larga duración, pérdida de empleabilidad y exclusión

del mercado laboral. Cuanto más prolongada es la desvinculación de la actividad profesional, mayores son también las dificultades para recuperar el empleo, actualizar las competencias profesionales y restablecer la confianza necesaria para afrontar un nuevo proyecto laboral.

En este contexto, la rehabilitación profesional debe concebirse como un proceso integral que trasciende la recuperación clínica o funcional de la persona. Su finalidad no consiste únicamente en mejorar las capacidades físicas, sensoriales o cognitivas afectadas, sino también en facilitar la conservación o reconstrucción del proyecto profesional mediante actuaciones dirigidas a mantener la empleabilidad y favorecer una participación laboral sostenible. En este sentido, la rehabilitación profesional comprende un conjunto de actuaciones orientadas a apoyar la permanencia o reincorporación al empleo, entre las que destacan la orientación profesional, la evaluación individualizada de capacidades, la adaptación de funciones, la actualización o adquisición de nuevas competencias, la formación para el desempeño de nuevas tareas y el acompañamiento durante los procesos de transición laboral.

La eficacia de estas actuaciones aumenta cuando se desarrollan desde un enfoque interdisciplinar, en el que intervienen de forma coordinada profesionales de la medicina rehabilitadora, la psicología, la terapia ocupacional, el trabajo social, la orientación laboral y los servicios de prevención de riesgos laborales. Esta visión integral permite valorar no solo las limitaciones funcionales de la persona, sino también sus capacidades residuales, sus competencias profesionales, sus expectativas de continuidad laboral y las posibilidades reales de adaptación del entorno de trabajo.

Igualmente, la coordinación entre los sistemas sanitario, social y de empleo constituye un elemento determinante para reducir el impacto de la discapacidad sobrevenida en la trayectoria profesional. La falta de comunicación entre estos ámbitos puede generar retrasos, duplicidades o vacíos de atención que dificulten la continuidad laboral precisamente en un momento especialmente vulnerable para la persona trabajadora. Por el contrario, una actuación coordinada favorece el diseño de itinerarios personalizados que facilitan tanto el manteni-

miento en el puesto de trabajo como la reorientación profesional cuando la continuidad en la ocupación anterior no resulta posible.

Más allá de la recuperación funcional, la rehabilitación y la reinserción laboral representan un elemento decisivo para que la discapacidad sobrevenida no suponga una ruptura irreversible de la trayectoria profesional. La existencia de itinerarios personalizados de apoyo, la coordinación entre los distintos sistemas de protección y la adopción de medidas orientadas a mantener la empleabilidad permiten que muchas personas continúen desarrollando una actividad laboral acorde con sus capacidades y expectativas. Desde esta perspectiva, la rehabilitación profesional deja de concebirse como una fase previa al empleo para convertirse en un proceso continuo de acompañamiento que facilita la adaptación a las nuevas circunstancias laborales, refuerza la autonomía de la persona trabajadora y contribuye a hacer efectivo su derecho a permanecer en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad.

3. LA REGULACIÓN TRADICIONAL DE LA DISCAPACIDAD SOBREVENIDA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL Y SOCIAL ESPAÑOL

El análisis de la reforma introducida por la Ley 2/2025 requiere conocer previamente el modelo jurídico que, durante décadas, disciplinó la discapacidad sobrevenida en el ordenamiento español. Solo a partir del examen de la regulación anterior es posible valorar el verdadero alcance del cambio operado por el legislador, identificar las limitaciones del sistema precedente y comprender las razones que justificaron la necesidad de una nueva respuesta normativa.

Con carácter previo a la reforma, la discapacidad sobrevenida no contaba con un régimen jurídico específico, sino que era abordada a través de instituciones tradicionales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social construidas, fundamentalmente, en torno al concepto de capacidad laboral. La respuesta del ordenamiento se articulaba, así, desde una perspectiva predominantemente reparadora y compensatoria, centrada en las consecuencias que la pérdida de capacidad producía sobre la relación laboral y sobre el acceso a las prestaciones del sistema de Seguridad Social, más que en la permanencia de la persona trabajadora en el empleo mediante mecanismos de adaptación o de inclusión laboral.

Desde esta perspectiva, el presente capítulo examina, en primer lugar, el tratamiento de la discapacidad sobrevenida en el ámbito de las relaciones la-

borales, prestando especial atención a la configuración tradicional de la institución, a la ineptitud sobrevenida como principal causa objetiva de extinción del contrato, a los efectos de la incapacidad permanente sobre la relación laboral y a la inexistencia de un deber general de mantenimiento del empleo. A continuación, se analiza la respuesta ofrecida por el sistema de Seguridad Social a través de la institución de la incapacidad permanente, cuyo diseño refleja igualmente la lógica sobre la que se construyó el modelo tradicional de protección frente a la pérdida de capacidad laboral.

a. En el ámbito de las relaciones laborales

i. La configuración tradicional de la discapacidad sobrevenida en el Derecho del Trabajo

La regulación de la discapacidad sobrevenida en el ámbito de las relaciones laborales ha experimentado una profunda transformación con la aprobación de la Ley 2/2025. Sin embargo, para comprender el alcance de esta reforma resulta imprescindible partir del modelo que tradicionalmente inspiró el tratamiento jurídico de esta realidad en el ordenamiento laboral español. Solo el conocimiento de la lógica sobre la que se construyó el régimen anterior permite valorar adecuadamente el cambio de paradigma que representa la nueva regulación.

Durante décadas, el Derecho del Trabajo español no configuró la discapacidad sobrevenida como una institución jurídica autónoma ni como una categoría dotada de un régimen específico de protección. La aparición de una discapacidad durante la vigencia del contrato de trabajo no constituía, por sí misma, el presupuesto de aplicación de un conjunto propio de derechos y obligaciones. Antes bien, el ordenamiento abordaba esta situación de manera indirecta, atendiendo a las consecuencias que las limitaciones funcionales de la persona trabajadora proyectaban sobre su capacidad para ejecutar la prestación laboral comprometida.

Por tanto, el centro de gravedad del sistema no residía en la discapacidad como condición personal, sino en la capacidad laboral de quien prestaba servicios. La respuesta jurídica se construía alrededor de una cuestión esencial: determinar si la persona conservaba la aptitud necesaria para desarrollar las funciones correspondientes al puesto de trabajo en los términos inicialmente pactados. La existencia de una discapacidad únicamente adquiría relevancia jurídica cuando incidía de forma efectiva sobre dicha capacidad, alterando las condiciones de ejecución del contrato o imposibilitando su cumplimiento.

Esta forma de entender la relación entre discapacidad y empleo respondía a una concepción clásica del contrato de trabajo. La prestación personal de servicios constituye el objeto esencial de la relación laboral y exige, como presupuesto lógico, que la persona trabajadora reúna las condiciones físicas, psíquicas o sensoriales necesarias para desarrollar la actividad profesional convenida. La capacidad laboral se configuraba, así, como un elemento inherente al equilibrio contractual, de modo que su pérdida o disminución sobrevenida podía afectar a la propia viabilidad del vínculo jurídico.

Desde esta perspectiva, el Derecho del Trabajo tradicional no regulaba propiamente la discapacidad sobrevenida, sino las consecuencias jurídicas derivadas de la alteración de la capacidad para trabajar. La preocupación del legislador no se dirigía tanto a garantizar la continuidad profesional de la persona que adquiría una discapacidad durante su vida laboral como a ofrecer respuestas a las dificultades que dicha circunstancia podía generar para la ejecución del contrato. La discapacidad aparecía, por tanto, como un hecho con relevancia jurídica únicamente en la medida en que afectaba a la aptitud profesional de la persona trabajadora.

Esta concepción encontraba además su fundamento en el predominio histórico del denominado modelo médico rehabilitador de la discapacidad. Bajo este enfoque, la discapacidad era entendida esencialmente como una deficiencia individual susceptible de valoración clínica, siendo las limitaciones funcionales de la persona el principal elemento de referencia para determinar sus

posibilidades de participación en el ámbito laboral. El análisis jurídico se centraba, en consecuencia, en identificar el grado de afectación de la capacidad funcional y su incidencia sobre el desempeño profesional, relegando a un segundo plano la influencia que las condiciones del entorno de trabajo podían ejercer sobre la efectiva integración laboral de la persona.

La consecuencia práctica de esta concepción era que la continuidad de la relación laboral dependía fundamentalmente de la conservación de la capacidad necesaria para desempeñar las funciones propias del puesto de trabajo. Mientras dicha capacidad subsistiera, el contrato podía mantenerse. Por el contrario, cuando las limitaciones funcionales impedían desarrollar adecuadamente la prestación laboral, el ordenamiento articulaba distintos mecanismos destinados a resolver las consecuencias contractuales derivadas de esa situación. La discapacidad constituía así el presupuesto fáctico de determinadas instituciones laborales, pero no el objeto directo de una tutela específica.

Este planteamiento explica que el Derecho del Trabajo recurriera a instituciones ya existentes para afrontar las distintas manifestaciones de la pérdida de capacidad laboral, sin considerar necesario diseñar un régimen jurídico propio para la discapacidad sobrevenida. Figuras como la ineptitud sobrevenida, la suspensión del contrato en determinados supuestos de incapacidad permanente con previsión de mejoría o la extinción de la relación laboral tras la declaración de incapacidad permanente constituían los principales instrumentos mediante los cuales el ordenamiento disciplinaba esta realidad. Todas ellas compartían un mismo denominador común: la valoración de la capacidad laboral como criterio determinante de las consecuencias jurídicas sobre el contrato de trabajo.

La ausencia de una regulación específica de la discapacidad sobrevenida respondía igualmente a la estrecha coordinación existente entre el Derecho del Trabajo y el sistema de Seguridad Social. Ambos sectores del ordenamiento partían de una misma premisa conceptual: la pérdida de capacidad laboral constituía el elemento central para determinar tanto la continuidad de la relación de trabajo como el acceso a la protección económica dispensada por la Segu-

ridad Social. Mientras la legislación laboral regulaba las consecuencias de dicha pérdida sobre el vínculo contractual, la normativa de Seguridad Social articulaba un sistema de prestaciones dirigido a compensar la disminución o desaparición de las rentas del trabajo cuando la capacidad laboral resultaba reducida de forma permanente.

Esta coincidencia de planteamientos dotaba al sistema de una notable coherencia interna. La valoración de la capacidad laboral operaba simultáneamente como presupuesto de las principales instituciones laborales y como criterio esencial para el reconocimiento de las prestaciones derivadas de la incapacidad permanente. El ordenamiento ofrecía así una respuesta coordinada a una misma realidad, aunque desde perspectivas diferentes: la legislación laboral disciplinaba la continuidad o extinción del contrato, mientras que la Seguridad Social garantizaba la protección económica frente a la pérdida de ingresos derivada de la imposibilidad de trabajar.

No obstante, esta construcción presentaba también importantes limitaciones. Al situar el eje del sistema en la capacidad funcional de la persona trabajadora, la regulación tradicional otorgaba una relevancia muy secundaria a otras medidas orientadas a favorecer la permanencia en el empleo, como la adaptación del puesto de trabajo, la reorganización de funciones, la eliminación de barreras o la reasignación a tareas compatibles con la nueva situación personal. Tales mecanismos podían existir en determinados supuestos o derivar de normas específicas, pero no constituían el elemento vertebrador del modelo ni condicionaban, con carácter general, la adopción de decisiones empresariales relativas a la continuidad del contrato.

En definitiva, el régimen tradicional de la discapacidad sobrevenida en el ámbito de las relaciones laborales se caracterizó por construir su respuesta jurídica alrededor de la capacidad laboral y no de la discapacidad como condición personal. La permanencia en el empleo dependía esencialmente de la aptitud de la persona trabajadora para continuar ejecutando las funciones correspondientes a su puesto, mientras que las instituciones laborales se orientaban a regular las consecuencias derivadas de la pérdida de esa capacidad. Sobre

estas bases se edificó durante décadas el tratamiento jurídico de la discapacidad sobrevenida en España, configurando un modelo en el que la protección del empleo ocupaba un lugar claramente subordinado respecto de la valoración de la capacidad para trabajar.

Es precisamente en este contexto donde adquieren sentido las principales instituciones laborales que tradicionalmente disciplinaron esta materia. Entre ellas destacan, por su especial relevancia, la ineptitud sobrevenida como causa objetiva de extinción del contrato y los efectos que la declaración de incapacidad permanente proyectaba sobre la continuidad de la relación laboral, cuyo análisis permitirá comprender con mayor precisión la lógica interna del sistema anterior a la reforma introducida por la Ley 2/2025.

ii.La ineptitud sobrevenida como mecanismo de respuesta frente a la pérdida de capacidad laboral

Concepto y fundamento

Dentro del modelo tradicional de regulación de la discapacidad sobrevenida, la figura de la ineptitud sobrevenida ocupó una posición central como principal mecanismo de respuesta frente a la pérdida de capacidad laboral de la persona trabajadora. Su relevancia no derivaba de constituir una institución específicamente diseñada para los supuestos de discapacidad, sino de su aptitud para dar respuesta a aquellas situaciones en las que la alteración sobrevenida de las condiciones físicas, psíquicas o sensoriales impedía el adecuado cumplimiento de las obligaciones asumidas en el contrato de trabajo.

La regulación de la ineptitud sobrevenida respondía a la lógica general sobre la que descansaba el Derecho del Trabajo español antes de la reforma operada por la Ley 2/2025. El ordenamiento no construía un estatuto jurídico específico para la persona trabajadora que adquiría una discapacidad durante la vigencia de la relación laboral, sino que proyectaba las consecuencias de dicha circunstancia sobre las instituciones generales del contrato de trabajo.

Como se ha mencionado, lo jurídicamente relevante no era la existencia de una discapacidad, sino la incidencia que esta pudiera tener sobre la capacidad para desarrollar las funciones inherentes al puesto de trabajo.

Así, la ineptitud sobrevenida encontraba su fundamento en la propia naturaleza bilateral y de obligaciones recíprocas del contrato de trabajo. Como todo contrato de esta índole, la relación laboral descansa sobre un equilibrio entre las obligaciones asumidas por ambas partes. La persona trabajadora se compromete a prestar personalmente una actividad laboral conforme a las condiciones pactadas, mientras que el empleador asume el deber de remunerar dicha prestación y organizar su ejecución en el ejercicio de sus facultades de dirección. Cuando, por circunstancias sobrevenidas, la persona trabajadora pierde la aptitud necesaria para ejecutar la prestación comprometida, ese equilibrio contractual puede verse alterado de manera significativa.

La finalidad de la institución no era sancionar a la persona trabajadora ni imputarle un incumplimiento contractual. Muy al contrario, la ineptitud sobrevenida fue concebida por el legislador como una causa objetiva de extinción del contrato, basada en la constatación de una circunstancia ajena a la voluntad de las partes que impedía o dificultaba gravemente el desarrollo normal de la prestación laboral.

Su fundamento residía, por tanto, en la imposibilidad objetiva de mantener la relación laboral en las condiciones inicialmente convenidas cuando desaparecía uno de los presupuestos esenciales sobre los que se había constituido el vínculo contractual.

Esta naturaleza objetiva explica que la ineptitud sobrevenida no exigiera la existencia de culpabilidad, negligencia o conducta reprochable alguna por parte de la persona trabajadora. La pérdida de capacidad laboral podía obedecer a muy diversas circunstancias —enfermedad común, accidente de trabajo, accidente no laboral, enfermedad profesional o cualquier otra causa que afectara de forma relevante a la capacidad funcional—, siendo irrelevante, desde la

perspectiva de esta institución, el origen concreto de dichas limitaciones. Lo determinante era exclusivamente la repercusión objetiva que estas producían sobre el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.

Debe subrayarse, además, que la discapacidad sobrevenida y la ineptitud sobrevenida nunca constituyeron conceptos jurídicamente equivalentes. Aunque en numerosas ocasiones la adquisición de una discapacidad podía desembocar en una situación de ineptitud laboral, ambas categorías respondían a lógicas distintas y cumplían funciones diferentes dentro del ordenamiento jurídico. La discapacidad constituye una condición personal que puede afectar en mayor o menor medida al desenvolvimiento de la persona en distintos ámbitos de la vida social, mientras que la ineptitud hace referencia exclusivamente a la pérdida de la aptitud profesional necesaria para desarrollar las funciones inherentes a un determinado puesto de trabajo.

Esta distinción posee una importancia capital para comprender el funcionamiento del modelo tradicional. La mera existencia de una discapacidad, incluso cuando hubiera sido reconocida administrativamente conforme a la normativa específica, no determinaba por sí sola la concurrencia de una causa legítima de extinción del contrato de trabajo. Resultaba imprescindible acreditar que las limitaciones funcionales derivadas de dicha discapacidad afectaban de forma efectiva al desempeño de las tareas esenciales del puesto y que esa afectación revestía la entidad suficiente para impedir o dificultar gravemente la correcta ejecución de la prestación laboral.

Por consiguiente, la valoración jurídica debía realizarse siempre desde una perspectiva funcional e individualizada. La misma discapacidad podía resultar plenamente compatible con el desempeño de determinados puestos de trabajo y, sin embargo, constituir un obstáculo insalvable para otros. La apreciación de la ineptitud exigía, por ello, poner en relación las limitaciones concretas de la persona trabajadora con las exigencias específicas de las funciones que integraban el contenido de su prestación laboral. No existían, en este sentido, automatismos entre el reconocimiento de una discapacidad y la extinción del contrato de trabajo.

La jurisprudencia social ha mantenido de forma reiterada esta interpretación, señalando que la ineptitud sobrevenida debía apreciarse atendiendo a las circunstancias particulares de cada caso y no a partir de criterios abstractos o meramente formales. En este sentido, el Tribunal Supremo ha establecido que dicha causa extintiva exige una inhabilidad o carencia de las facultades profesionales necesarias para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo, de modo que no basta la mera existencia de una limitación funcional o de una disminución de la capacidad laboral. Ello obliga a valorar la intensidad de las limitaciones, su carácter permanente o transitorio, las funciones efectivamente desarrolladas por la persona trabajadora y la incidencia real que aquellas producen sobre el normal desarrollo de la actividad laboral.

Ahora bien, esta exigencia de valoración individualizada no alteraba la lógica general del sistema. El eje del análisis seguía siendo la capacidad laboral y no la conservación del empleo. El ordenamiento se preguntaba si la persona podía continuar realizando las funciones propias de su puesto; no si era posible reorganizar el trabajo, adaptar las condiciones de prestación o facilitar su permanencia en la empresa mediante medidas de ajuste. La continuidad del contrato quedaba así subordinada a la persistencia de la aptitud profesional inicialmente exigida para el desempeño del puesto de trabajo.

Desde esta perspectiva, la ineptitud sobrevenida se convirtió en la principal manifestación del modelo tradicional de regulación de la discapacidad sobrevenida. Su configuración revela con claridad una concepción del contrato de trabajo centrada en la capacidad funcional de la persona trabajadora y en la preservación del equilibrio contractual, antes que en la garantía del derecho al mantenimiento del empleo de quien adquiere una discapacidad durante su vida laboral. Precisamente por ello, el estudio de los requisitos exigidos para apreciar esta causa objetiva de extinción resulta imprescindible para comprender el alcance real de la protección que el ordenamiento dispensaba antes de la reforma introducida por la Ley 2/2025.

Regulación legal y construcción jurisprudencial

La regulación positiva de la ineptitud sobrevenida se encontraba, hasta la entrada en vigor de la Ley 2/2025, en el artículo 52.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que contemplaba como causa objetiva de extinción del contrato "la ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa". Esta previsión constituía la principal herramienta de la que disponía el empleador para extinguir la relación laboral cuando la persona trabajadora hubiera perdido, por circunstancias sobrevenidas, la capacidad necesaria para desempeñar adecuadamente las funciones propias de su puesto.

A pesar de la aparente sencillez del precepto, su aplicación práctica planteó importantes dificultades interpretativas, lo que propició una intensa labor de concreción por parte de la jurisprudencia. El Estatuto de los Trabajadores no definía qué debía entenderse por «ineptitud», ni establecía los criterios para determinar cuándo las limitaciones funcionales alcanzaban la entidad suficiente para justificar la extinción del contrato. Fueron, por tanto, los tribunales quienes, a través de una consolidada doctrina jurisprudencial, perfilaron los elementos configuradores de esta causa objetiva de despido.

El primero de esos elementos era el carácter sobrevenido de la ineptitud. La pérdida de aptitud debía producirse con posterioridad al inicio de la relación laboral, dado que esta causa extintiva únicamente podía operar cuando la falta de capacidad para desempeñar las funciones propias del puesto surgía durante la prestación de servicios. Con ello se pretendía evitar que el empleador pudiera fundamentar la extinción en circunstancias preexistentes que conocía o podía conocer en el momento de la contratación. La institución respondía así a una alteración posterior del equilibrio contractual y no a un defecto originario de la capacidad profesional de la persona trabajadora.

La jurisprudencia interpretó este requisito de forma coherente con el principio de buena fe contractual. Cuando la empresa conocía las limitaciones existentes al tiempo de la contratación o estas resultaban fácilmente apreciables,

no podía invocar posteriormente tales circunstancias como fundamento de la extinción. El conocimiento previo suponía, en definitiva, la aceptación de que la prestación laboral podía desarrollarse en esas condiciones, impidiendo que la misma realidad fuera utilizada después para justificar el despido objetivo.

En segundo lugar, la ineptitud debía presentar un carácter objetivo, real y suficientemente acreditado. No bastaban meras sospechas, apreciaciones subjetivas del empleador o valoraciones genéricas acerca del rendimiento de la persona trabajadora. Era preciso demostrar que existía una pérdida efectiva de la capacidad necesaria para el desempeño de las funciones esenciales del puesto de trabajo.

Esta exigencia respondía a la propia naturaleza objetiva de la institución. La ineptitud no podía confundirse con un bajo rendimiento, una disminución voluntaria del rendimiento ni con deficiencias organizativas imputables al empleador. Se trataba de una circunstancia independiente de la voluntad de la persona trabajadora, cuya existencia debía apoyarse en datos objetivos, habitualmente acreditados mediante informes médicos, evaluaciones de los servicios de prevención o dictámenes periciales que permitieran valorar la repercusión de las limitaciones funcionales sobre el trabajo desarrollado.

Otro requisito esencial consistía en que la pérdida de capacidad afectara a las funciones esenciales del puesto de trabajo. No cualquier limitación justificaba la extinción del contrato. Era necesario que las deficiencias funcionales incidieran directamente sobre aquellas tareas que constituían el núcleo esencial de la prestación laboral comprometida.

Esta exigencia obligaba a realizar una valoración casuística de cada supuesto. La aptitud profesional no podía apreciarse en abstracto, sino en relación con las concretas funciones que integraban el contenido del puesto ocupado por la persona trabajadora. En consecuencia, una misma limitación física o sensorial podía resultar irrelevante para determinados empleos y, sin embargo, impedir objetivamente el desempeño de otros cuyas exigencias funcionales fueran distintas. La jurisprudencia insistió reiteradamente en que el análisis

debía atender tanto a las características del puesto como a la incidencia efectiva de las limitaciones sobre su ejecución[8].

Asimismo, los tribunales exigieron que la ineptitud presentara una cierta estabilidad o vocación de permanencia. Aunque el artículo 52.a) no contenía una referencia expresa a este requisito, la doctrina judicial entendió que la extinción contractual no podía fundamentarse en limitaciones meramente coyunturales o susceptibles de desaparecer en un corto espacio de tiempo. Las situaciones transitorias encontraban su respuesta natural en otras instituciones del ordenamiento, particularmente en la incapacidad temporal, cuya finalidad consiste precisamente en proteger a la persona trabajadora durante los periodos de recuperación[9].

En este sentido, la ineptitud sobrevenida quedaba reservada para aquellos supuestos en los que la pérdida de aptitud presentaba una consistencia suficiente para afectar de forma duradera al desarrollo de la actividad laboral, sin que ello exigiera necesariamente la declaración administrativa de una incapacidad permanente. Ambas instituciones respondían a lógicas distintas y podían concurrir o no en función de las circunstancias concretas del caso.

Desde el punto de vista probatorio, correspondía al empleador acreditar la concurrencia de todos los presupuestos que justificaban la extinción objetiva. Ello incluía tanto la existencia de las limitaciones funcionales como su incidencia efectiva sobre las funciones esenciales del puesto de trabajo. La carga de la prueba adquiría especial relevancia debido a las importantes consecuencias derivadas de la decisión extintiva y al carácter excepcional de las causas objetivas de despido dentro del sistema de garantías del Derecho del Trabajo.

---

[8] Sobre esta exigencia, véase: Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Sentencia de 2 de mayo de 1990 (RJ 1990/3944); Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Sentencia de 14 de octubre de 1991 (RJ 1991/7210); Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Sentencia de 22 de julio de 2005, rec. 1333/2004.

[9] Al respecto, véase: Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Sentencia de 5 de octubre de 2000, rec. 3115/1999; Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Sentencia de 21 de junio de 1999 (RJ 1999/5225); Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Sentencia de 14 de abril de 1988 (RJ 1988/2961).

La construcción jurisprudencial de estos requisitos perseguía evitar que la ineptitud sobrevenida se convirtiera en un mecanismo automático de exclusión del mercado de trabajo para las personas que experimentaban una pérdida de capacidad funcional. Sin embargo, el análisis judicial seguía centrado, de manera predominante, en determinar si la persona trabajadora conservaba la aptitud necesaria para desarrollar las funciones propias del puesto que venía desempeñando. La eventual existencia de alternativas organizativas dentro de la empresa, la adaptación del puesto de trabajo o la reasignación a otras funciones compatibles con las nuevas limitaciones no constituían, con carácter general, presupuestos imprescindibles para apreciar la procedencia de la extinción.

Esta característica refleja con claridad la filosofía del modelo tradicional. El control judicial se proyectaba sobre la concurrencia de la causa objetiva de despido, pero no imponía al empleador un deber general de explorar previamente todas las posibilidades de mantenimiento del empleo. La protección dispensada por el ordenamiento descansaba, por tanto, sobre la correcta aplicación de los requisitos de la ineptitud sobrevenida, sin llegar a reconocer todavía un verdadero derecho de la persona trabajadora con discapacidad sobrevenida a la adaptación de sus condiciones de trabajo o a su permanencia en la empresa mediante ajustes razonables.

La aplicación práctica de esta institución permitió, durante décadas, resolver un elevado número de conflictos derivados de la pérdida de capacidad laboral. No obstante, también puso de manifiesto las limitaciones de un modelo centrado casi exclusivamente en la valoración de la aptitud profesional y escasamente orientado hacia la conservación del empleo. Precisamente esta concepción sería objeto de una profunda revisión con la aprobación de la Ley 2/2025, que desplaza el eje del sistema desde la mera constatación de la ineptitud hacia la búsqueda de soluciones que hagan posible la continuidad de la relación laboral.

La discapacidad como presupuesto fáctico, pero no como causa automática de extinción del contrato

Uno de los aspectos que con mayor frecuencia ha generado confusión en la aplicación práctica del régimen tradicional ha sido la tendencia a identificar la discapacidad sobrevenida con la ineptitud sobrevenida o, incluso, con la incapacidad permanente. Sin embargo, desde una perspectiva estrictamente jurídica, estas instituciones responden a finalidades distintas, poseen regímenes normativos diferentes y producen consecuencias también diversas. Su correcta delimitación resulta imprescindible para comprender el funcionamiento del modelo anterior a la Ley 2/2025.

En primer término, debe recordarse que la discapacidad constituye una condición personal que deriva de la interacción entre las deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales de una persona y las barreras existentes en el entorno que dificultan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás. Esta concepción, hoy plenamente asumida en nuestro ordenamiento a partir de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y de la legislación estatal en la materia, no implica necesariamente la pérdida de la capacidad para trabajar ni determina, por sí sola, la imposibilidad de desarrollar una actividad profesional.

Por tanto, el reconocimiento administrativo de un determinado grado de discapacidad nunca constituyó, en el ámbito laboral, una causa autónoma de extinción del contrato de trabajo. La condición de persona con discapacidad no comportaba automáticamente la desaparición de la aptitud profesional ni autorizaba al empleador a poner fin a la relación laboral. La discapacidad podía resultar perfectamente compatible con el desempeño de la actividad profesional, especialmente cuando las funciones del puesto o las condiciones de trabajo permitían el desarrollo normal de la prestación.

Por su parte, la ineptitud sobrevenida respondía a una lógica completamente distinta. Su objeto no era valorar la situación personal de la persona trabaja-

dora, sino determinar si conservaba la capacidad necesaria para ejecutar las funciones esenciales del puesto de trabajo para el que había sido contratada. Se trataba, por tanto, de un juicio eminentemente funcional y contractual, dirigido a apreciar la incidencia concreta que determinadas limitaciones proyectaban sobre la prestación laboral comprometida.

Ello explica que pudiera existir discapacidad sin ineptitud, del mismo modo que podía apreciarse una situación de ineptitud sin que la persona trabajadora hubiera obtenido un reconocimiento administrativo de discapacidad. Ambos conceptos pertenecían a planos jurídicos diferentes. Mientras la discapacidad se refería al estatuto personal de la persona y a las medidas de protección y promoción de la igualdad que podían derivarse de dicha condición, la ineptitud se vinculaba exclusivamente a la ejecución del contrato de trabajo y a la aptitud profesional exigida para el desempeño de unas funciones concretas.

Tampoco la declaración de incapacidad permanente implicaba, de forma automática, la existencia de una situación de ineptitud en sentido laboral, aunque entre ambas instituciones existiera una evidente conexión práctica. La incapacidad permanente constituye una institución propia del sistema de Seguridad Social cuyo objeto consiste en valorar la disminución de la capacidad laboral a efectos prestacionales. La ineptitud sobrevenida, por el contrario, pertenece al ámbito del Derecho del Trabajo y tiene como finalidad determinar si concurren las condiciones que permiten la extinción objetiva del contrato.

Es cierto que, en numerosos supuestos, ambas valoraciones coincidían. La declaración de una incapacidad permanente total para la profesión habitual o de una incapacidad permanente absoluta podía evidenciar una pérdida de capacidad incompatible con el mantenimiento de la relación laboral en los términos inicialmente pactados. Sin embargo, desde un punto de vista técnico, se trataba de instituciones autónomas, sometidas a procedimientos diferentes y con finalidades igualmente distintas. La resolución administrativa dictada por la entidad gestora de la Seguridad Social no sustituía la valoración que, en su caso, debía realizarse en el ámbito laboral acerca de la incidencia de las limitaciones funcionales sobre el puesto de trabajo efectivamente desempeñado.

La práctica judicial puso de manifiesto esta autonomía conceptual al insistir en que la apreciación de la ineptitud exigía siempre un examen individualizado de las circunstancias concurrentes. No bastaba la existencia de un diagnóstico médico, el reconocimiento de un grado de discapacidad o la declaración de una determinada situación de incapacidad permanente. Era preciso valorar las funciones concretas del puesto, las exigencias profesionales asociadas a su desempeño y la repercusión real que las limitaciones funcionales tenían sobre la posibilidad de ejecutar la prestación laboral.

Esta exigencia de individualización respondía a la propia diversidad de situaciones que podían presentarse en la práctica. Una misma limitación funcional podía impedir el desempeño de actividades que exigieran un elevado esfuerzo físico y resultar, sin embargo, plenamente compatible con trabajos de naturaleza administrativa, intelectual o de supervisión. Del mismo modo, determinadas deficiencias sensoriales podían carecer de relevancia para unas profesiones y constituir un obstáculo insalvable para otras. La valoración de la aptitud profesional exigía, por ello, una aproximación casuística que evitara soluciones automáticas basadas exclusivamente en categorías médicas o administrativas.

No obstante, aunque el ordenamiento rechazaba formalmente cualquier automatismo entre discapacidad e ineptitud, la realidad es que el modelo tradicional seguía situando el foco del análisis en la capacidad funcional de la persona trabajadora. La cuestión decisiva continuaba siendo si esta podía seguir desempeñando el puesto para el que había sido contratada, mientras que otras alternativas dirigidas a facilitar su permanencia en el empleo —como la adaptación de funciones, la reorganización del trabajo o la reubicación en un puesto compatible— no ocupaban un lugar central en el razonamiento jurídico. La respuesta del sistema seguía orientándose, por tanto, hacia la constatación de la pérdida de capacidad y no hacia la búsqueda de mecanismos que permitieran compatibilizar el mantenimiento del empleo con las nuevas circunstancias personales.

Esta forma de entender la relación entre discapacidad y trabajo constituye uno de los rasgos más característicos del modelo tradicional. La discapacidad operaba como un presupuesto de hecho que podía desencadenar la aplicación de determinadas instituciones laborales, pero no generaba un derecho específico a la continuidad en el empleo ni imponía al empleador un deber general de adoptar medidas dirigidas a preservar la relación laboral. Precisamente esta concepción será objeto de una profunda revisión con la entrada en vigor de la Ley 2/2025, que desplaza el centro de gravedad del sistema desde la valoración de la capacidad residual de la persona trabajadora hacia la obligación de explorar, con carácter previo, las posibilidades reales de mantenimiento del empleo mediante ajustes razonables y otras medidas de adaptación.

iii. La incapacidad permanente y sus efectos sobre el contrato de trabajo

La incapacidad permanente constituye una de las instituciones fundamentales a través de las cuales el ordenamiento jurídico español articuló tradicionalmente la respuesta frente a la pérdida de capacidad laboral derivada de una enfermedad o lesión de carácter previsiblemente definitivo. Aunque se trata esencialmente de una institución propia del sistema de Seguridad Social, sus efectos trascendieron el ámbito estrictamente prestacional, proyectándose de manera directa sobre la relación laboral y condicionando la continuidad o extinción del contrato de trabajo.

Esta doble dimensión explica la especial relevancia de la incapacidad permanente dentro del estudio de la discapacidad sobrevenida. Mientras que otras instituciones laborales, como la ineptitud sobrevenida, se construían directamente desde la perspectiva del contrato de trabajo, la incapacidad permanente actuaba como un punto de conexión entre dos ámbitos normativos diferentes: por un lado, el sistema de Seguridad Social, encargado de valorar la reducción de la capacidad laboral y proporcionar la correspondiente protección económica; por otro, el Derecho del Trabajo, que debía determinar las consecuencias que dicha situación producía sobre la relación contractual existente.

En el modelo tradicional, la declaración de incapacidad permanente partía de una premisa fundamental: cuando la pérdida de capacidad laboral alcanzaba una determinada intensidad y presentaba un carácter estable, la continuidad de la relación laboral podía resultar incompatible con la propia finalidad del contrato de trabajo. La incapacidad permanente no se concebía únicamente como una situación protegida mediante una prestación económica, sino también como una circunstancia capaz de alterar de manera decisiva la posibilidad de mantener la prestación laboral en los términos inicialmente pactados.

Ahora bien, los efectos de la incapacidad permanente sobre el contrato de trabajo no fueron siempre idénticos. El ordenamiento distinguía entre aquellos supuestos en los que existía una expectativa razonable de recuperación o mejoría y aquellos otros en los que la disminución de la capacidad laboral presentaba un carácter definitivo. Esta diferenciación permitía articular respuestas jurídicas distintas: la suspensión del contrato cuando todavía era posible la reincorporación futura y la extinción cuando la pérdida de capacidad impedía de manera permanente la continuidad de la relación laboral.

La suspensión del contrato por previsión de mejoría

Uno de los mecanismos tradicionales destinados a preservar la posibilidad de continuidad laboral fue la suspensión del contrato de trabajo cuando la situación de incapacidad permanente no podía considerarse plenamente consolidada o existía una previsión razonable de recuperación.

El fundamento de esta figura se encontraba en la necesidad de evitar una ruptura definitiva del vínculo laboral cuando la situación de la persona trabajadora podía experimentar una evolución favorable. El reconocimiento de una incapacidad permanente no siempre implicaba la imposibilidad absoluta de retorno al trabajo, especialmente cuando los órganos competentes apreciaban la existencia de posibilidades de mejoría que permitieran una futura recuperación de la capacidad profesional.

En estos supuestos, el ordenamiento optaba por una solución intermedia: mantener la existencia del vínculo contractual, pero suspender temporalmente sus principales efectos. La persona trabajadora dejaba de prestar servicios mientras persistía la situación impeditiva, pero conservaba la expectativa de reincorporarse a la empresa si finalmente recuperaba la capacidad necesaria para desempeñar sus funciones.

Esta solución respondía a una lógica protectora dentro del modelo tradicional, aunque limitada. El objetivo no era reconocer un derecho general a la adaptación del empleo o garantizar la continuidad laboral mediante medidas de ajuste, sino preservar temporalmente una relación contractual cuya recuperación todavía resultaba posible.

La suspensión actuaba, por tanto, como un mecanismo excepcional vinculado a la incertidumbre sobre la evolución de la situación médica. Su aplicación dependía de la existencia de una expectativa objetiva de mejoría y no constituía una regla general aplicable a todos los supuestos de incapacidad permanente. Cuando dicha expectativa desaparecía o cuando la pérdida de capacidad se consideraba definitiva, el sistema tradicional desplazaba la solución hacia la extinción contractual.

La extinción del contrato por declaración de incapacidad permanente

Frente a los supuestos de posible recuperación, la regla general del modelo tradicional era que la declaración de determinados grados de incapacidad permanente producía la extinción del contrato de trabajo.

Esta consecuencia se encontraba vinculada al antiguo artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, que contemplaba como causa de extinción del contrato la declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad, conforme a la normativa de Seguridad Social.

La conexión entre la declaración administrativa de incapacidad permanente y la extinción contractual respondía a una determinada concepción del riesgo derivado de la pérdida de capacidad laboral. Cuando la Seguridad Social constataba que la persona trabajadora había sufrido una reducción suficientemente intensa de su capacidad profesional, el sistema entendía que la relación laboral podía dejar de cumplir su finalidad esencial, al desaparecer la posibilidad de ejecutar la prestación de servicios en las condiciones exigidas por el contrato.

La extinción cumplía así una doble función. Desde la perspectiva de la Seguridad Social, permitía sustituir los ingresos laborales perdidos mediante una prestación económica destinada a proteger a la persona trabajadora frente a la disminución de su capacidad de obtener rentas del trabajo. Desde la perspectiva laboral, resolvía la situación contractual derivada de la imposibilidad de continuar desarrollando la prestación comprometida.

Este modelo reflejaba una estrecha vinculación entre incapacidad y salida del mercado laboral. La declaración de una incapacidad permanente de suficiente entidad se asociaba tradicionalmente a la finalización de la vida profesional en la empresa, trasladando la respuesta protectora desde el ámbito del empleo hacia el sistema prestacional.

Debe destacarse que esta consecuencia no derivaba exclusivamente de la existencia de una discapacidad o de unas limitaciones funcionales, sino de la valoración realizada por la entidad gestora de la Seguridad Social conforme a los criterios propios de la incapacidad permanente. Por ello, la extinción contractual se vinculaba jurídicamente a la declaración administrativa correspondiente y no a una apreciación unilateral del empleador sobre la capacidad de la persona trabajadora.

La coordinación entre el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

La regulación tradicional de la incapacidad permanente muestra con especial claridad la estrecha conexión existente entre el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en materia de discapacidad sobrevenida.

Ambas ramas del ordenamiento compartían un mismo elemento de referencia: la capacidad laboral. La Seguridad Social utilizaba la pérdida o reducción de dicha capacidad como criterio para reconocer una prestación económica sustitutiva o compensatoria de las rentas profesionales. El Derecho del Trabajo, por su parte, utilizaba esa misma realidad como fundamento para determinar si el vínculo contractual podía mantenerse o debía extinguirse.

Esta coordinación permitía que la declaración de incapacidad permanente produjera efectos jurídicos en dos planos simultáneos. En el plano protector, garantizaba una cobertura económica frente a la pérdida de ingresos derivados de la imposibilidad de trabajar. En el plano laboral, determinaba la situación del contrato de trabajo, pudiendo conducir a su suspensión o extinción según las circunstancias concurrentes.

Sin embargo, esta construcción respondía a una lógica determinada: la protección se articulaba principalmente cuando la persona ya no podía continuar trabajando en las condiciones ordinarias de su puesto. El sistema ofrecía una respuesta frente a la pérdida de capacidad, pero no estaba diseñado prioritariamente para preservar la continuidad laboral mediante la adaptación del entorno de trabajo.

Precisamente esta es una de las diferencias esenciales entre el modelo tradicional y el nuevo enfoque introducido por la Ley 2/2025. Mientras que el régimen anterior se preguntaba fundamentalmente qué consecuencias debía producir una pérdida relevante de capacidad laboral, la nueva regulación parte de una pregunta diferente: qué medidas pueden adoptarse para permitir que la persona trabajadora continúe desarrollando una actividad profesional compatible con su nueva situación.

iv. La ausencia de un deber general de mantenimiento del empleo

El análisis de las instituciones tradicionales mediante las cuales el Derecho del Trabajo español afrontó la discapacidad sobrevenida permite identificar una característica común del sistema: la inexistencia de un deber general de

mantenimiento del empleo cuando la persona trabajadora experimentaba una pérdida relevante de capacidad laboral durante la vigencia de la relación contractual.

Esta ausencia constituía uno de los rasgos definitorios del modelo anterior a la Ley 2/2025. El ordenamiento laboral no situaba como objetivo prioritario la permanencia de la persona trabajadora en el empleo mediante la adaptación de las condiciones de trabajo, la modificación del contenido funcional del puesto o la búsqueda de alternativas organizativas. La cuestión jurídica principal consistía, por el contrario, en determinar si la persona conservaba la capacidad necesaria para continuar desarrollando la prestación laboral en los términos inicialmente pactados.

La diferencia entre ambos enfoques resulta esencial. Mientras un modelo basado en la conservación del empleo parte de la premisa de que la discapacidad sobrevenida no debe conducir automáticamente a la salida del mercado laboral y exige explorar soluciones que permitan mantener la relación de trabajo, el modelo tradicional se articulaba fundamentalmente alrededor de la valoración de la aptitud profesional. La permanencia en el empleo dependía, por tanto, de que la persona trabajadora pudiera seguir cumpliendo las funciones esenciales de su puesto, no de la existencia de un derecho autónomo a continuar trabajando mediante medidas de adaptación.

Esta configuración era coherente con la lógica interna de las instituciones analizadas anteriormente. Tanto la ineptitud sobrevenida como la incapacidad permanente partían de una misma consideración: la pérdida de capacidad laboral podía afectar a uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo y, cuando dicha afectación alcanzaba una determinada intensidad, podía justificar la finalización del vínculo contractual o su sustitución por una protección económica del sistema de Seguridad Social.

En el caso de la ineptitud sobrevenida, el análisis se centraba en comprobar si las limitaciones funcionales impedían a la persona trabajadora desarrollar las funciones esenciales del puesto ocupado. Si la respuesta era afirmativa y

concurrían los requisitos legalmente exigidos, la extinción objetiva del contrato podía resultar procedente. La cuestión de si existían medidas alternativas que permitieran mantener la continuidad de la relación laboral no constituía, con carácter general, un elemento imprescindible del análisis jurídico.

De forma similar, en los supuestos de incapacidad permanente, la declaración administrativa de determinados grados de incapacidad producía tradicionalmente efectos directos sobre la continuidad de la relación laboral. El sistema partía de la consideración de que una pérdida significativa y estable de capacidad laboral podía hacer incompatible la permanencia del contrato con la finalidad propia de la relación de trabajo, trasladando la respuesta protectora al ámbito prestacional de la Seguridad Social.

Desde esta perspectiva, la adaptación del puesto de trabajo no ocupaba una posición determinante dentro del sistema tradicional. Aunque podían existir medidas voluntarias de adaptación, modificaciones organizativas o acuerdos entre empresario y persona trabajadora dirigidos a facilitar la continuidad laboral, dichas actuaciones no configuraban, con carácter general, una obligación jurídica autónoma cuya ausencia pudiera impedir la extinción del contrato.

El empresario conservaba, en este ámbito, un amplio margen de decisión dentro del ejercicio de sus facultades de organización y dirección. La valoración de si resultaba posible mantener a la persona trabajadora mediante cambios internos dependía fundamentalmente de las circunstancias organizativas, productivas y económicas de cada empresa, sin que existiera un mandato general dirigido a imponer la búsqueda de soluciones alternativas antes de adoptar una decisión extintiva.

Esta característica diferenciaba claramente el modelo tradicional de aquellos sistemas jurídicos que incorporan la obligación de realizar ajustes razonables como un elemento esencial del tratamiento jurídico de la discapacidad en el empleo. En estos modelos, la discapacidad sobrevenida no se analiza únicamente desde la perspectiva de las limitaciones de la persona, sino también desde la relación entre dichas limitaciones y las barreras existentes en el en-

torno laboral. El análisis deja de limitarse a comprobar la compatibilidad entre las capacidades de la persona trabajadora y las condiciones del puesto, para incorporar la valoración de posibles medidas de adaptación que permitan mantener la continuidad en el empleo.

El sistema español anterior a la Ley 2/2025 reconocía la importancia de la adaptación laboral, pero no la configuraba como un elemento estructural del régimen jurídico aplicable a la discapacidad sobrevenida. Las medidas de adaptación, cuando se adoptaban, podían responder a iniciativas empresariales, acuerdos individuales o previsiones específicas derivadas de otras normas, pero no existía con carácter general una obligación de analizar previamente dichas medidas como presupuesto necesario antes de proceder a la extinción del contrato por discapacidad sobrevenida.

Esta ausencia de un deber general de conservación del empleo explica una de las principales críticas doctrinales dirigidas al modelo tradicional. La respuesta jurídica se activaba normalmente cuando la pérdida de capacidad laboral ya había producido una alteración significativa de la relación laboral, ofreciendo mecanismos para resolver sus consecuencias, pero sin establecer una obligación sistemática dirigida a prevenir la ruptura del vínculo contractual.

En otras palabras, el sistema estaba construido fundamentalmente desde la perspectiva de la incapacidad para trabajar y no desde la perspectiva de la capacidad restante y de las posibilidades de adaptación. El análisis se orientaba a identificar qué podía impedir a la persona continuar desarrollando su actividad profesional, más que a determinar qué medidas podían adoptarse para permitirle seguir participando en el empleo.

Este planteamiento tenía una consecuencia especialmente relevante: la discapacidad sobrevenida podía convertirse, en la práctica, en un factor de expulsión del mercado laboral cuando las limitaciones adquiridas afectaban al puesto de trabajo inicialmente ocupado. La protección económica ofrecida por la Seguridad Social constituía una respuesta esencial, pero no sustituía el valor personal, profesional y social asociado al mantenimiento de la actividad laboral.

Por ello, puede afirmarse que el modelo tradicional se caracterizaba por una protección predominantemente compensatoria frente a la pérdida de capacidad laboral, más que por una protección inclusiva orientada a garantizar la continuidad profesional. La finalidad principal era atender las consecuencias derivadas de la imposibilidad de trabajar, no remover los obstáculos que pudieran permitir seguir trabajando.

Esta conclusión resulta fundamental para comprender el alcance de la reforma introducida por la Ley 2/2025. La novedad esencial de la nueva regulación no consiste únicamente en modificar determinadas consecuencias jurídicas asociadas a la discapacidad sobrevenida, sino en cambiar el punto de partida del análisis. Frente a un modelo centrado en la capacidad perdida, la reforma introduce una perspectiva basada en la capacidad conservada y en la obligación de explorar medidas que hagan posible la permanencia en el empleo.

En definitiva, antes de la reforma de 2025, el Derecho del Trabajo español disponía de instrumentos para gestionar la pérdida de capacidad laboral, pero no configuraba un auténtico derecho a la continuidad laboral de la persona trabajadora con discapacidad sobrevenida. La relación entre discapacidad y empleo se resolvía principalmente mediante mecanismos de adaptación excepcional, suspensión contractual, extinción y protección prestacional, sin que existiera un deber general de mantenimiento del puesto de trabajo como principio inspirador del sistema.

b. En el ámbito de la Seguridad Social. La incapacidad laboral permanente

El sistema de Seguridad Social constituye, junto con el Derecho del Trabajo, el otro gran ámbito desde el que el ordenamiento jurídico español ha articulado tradicionalmente la respuesta frente a las situaciones derivadas de una discapacidad sobrevenida. Mientras que el Derecho del Trabajo se ha ocupado principalmente de las consecuencias que la pérdida de capacidad laboral produce sobre la continuidad de la relación laboral, la Seguridad Social ha des-

arrollado un mecanismo de protección económica destinado a compensar la reducción o desaparición de las rentas derivadas del trabajo.

En este ámbito, la institución central ha sido la incapacidad permanente, configurada como la principal respuesta protectora frente a aquellas situaciones en las que una persona trabajadora presenta limitaciones funcionales graves, previsiblemente definitivas, que reducen o anulan su capacidad para desarrollar una actividad profesional. Su finalidad esencial ha sido proporcionar una cobertura económica ante la pérdida de capacidad laboral, sustituyendo o compensando los ingresos que la persona deja de obtener como consecuencia de dicha situación.

Al igual que ocurría en el ámbito laboral, la incapacidad permanente no fue concebida tradicionalmente como una institución directamente vinculada a la discapacidad en cuanto tal, sino como una categoría jurídica construida alrededor de la capacidad para trabajar. El elemento determinante no era la existencia de una limitación funcional considerada de manera aislada, sino la incidencia que dicha limitación tenía sobre la capacidad de la persona para desarrollar una actividad profesional y obtener ingresos mediante el trabajo.

Esta diferencia resulta relevante, ya que discapacidad e incapacidad permanente no constituyen conceptos equivalentes. La discapacidad hace referencia a una situación personal que puede afectar a distintos ámbitos de participación social, mientras que la incapacidad permanente constituye una institución específica de Seguridad Social orientada a proteger una situación de necesidad derivada de la disminución o pérdida de capacidad laboral. Por ello, la existencia de una discapacidad reconocida no implica necesariamente el reconocimiento de una incapacidad permanente, ni toda incapacidad permanente agota la realidad personal de la discapacidad.

La regulación de esta institución se encuentra actualmente recogida en los artículos 193 y siguientes del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que configuran la incapacidad permanente a partir de la existencia de reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación

objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen la capacidad laboral de la persona trabajadora.

Sobre esta base, el sistema tradicional articuló distintos grados de incapacidad permanente en función de la intensidad de la pérdida de capacidad laboral y de su repercusión sobre la actividad profesional. Esta graduación permitía adaptar la protección económica a las diferentes situaciones, desde aquellas en las que la persona conservaba una capacidad laboral residual hasta aquellas en las que quedaba imposibilitada para cualquier actividad profesional o necesitaba la asistencia de otra persona para los actos esenciales de la vida.

La incapacidad permanente presentaba, además, una importante dimensión laboral, ya que su reconocimiento podía producir efectos directos sobre la continuidad del contrato de trabajo. De este modo, la misma situación de pérdida de capacidad laboral generaba una doble consecuencia jurídica: por un lado, el acceso a una prestación económica del sistema de Seguridad Social; por otro, la posible suspensión o extinción de la relación laboral conforme a la normativa laboral aplicable.

Esta conexión entre Seguridad Social y Derecho del Trabajo refleja la lógica del modelo tradicional de protección frente a la discapacidad sobrevenida. Ambos sistemas compartían un mismo criterio de referencia: la capacidad laboral de la persona trabajadora. Cuando dicha capacidad se reducía o desaparecía en los términos previstos legalmente, la Seguridad Social ofrecía una respuesta económica y el Derecho del Trabajo determinaba las consecuencias sobre la continuidad del vínculo laboral.

Sin embargo, este modelo tenía un carácter fundamentalmente compensatorio. La finalidad principal de la incapacidad permanente era proteger a la persona frente a la pérdida de ingresos derivada de la imposibilidad de trabajar, no garantizar la permanencia en el empleo mediante la adaptación del puesto o la modificación de las condiciones laborales. La protección se activaba, por tanto, una vez constatada la pérdida de capacidad laboral, sin que la continuidad profesional constituyera el eje central del sistema.

En definitiva, la incapacidad permanente representó históricamente el principal mecanismo de protección económica frente a la discapacidad sobrevenida cuando esta afectaba de forma significativa a la capacidad de trabajo. Su configuración pone de manifiesto la lógica tradicional del ordenamiento: compensar las consecuencias de la pérdida de capacidad laboral, más que promover la permanencia de la persona trabajadora en el empleo mediante medidas de adaptación y apoyo.

4. LA NOVEDAD DE LA LEY 2/2025. CLAVES PARA SU COMPRENSIÓN, ASIMILACIÓN Y DESPLIEGUE

La aprobación de la Ley 2/2025, de 29 de abril, supone una de las modificaciones más relevantes experimentadas en los últimos años por el régimen jurídico de la extinción del contrato de trabajo vinculada a la incapacidad permanente de la persona trabajadora. La reforma abandona el modelo tradicional, en el que el reconocimiento de una incapacidad permanente constituía, con carácter general, un presupuesto habilitante para la extinción de la relación laboral, y lo sustituye por un sistema orientado prioritariamente a la conservación del empleo. En coherencia con los principios de igualdad, no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad, el nuevo marco normativo impone a la empresa el deber de valorar, antes de cualquier decisión extintiva, la posibilidad de mantener el vínculo laboral mediante la realización de ajustes razonables o, cuando ello no resulte posible, a través de la reubicación de la persona trabajadora en un puesto compatible con sus capacidades.

Este cambio normativo responde a la progresiva consolidación del modelo social de la discapacidad y a la necesidad de adecuar el ordenamiento jurídico español a las exigencias derivadas de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y del Derecho de la Unión Europea, especialmente en materia de igualdad de trato en el empleo y obligación de realizar ajustes razonables. Y, ni que decir tiene, a la histórica reforma del artículo 49 de la Constitución Española, dedicado a las personas con discapacidad, operada en 2024. La reforma refuerza así la protección del

derecho al trabajo de las personas con discapacidad sobrevenida, desplaza el centro de gravedad desde la extinción hacia la continuidad de la relación laboral y configura un procedimiento específico que atribuye un papel decisivo tanto a la voluntad de la persona trabajadora como al deber empresarial de realizar una valoración individualizada de las posibilidades reales de adaptación.

A partir de estas premisas, el presente apartado examina las principales novedades introducidas por la Ley 2/2025, analizando el reconocimiento del derecho al mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad sobrevenida, el carácter voluntario de la decisión de solicitar la continuidad laboral, el contenido y los límites del deber empresarial de realizar ajustes razonables y facilitar la reubicación, las particularidades previstas para las pequeñas empresas, las exigencias procedimentales derivadas de la reforma, el papel de los representantes de las personas trabajadoras y de la Administración laboral en el acompañamiento de estos procesos, así como las principales cuestiones interpretativas y los previsibles focos de litigiosidad que plantea el nuevo régimen jurídico.

a. El derecho al trabajo y a la no discriminación de las personas con discapacidad sobrevenida estando activas laboralmente

La aprobación de la Ley 2/2025 supone un cambio cualitativo en la forma de afrontar las consecuencias que la discapacidad sobrevenida produce sobre la relación laboral. Frente al modelo tradicional, en el que la pérdida o disminución de la capacidad laboral se proyectaba principalmente desde una perspectiva extintiva, la nueva regulación desplaza el centro de gravedad hacia la permanencia de la persona trabajadora en el empleo. Este cambio no constituye una mera modificación técnica del Estatuto de los Trabajadores, sino la consolidación legislativa de un nuevo paradigma jurídico basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad.

La reforma parte de una premisa esencial: la aparición de una discapacidad durante la vida laboral no puede traducirse automáticamente en la pérdida del

empleo. La discapacidad sobrevenida constituye una circunstancia que exige valorar las posibilidades reales de continuidad de la relación laboral mediante la adopción de medidas que permitan compatibilizar las limitaciones funcionales de la persona trabajadora con el mantenimiento de su actividad profesional. De este modo, el legislador abandona una concepción centrada en la imposibilidad de continuar prestando servicios para sustituirla por otra en la que la conservación del empleo pasa a convertirse en el objetivo prioritario.

Este cambio responde a una evolución del ordenamiento jurídico que trasciende el ámbito estrictamente laboral. La protección de las personas con discapacidad ha experimentado una profunda transformación en las últimas décadas como consecuencia de la progresiva consolidación de un modelo basado en los derechos humanos[10]. Desde esta perspectiva, la discapacidad deja de entenderse exclusivamente como una condición individual vinculada a limitaciones físicas, sensoriales, intelectuales o psicosociales y pasa a concebirse como el resultado de la interacción entre dichas limitaciones y las barreras existentes en el entorno. Ello implica que la garantía de la igualdad no puede limitarse a prohibir las conductas discriminatorias directas, sino que exige la adopción de medidas positivas dirigidas a eliminar los obstáculos que dificultan la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

En este contexto, el derecho al trabajo adquiere una dimensión reforzada. No se trata únicamente del derecho de acceso al empleo, sino también del derecho a conservarlo cuando ello resulte objetivamente posible mediante la adopción de medidas proporcionadas. La continuidad laboral constituye, por tanto, una manifestación del derecho a la igualdad material y del principio de inclusión, en la medida en que evita que la discapacidad sobrevenida se convierta, por sí sola, en un factor de exclusión del mercado laboral.

---

[10] Al respecto, véase: Agustina Palacios, *El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad,* Madrid, Ediciones Cinca, CERMI, 2008.

La Ley 2/2025 recoge esta evolución y la incorpora expresamente al ordenamiento laboral español. Si bien la obligación de interpretar el Derecho interno de conformidad con los compromisos internacionales asumidos por España, singularmente los derivados de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por España en 2007[11], así como con el Derecho de la Unión Europea, ya había sido afirmada por la jurisprudencia, la reforma dota de una mayor seguridad jurídica a empresas y personas trabajadoras al establecer un marco normativo específico para la gestión de las situaciones de discapacidad sobrevenida. La novedad no reside únicamente en la introducción de nuevas obligaciones empresariales, sino también en el reconocimiento de una posición jurídica activa de la persona trabajadora, que pasa a intervenir de forma decisiva en las actuaciones dirigidas a determinar la continuidad de la relación laboral.

La reforma encuentra su fundamento inmediato en el derecho a la igualdad y a la no discriminación. La discapacidad constituye uno de los factores expresamente protegidos frente a cualquier tratamiento desfavorable en el ámbito del empleo[12], lo que impide adoptar decisiones empresariales basadas exclusivamente en la existencia de una limitación funcional cuando existan alternativas razonables que permitan el mantenimiento del vínculo laboral. En consecuencia, la extinción del contrato deja de configurarse como la respuesta ordinaria a la aparición de una discapacidad y pasa a convertirse en una medida de carácter excepcional, únicamente admisible cuando, tras valorar las circunstancias concurrentes, resulte objetivamente imposible garantizar la continuidad de la prestación laboral en condiciones compatibles con la organización empresarial.

---

[11] Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas mediante Resolución A/RES/61/106, de 13 de diciembre de 2006, ratificada por España el 3 de diciembre de 2007 y publicada en el BOE núm. 96, de 21 de abril de 2008. Especialmente, arts. 5 (igualdad y no discriminación) y 27 (trabajo y empleo). BOE núm. 96, de 21 de abril de 2008.

[12] Artículo 14 de la Constitución Española; artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores; artículo 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.

Esta nueva orientación refuerza igualmente la eficacia del principio de igualdad de oportunidades. La igualdad en el empleo no puede identificarse con un tratamiento uniforme para todas las personas trabajadoras, sino que requiere tener en consideración las diferentes necesidades derivadas de la discapacidad. En determinados supuestos, garantizar la igualdad exige precisamente establecer un trato diferenciado que permita compensar las desventajas que la discapacidad puede generar en el desarrollo de la actividad profesional. Desde esta perspectiva, las medidas de adaptación del puesto de trabajo, la reubicación en funciones compatibles o cualquier otro ajuste razonable no constituyen privilegios, sino instrumentos destinados a hacer efectivo el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de igualdad.

Debe destacarse, además, que la Ley 2/2025 modifica la lógica tradicional de las relaciones laborales en este ámbito. Hasta ahora, el análisis jurídico se centraba principalmente en determinar si concurrían los presupuestos necesarios para extinguir válidamente el contrato de trabajo. Tras la reforma, el examen previo debe dirigirse a identificar todas las medidas que razonablemente permitan evitar dicha extinción. Solo una vez descartadas esas posibilidades podrá plantearse la finalización de la relación laboral en los términos previstos por la legislación vigente. Se invierte así el orden de las prioridades: la conservación del empleo deja de ser una alternativa excepcional para convertirse en el criterio rector de la actuación empresarial.

Sin embargo, ello no significa que el derecho al mantenimiento del empleo adquiera un carácter absoluto. La Ley 2/2025 configura la continuidad de la relación laboral como la regla general, si bien admite su extinción cuando, tras valorar la adopción de ajustes razonables y la posibilidad de recolocación en un puesto vacante y compatible, estas alternativas no resulten viables por constituir una carga excesiva o desproporcionada para la empresa o por inexistencia de un puesto adecuado. La finalidad de la reforma no consiste, por tanto, en imponer una obligación ilimitada de mantenimiento del empleo, sino en garantizar que toda decisión extintiva venga precedida de un verdadero proceso de evaluación individualizada de las posibilidades de adaptación y continuidad laboral. En este sentido, la Ley 2/2025 pretende asegurar que la discapacidad

sobrevenida deje de operar como un motivo automático de desvinculación contractual y pase a ser una circunstancia cuya incidencia deba valorarse conforme a los principios de igualdad, no discriminación, proporcionalidad y conservación del empleo.

En este contexto, la principal aportación de la Ley 2/2025 no reside exclusivamente en la modificación de determinadas instituciones laborales, sino en el cambio de enfoque que introduce en la protección de las personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida. La reforma consolida una concepción del empleo como un derecho cuya continuidad merece una protección reforzada y sitúa la igualdad efectiva en el centro de las decisiones empresariales. Desde esta perspectiva, la discapacidad deja de contemplarse prioritariamente como una causa de finalización de la relación laboral para convertirse en una realidad que debe afrontarse mediante soluciones inclusivas, compatibles con la dignidad de la persona trabajadora y con el objetivo de garantizar su permanencia en el mercado de trabajo siempre que ello resulte jurídicamente y materialmente posible.

b. La voluntariedad de la decisión

Entre las innovaciones más relevantes introducidas por la Ley 2/2025 destaca el reconocimiento del papel activo de la persona trabajadora en la determinación del futuro de la relación laboral tras el reconocimiento de una situación de incapacidad permanente[13]. Frente al régimen anterior, en el que el protagonismo recaía esencialmente sobre la decisión empresarial y sobre los efectos jurídicos asociados a la declaración administrativa, la reforma atribuye a la persona trabajadora la facultad de manifestar si desea continuar vinculada a la empresa mediante la adopción de las medidas previstas por la norma.

---

[13] Artículo 49.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en la redacción dada por la Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social en materia de incapacidad permanente.

Esta opción legislativa responde a una concepción de la discapacidad alineada con el reconocimiento de la autonomía personal y con el respeto a la capacidad de cada individuo para decidir sobre su propio proyecto vital y profesional[14]. La continuidad en el empleo deja de depender exclusivamente de una valoración externa acerca de las limitaciones funcionales derivadas de la incapacidad y pasa a incorporar la voluntad de quien pretende mantener su actividad laboral, siempre dentro de los márgenes establecidos por el ordenamiento jurídico.

La voluntad de continuar en el empleo constituye, por ello, el presupuesto que activa el nuevo sistema diseñado por la Ley 2/2025. Si la persona trabajadora opta por no solicitar la adaptación del puesto o la reubicación en otro compatible, la empresa no queda obligada a iniciar las actuaciones dirigidas a valorar las posibilidades de continuidad laboral. La reforma parte de la idea de que el mantenimiento del vínculo laboral representa un derecho de la persona trabajadora, pero no implica una garantía automática de permanencia en el puesto inicialmente desempeñado. La continuidad dependerá de la valoración conjunta de las medidas de adaptación, la existencia de alternativas compatibles y la ausencia de una carga excesiva para la empresa. Obligar a una persona a permanecer en una relación laboral cuando no desea hacerlo sería incompatible con su libertad, del mismo modo que impedirle continuar trabajando cuando manifiesta esa voluntad y existen condiciones objetivas para ello supondría desconocer la finalidad protectora de la reforma.

En tal sentido, la voluntariedad adquiere una doble dimensión. Por un lado, protege la libertad de la persona trabajadora para decidir si desea mantener su actividad profesional tras el reconocimiento de la incapacidad permanente. Por otro, delimita el alcance de las obligaciones empresariales, que nacen únicamente cuando esa voluntad ha sido expresada en la forma y dentro de los plazos

[14] Sobre el reconocimiento de la autonomía individual, la libertad de tomar decisiones propias y la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad, véase artículo 3.a) de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, relativo al respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual y la libertad de tomar las propias decisiones.

previstos legalmente. La decisión individual actúa así como punto de partida del procedimiento establecido por la reforma.

La configuración de este derecho exige que la manifestación de voluntad sea libre, expresa e informada[15]. La trascendencia de la decisión aconseja que la persona trabajadora conozca las consecuencias jurídicas derivadas de cada una de las alternativas disponibles, tanto si opta por solicitar la continuidad en el empleo como si prefiere no hacerlo. Aunque la norma regula los aspectos esenciales del procedimiento, su aplicación práctica plantea la necesidad de extremar las garantías para evitar que la elección pueda verse condicionada por situaciones de presión, por un conocimiento insuficiente de los derechos reconocidos o por la ausencia de un adecuado asesoramiento.

La relevancia atribuida a la voluntad de la persona trabajadora supone también un cambio en la forma de entender la relación entre la empresa y la persona trabajadora cuya situación de discapacidad sobrevenida exige valorar la adopción de ajustes razonables. El procedimiento deja de responder a una lógica unilateral para apoyarse en un proceso de diálogo orientado a identificar las alternativas que permitan mantener el empleo cuando ello resulte viable. Esta dinámica se aproxima a modelos de gestión de la discapacidad presentes en otros ordenamientos, en los que la búsqueda de soluciones adaptativas se construye a partir de la cooperación entre ambas partes de la relación laboral.

La efectividad de este nuevo modelo dependerá, en buena medida, de que la voluntad expresada por la persona trabajadora despliegue consecuencias reales y no quede reducida a una mera formalidad procedimental. El ejercicio del derecho a solicitar la continuidad laboral debe dar lugar a una evaluación auténtica de las posibilidades de adaptación o reubicación, realizada de buena fe y con criterios objetivos. De lo contrario, la intervención de la persona trabajadora perdería gran parte de la utilidad que la reforma pretende conferirle.

---

[15] La exigencia de que las decisiones relativas a las personas con discapacidad respeten su autonomía y estén basadas en una participación efectiva deriva del modelo de derechos humanos de la discapacidad establecido por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

La regulación vigente tampoco excluye la aparición de interrogantes interpretativos. Entre ellos cabe mencionar la posibilidad de que la voluntad inicialmente manifestada por la persona trabajadora pueda modificarse durante el procedimiento, así como la incidencia que podrían tener circunstancias sobrevenidas que alteren su situación funcional. Se trata de cuestiones que la Ley 2/2025 no regula expresamente, por lo que deberán encontrar respuesta en la práctica judicial y en la interpretación que progresivamente elaboren los tribunales, especialmente en aquellos supuestos en los que confluyan intereses legítimos de ambas partes de la relación laboral.

La incorporación de la voluntariedad como elemento central del nuevo régimen jurídico constituye, en suma, una manifestación del tránsito desde un modelo basado en decisiones esencialmente heterónomas hacia otro en el que la persona trabajadora participa activamente en la definición de su continuidad profesional. La reforma reconoce que la discapacidad sobrevenida no puede privar a quien la experimenta de la facultad de decidir sobre su permanencia en el empleo y sitúa esa decisión en el inicio del itinerario jurídico diseñado para hacer efectivo el derecho al trabajo en condiciones de igualdad.

c. Derecho a la reubicación y a la realización de ajustes razonables en el puesto de trabajo y en el entorno laboral. Configuración, contenido y límites

La introducción de un deber específico de adaptación y búsqueda de alternativas que permitan la continuidad laboral constituye uno de los elementos centrales de la reforma operada por la Ley 2/2025. La nueva regulación modifica sustancialmente la respuesta jurídica tradicional ante las situaciones en las que una persona trabajadora experimenta una alteración sobrevenida de sus capacidades funcionales, al situar la adaptación del trabajo como una actuación previa a cualquier decisión dirigida a la finalización de la relación laboral.

El reconocimiento de este derecho parte de una idea esencial: la discapacidad sobrevenida no determina necesariamente la imposibilidad de continuar desarrollando una actividad profesional. La existencia de limitaciones funcio-

nales puede requerir modificaciones en la forma de organización del trabajo, en las tareas asignadas o en las condiciones materiales en las que se desarrolla la prestación, pero no implica automáticamente la desaparición de la capacidad laboral. La finalidad de los ajustes razonables consiste precisamente en analizar si las barreras existentes pueden ser eliminadas o reducidas mediante medidas adecuadas que permitan a la persona trabajadora continuar desempeñando una actividad profesional compatible con su nueva situación.

La obligación de realizar ajustes razonables encuentra su fundamento en el principio de igualdad efectiva y en la prohibición de discriminación por razón de discapacidad. La igualdad en el ámbito laboral no puede quedar limitada a la aplicación uniforme de las mismas reglas para todas las personas trabajadoras, ya que determinadas circunstancias pueden exigir actuaciones específicas destinadas a garantizar una participación real en el empleo. Desde esta concepción, la adaptación del puesto de trabajo no constituye una ventaja individual ni una excepción al funcionamiento ordinario de la empresa, sino una medida dirigida a remover los obstáculos que impiden el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones equivalentes.

La Ley 2/2025 incorpora esta obligación dentro de un sistema orientado a preservar el vínculo laboral. La empresa debe valorar las posibilidades existentes para mantener a la persona trabajadora en la organización, examinando tanto la adaptación del puesto inicialmente ocupado como, cuando ello no resulte posible, la eventual asignación de otras funciones compatibles con sus capacidades. La continuidad laboral deja así de depender exclusivamente de la coincidencia entre las funciones inicialmente contratadas y la situación posterior de la persona trabajadora, adquiriendo relevancia la posibilidad de reorganizar la prestación mediante soluciones alternativas.

Los ajustes razonables pueden presentar distintas modalidades[16]. En algunos supuestos podrán consistir en modificaciones materiales del puesto, mediante

[16] Sobre el alcance y contenido de los ajustes razonables en el ámbito laboral, véase la Observación general núm. 8 (2022) del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, relativa al derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, en particular su interpretación del artículo 27 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

la adaptación de herramientas, equipos o condiciones físicas del espacio de trabajo. En otros casos podrán implicar cambios en la organización de la actividad, en la distribución de determinadas tareas, en los tiempos de trabajo o en la forma de ejecución de la prestación. La amplitud de las medidas posibles responde a la diversidad de situaciones que pueden derivarse de una discapacidad sobrevenida, cuya incidencia sobre la capacidad laboral no presenta un patrón uniforme.

La reubicación constituye una medida de mayor alcance, ya que implica la posibilidad de que la persona trabajadora pase a desempeñar funciones distintas de aquellas que venía realizando cuando la adaptación del puesto original no resulte suficiente o adecuada. Esta alternativa refleja una evolución respecto al modelo anterior, en el que la falta de correspondencia entre las capacidades de la persona trabajadora y las funciones propias de su puesto podía conducir directamente a la extinción contractual. La nueva regulación obliga a valorar si existen dentro de la empresa otros puestos compatibles que permitan mantener la relación laboral.

Ahora bien, la obligación empresarial no puede interpretarse como una garantía absoluta de permanencia en cualquier circunstancia. La propia naturaleza de los ajustes razonables exige realizar una valoración individualizada en la que se ponderen las características de la medida propuesta, los recursos disponibles, la estructura organizativa de la empresa y las posibilidades reales de ejecución. El objetivo de la reforma no consiste en trasladar a la empresa una obligación ilimitada de reorganización, sino en impedir que la extinción sea adoptada sin haber explorado previamente alternativas razonables.

Uno de los aspectos más complejos de la regulación será determinar cuándo una medida puede considerarse razonable y cuándo puede entenderse que supone una carga excesiva o desproporcionada para la empresa. Esta valoración exige superar criterios puramente económicos y atender al conjunto de circunstancias concurrentes. El tamaño de la empresa, sus recursos, la posibilidad efectiva de reorganización, el coste de la adaptación y la existencia de ayudas públicas o medidas de apoyo pueden resultar elementos relevantes para determinar la exigibilidad de una determinada actuación.

La apreciación de estos límites deberá realizarse mediante un análisis concreto de cada situación. No parece adecuado establecer criterios rígidos aplicables de manera general, puesto que la misma medida puede resultar perfectamente asumible para una empresa de determinada dimensión y completamente inviable para otra con una estructura diferente. La proporcionalidad se convierte así en el instrumento jurídico destinado a equilibrar el derecho de la persona trabajadora a la continuidad laboral con las facultades de organización empresarial.

Un aspecto especialmente relevante será la distribución de las obligaciones de colaboración entre las partes. La realización efectiva de ajustes razonables requiere una actuación conjunta en la búsqueda de soluciones adecuadas. La empresa debe llevar a cabo una evaluación seria de las alternativas existentes, mientras que la persona trabajadora debe participar aportando la información necesaria para identificar aquellas medidas que permitan compatibilizar sus capacidades con las exigencias del puesto o de otros posibles destinos dentro de la organización.

La aplicación práctica de estas previsiones generará previsiblemente un importante espacio para la interpretación judicial. Los conflictos no se centrarán únicamente en la existencia formal de una discapacidad sobrevenida, sino en cuestiones más complejas: si la empresa realizó una valoración suficiente de las alternativas disponibles, si la adaptación propuesta era adecuada, si la reubicación fue correctamente analizada o si la negativa empresarial estaba justificada por razones objetivas y proporcionadas.

La Ley 2/2025 introduce, por tanto, un modelo basado en la búsqueda de soluciones antes de acudir a la extinción contractual. La adaptación del puesto y la reubicación dejan de ser actuaciones meramente voluntarias vinculadas a la política empresarial de responsabilidad social para convertirse en elementos jurídicamente relevantes dentro del proceso de toma de decisiones. La eficacia real de la reforma dependerá de que estos instrumentos sean aplicados como mecanismos efectivos de inclusión laboral y no como simples trámites previos a una decisión extintiva.

d. Particularidades de la regulación para pequeñas empresas

La Ley 2/2025 incorpora una previsión específica para las empresas de menor dimensión en relación con la valoración de la carga excesiva que puede derivarse de la adopción de ajustes razonables. Esta especialidad no implica una reducción del deber empresarial de adaptación, sino la introducción de un criterio adicional de ponderación atendiendo a la capacidad económica y organizativa de la empresa. La dimensión empresarial constituye, por tanto, un elemento relevante para valorar la proporcionalidad de las medidas de adaptación, evitando que la obligación de realizar ajustes razonables pueda convertirse en una carga desproporcionada que comprometa la viabilidad de la actividad empresarial[17].

La reforma no excluye a las pequeñas empresas del deber de garantizar la continuidad en el empleo de la persona trabajadora con discapacidad sobrevenida. También ellas están obligadas a analizar las posibilidades de adaptación del puesto, la reorganización de funciones o la reubicación en otro empleo compatible con las nuevas limitaciones del trabajador. La diferencia reside en la intensidad del esfuerzo exigible y en la valoración de cuándo las medidas necesarias exceden de lo razonablemente exigible atendiendo a sus circunstancias concretas.

La regulación parte de la idea de que el concepto de ajuste razonable no puede desvincularse de la realidad económica y organizativa de cada empresa. La misma medida que resulta perfectamente asumible para una gran compañía puede representar una alteración desproporcionada para una microempresa o una pequeña empresa, especialmente cuando dispone de una plantilla reducida, una limitada estructura funcional o escasas posibilidades de redistribución de tareas. La apreciación de la razonabilidad exige, por ello, un juicio individua-

---

[17] Artículo 49.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el artículo primero, apartado tres, de la Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en materia de incapacidad permanente.

lizado en el que se ponderen tanto los derechos de la persona trabajadora como la capacidad real del empresario para hacer efectivos los ajustes requeridos.

Este criterio encuentra respaldo en la propia normativa internacional y europea. Tanto la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad como la Directiva 2000/78/CE condicionan la obligación de realizar ajustes razonables a que estos no impongan una carga desproporcionada o indebida para el empleador[18]. La Ley 2/2025 mantiene esta misma lógica, aunque introduce reglas específicas dirigidas a facilitar la aplicación del principio de proporcionalidad en empresas con menor capacidad económica y organizativa[19].

Uno de los aspectos más relevantes de la reforma consiste en la incorporación de un criterio específico para determinar cuándo la carga derivada de la adopción de ajustes razonables puede considerarse excesiva en empresas de reducida dimensión. En aquellas que empleen a menos de veinticinco personas trabajadoras, la norma establece que la carga podrá considerarse excesiva cuando el coste de las medidas de adaptación supere determinados parámetros económicos fijados legalmente y no pueda ser compensado suficientemente mediante ayudas o subvenciones públicas. No se trata de una exoneración automática del deber de adaptación, sino de un criterio legal destinado a facilitar la determinación de la desproporción, sin impedir que, atendiendo a las circunstancias del caso concreto, puedan alcanzarse soluciones compatibles con la continuidad laboral[20].

La referencia expresa a las ayudas públicas adquiere una importancia singular. Antes de concluir que una determinada adaptación constituye una carga

---

[18] Artículo 2 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas mediante Resolución A/RES/61/106, de 13 de diciembre de 2006, y artículo 5 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, DOCE L 303, de 2 de diciembre de 2000.

[19] Artículo 49.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, introducido por la Ley 2/2025, de 29 de abril.

[20] Artículo 49.1.n), párrafos tercero y cuarto, del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 2/2025, de 29 de abril.

excesiva, deberá valorarse la existencia de subvenciones, incentivos o mecanismos de financiación que permitan reducir significativamente el coste que asume la empresa. Solo una vez descontadas estas posibles compensaciones podrá determinarse si el esfuerzo económico continúa siendo desproporcionado. La valoración de la carga excesiva, por tanto, no puede efectuarse atendiendo exclusivamente al coste bruto de la adaptación, sino al impacto económico real que finalmente deba soportar el empleador[21].

La especial protección dispensada a las pequeñas empresas tampoco elimina la obligación de desarrollar un proceso de análisis serio y documentado sobre las posibilidades de mantenimiento del empleo. La empresa no puede limitarse a alegar genéricamente su reducido tamaño o sus dificultades económicas. Será preciso justificar las razones por las que las adaptaciones propuestas no resultan viables, acreditar que se han explorado las alternativas razonablemente disponibles y demostrar que no existen puestos compatibles con las capacidades residuales de la persona trabajadora.

Esta exigencia conecta directamente con el deber de buena fe que preside las relaciones laborales y con la prohibición de discriminación por razón de discapacidad. La dimensión empresarial constituye un elemento relevante para valorar la proporcionalidad de las medidas exigibles, pero no puede convertirse en un argumento automático para excluir el derecho a la continuidad en el empleo. Cada supuesto requerirá una evaluación individualizada que permita comprobar si realmente concurren obstáculos objetivos que impidan la adopción de ajustes razonables[22].

La aplicación práctica de este régimen especial probablemente dará lugar a una parte importante de la futura litigiosidad derivada de la Ley 2/2025. La determinación de cuándo una adaptación resulta objetivamente excesiva, cuá-

---

[21] Artículo 49.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, que exige tomar en consideración las ayudas o subvenciones públicas destinadas a compensar los costes de adaptación del puesto de trabajo.

[22] Véase artículo 2.m) 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, relativo al concepto de ajustes razonables.

les son los criterios para valorar la capacidad económica de la empresa, cómo deben computarse las ayudas públicas o qué nivel de esfuerzo organizativo resulta exigible serán cuestiones que deberán ser perfiladas por la jurisprudencia. La casuística será especialmente intensa en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas, donde la delimitación entre la protección del derecho al trabajo de la persona con discapacidad y la salvaguarda de la viabilidad empresarial exigirá un ejercicio constante de ponderación judicial.

e. Cuestiones de procedimiento, formalidades y trámites para ejercer los derechos derivados de la reforma normativa de la Ley 2/2025

La Ley 2/2025 no se limita a reconocer el derecho de la persona trabajadora con discapacidad sobrevenida a solicitar la continuidad en el empleo mediante la adaptación del puesto de trabajo, la realización de ajustes razonables o la reubicación en otro puesto compatible. La efectividad de estos derechos depende de la observancia de un procedimiento específico que impone obligaciones temporales y formales tanto al trabajador como al empresario. La reforma sustituye así el automatismo que tradicionalmente acompañaba a la declaración de incapacidad permanente por un proceso de diálogo y valoración que exige la participación activa de ambas partes[23].

El procedimiento comienza con la notificación de la resolución administrativa por la que se reconoce la incapacidad permanente en cualquiera de los grados que resultan compatibles con el mantenimiento de la relación laboral conforme al nuevo artículo 49.1.n) del Estatuto de los Trabajadores. A partir de ese momento se abre un plazo para que la persona trabajadora manifieste expresamente su voluntad de continuar prestando servicios mediante la adopción de las medidas previstas legalmente[24].

---

[23] Artículo 49.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el artículo primero, apartado tres, de la Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en materia de incapacidad permanente.

[24] Artículo 49.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción introducida por la Ley 2/2025, de 29 de abril, relativo a la manifestación de voluntad de la persona trabajadora y al procedimiento posterior a la declaración de incapacidad permanente.

La manifestación de voluntad constituye un elemento esencial del nuevo sistema. La continuidad en el empleo deja de operar automáticamente y pasa a depender de una decisión libre de la persona trabajadora, que puede optar entre mantener la relación laboral o aceptar su extinción cuando considere que la reincorporación no responde a sus intereses personales, familiares o profesionales. La opción ejercitada produce importantes consecuencias jurídicas, pues determina el inicio de las obligaciones empresariales de evaluación y búsqueda de alternativas de mantenimiento del empleo.

Aunque la norma no impone una forma solemne para efectuar esta comunicación, resulta aconsejable que se realice por escrito y dejando constancia fehaciente de su recepción por la empresa. La utilización de medios que permitan acreditar la fecha de la comunicación —como el burofax, el correo electrónico con acuse de recibo, la comunicación registrada o cualquier otro medio equivalente— contribuirá a evitar futuras controversias sobre el cumplimiento de los plazos legalmente establecidos.

Recibida la solicitud de la persona trabajadora, corresponde a la empresa analizar las posibilidades reales de adaptación del puesto de trabajo, valorar la viabilidad de los ajustes razonables y examinar la existencia de vacantes compatibles con las capacidades residuales del trabajador. Esta obligación no puede entenderse satisfecha mediante una valoración meramente formal o estereotipada. La empresa deberá desarrollar un examen efectivo de las distintas alternativas disponibles, teniendo en cuenta tanto las limitaciones funcionales derivadas de la discapacidad como la organización productiva y las necesidades del servicio[25].

La evaluación empresarial exige, en la mayoría de los supuestos, una estrecha colaboración con los servicios de prevención de riesgos laborales, cuya intervención resulta especialmente relevante para determinar la compatibilidad

---

[25] Artículo 49.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, que impone al empresario la obligación de valorar la posibilidad de realizar ajustes razonables o de destinar a la persona trabajadora a otro puesto vacante y compatible con su situación.

entre las condiciones del puesto y el estado de salud de la persona trabajadora. Los informes médicos, las evaluaciones ergonómicas, los estudios de riesgos y las propuestas técnicas de adaptación constituirán, con frecuencia, elementos probatorios esenciales para justificar la decisión finalmente adoptada por la empresa[26].

Durante este proceso también adquiere una importancia creciente el intercambio de información entre empresario y trabajador. La finalidad de la reforma no consiste únicamente en imponer obligaciones recíprocas, sino en favorecer una búsqueda conjunta de soluciones que permitan preservar el empleo siempre que ello resulte objetivamente posible. La experiencia comparada y la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea vienen insistiendo en que la obligación de realizar ajustes razonables incorpora un deber de cooperación que exige un diálogo real entre las partes antes de adoptar decisiones extintivas[27].

Concluido el proceso de valoración, la empresa deberá comunicar su decisión motivadamente. Si aprecia la existencia de ajustes razonables o de un puesto compatible, procederá a su implantación en un plazo razonable, adoptando las modificaciones organizativas necesarias para hacer efectiva la continuidad laboral. Cuando considere que tales medidas resultan inviables o constituyen una carga excesiva, deberá justificar suficientemente las razones que fundamentan dicha conclusión, identificando las actuaciones realizadas y los elementos objetivos que impiden el mantenimiento de la relación laboral[28].

---

[26] Artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, relativo a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, y artículo 25 de la misma norma, relativo a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

[27] Artículo 5 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, DOCE L 303, de 2 de diciembre de 2000. Véase asimismo la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la obligación de cooperación y diálogo en materia de ajustes razonables, entre otras, STJUE de 11 de abril de 2013, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, HK Danmark.

[28] Artículo 49.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 2/2025, de 29 de abril.

La motivación de la decisión empresarial adquiere una relevancia singular desde el punto de vista probatorio. La mera invocación de dificultades organizativas o económicas no será suficiente para acreditar el cumplimiento de las obligaciones legales. Resultará necesario demostrar que se han explorado las alternativas disponibles, que se han valorado las ayudas públicas existentes, cuando proceda, y que la imposibilidad de adaptación responde a circunstancias objetivamente acreditadas. Esta exigencia se encuentra directamente vinculada con el principio de igualdad de trato y con la prohibición de discriminación por razón de discapacidad[29].

El incumplimiento de las obligaciones procedimentales puede tener consecuencias especialmente relevantes en sede judicial. La ausencia de una valoración efectiva de los ajustes razonables, la falta de motivación de la decisión empresarial o la omisión del proceso de búsqueda de puestos compatibles podrán determinar la calificación de la extinción contractual como improcedente o, incluso, como nula cuando la decisión constituya una vulneración del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación. El examen judicial no se limitará a comprobar la existencia formal de una comunicación empresarial, sino que alcanzará también la razonabilidad y suficiencia del procedimiento seguido para valorar las posibilidades reales de continuidad en el empleo[30].

La nueva regulación tampoco impide que, durante la tramitación del procedimiento, las partes alcancen acuerdos que faciliten el mantenimiento de la relación laboral. La modificación de determinadas condiciones de trabajo, la redistribución de funciones compatibles con las limitaciones funcionales o la implantación progresiva de determinadas adaptaciones pueden constituir soluciones adecuadas para conciliar el derecho al trabajo de la persona con discapacidad con las necesidades organizativas de la empresa. En este contexto,

---

[29] Artículo 4.2.c) y artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores; artículo 14 de la Constitución Española; y artículo 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.

[30] Artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la nulidad de las decisiones extintivas que tengan como móvil alguna causa de discriminación prohibida o la vulneración de derechos fundamentales.

la negociación individual adquiere un protagonismo mucho mayor del que tradicionalmente había tenido en los supuestos de incapacidad permanente.

La dimensión procedimental introducida por la Ley 2/2025 refleja un cambio de orientación en la regulación de la discapacidad sobrevenida. La continuidad en el empleo deja de depender exclusivamente del reconocimiento administrativo de una prestación de incapacidad permanente para convertirse en el resultado de un procedimiento orientado a determinar, mediante una valoración individualizada y suficientemente motivada, si existen medidas que permitan compatibilizar la situación de discapacidad con el mantenimiento de la actividad profesional. El cumplimiento riguroso de estas exigencias procedimentales se configura, por ello, como una garantía esencial tanto para la protección de los derechos de la persona trabajadora como para la seguridad jurídica de las decisiones empresariales.

FASE	ACTUACIÓN	RESPONSABLE	FINALIDAD
1. Reconocimiento de la Incapacidad Permanente (IP)	Notificación de la resolución administrativa que declara la IP de la persona trabajadora.	Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)	Iniciar el procedimiento previsto en el artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores.
2. Manifestación de la voluntad de continuidad	Comunicación expresa de la persona trabajadora solicitando la adaptación del puesto, la realización de ajustes razonables o la reubicación en otro puesto compatible.	Persona trabajadora	Ejercer el derecho a optar por la continuidad de la relación laboral.
3. Análisis de las posibilidades de mantenimiento del empleo	Estudio de las funciones desempeñadas, de las limitaciones funcionales derivadas de la discapacidad y de las alternativas organizativas disponibles.	Empresa	Determinar la viabilidad de mantener la relación laboral mediante las medidas previstas en la ley.
4. Evaluación técnica	Solicitud, cuando resulte necesario, de informes de los servicios de prevención u otros informes técnicos o médicos pertinentes.	Empresa, con la colaboración de los servicios competentes	Verificar la compatibilidad entre las limitaciones funcionales de la persona trabajadora y las exigencias del puesto de trabajo o de otros puestos disponibles.

5. Valoración de ajustes razonables y reubicación	Examen de las adaptaciones posibles, de la existencia de vacantes compatibles y de las ayudas o subvenciones públicas que puedan reducir el coste de las medidas.	Empresa	Comprobar si la continuidad en el empleo puede garantizarse sin imponer una carga excesiva.
6. Decisión empresarial motivada	Comunicación razonada sobre la adopción de ajustes, la reubicación o, en su caso, la imposibilidad de mantener la relación laboral por inexistencia de medidas viables o por concurrir una carga excesiva.	Empresa	Resolver el procedimiento conforme a los principios de motivación, proporcionalidad y no discriminación.
7. Impugnación de la decisión	Reclamación judicial frente a la decisión empresarial cuando se considere contraria a Derecho o discriminatoria.	Persona trabajadora	Obtener el control jurisdiccional del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley 2/2025.

Fuente: Elaboración propia a partir del artículo 49.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 2/2025, de 29 de abril.

f. El papel de los sindicatos y de la Administración Laboral en el acompañamiento del trabajador con discapacidad sobrevenida que opta por la continuidad laboral

La efectividad del nuevo modelo instaurado por la Ley 2/2025 no depende exclusivamente de la actuación de la persona trabajadora y del empresario. La continuidad en el empleo tras el reconocimiento de una discapacidad sobrevenida exige, en numerosos supuestos, la intervención de otros sujetos llamados a facilitar el ejercicio de los derechos reconocidos por la reforma. Entre ellos destacan la representación de las personas trabajadoras, las organizaciones sindicales y la Administración laboral, cuya participación puede resultar determinante para garantizar que el procedimiento se desarrolle conforme a los principios de igualdad, no discriminación y conservación del empleo.

La reforma desplaza el centro de gravedad desde la extinción automática del contrato hacia un proceso de evaluación y búsqueda de soluciones compatibles con la permanencia de la persona trabajadora en la empresa. Este cambio de paradigma incrementa la importancia de los mecanismos de asesoramiento, mediación y control, funciones en las que los representantes de los trabajadores y los poderes públicos desempeñan un papel especialmente relevante.

La representación legal de las personas trabajadoras constituye, en primer lugar, un instrumento esencial de información y asesoramiento. El reconocimiento de una incapacidad permanente suele situar a la persona trabajadora en un escenario de notable incertidumbre jurídica, en el que debe adoptar decisiones que condicionarán su futuro profesional. La posibilidad de recibir orientación sobre el alcance de los nuevos derechos, los plazos para ejercitarlos o las alternativas disponibles favorece que la opción por la continuidad laboral pueda adoptarse con pleno conocimiento de sus consecuencias.

La actuación de la representación legal también adquiere especial relevancia durante el proceso de valoración de los ajustes razonables. Aunque la decisión final corresponda al empresario, la intervención de los representantes de los trabajadores puede facilitar la identificación de soluciones organizativas que permitan compatibilizar las limitaciones funcionales del trabajador con las necesidades productivas de la empresa. Su conocimiento de la organización interna, de la distribución de funciones y de las vacantes existentes puede contribuir a localizar alternativas que no siempre resultan evidentes desde una perspectiva estrictamente empresarial.

Las organizaciones sindicales desempeñan igualmente una función de especial importancia desde una doble vertiente. Por un lado, ofrecen asistencia individual a la persona trabajadora durante todo el procedimiento, prestando asesoramiento jurídico y acompañamiento en las negociaciones con la empresa. Por otro, ejercen una labor colectiva de impulso de políticas empresariales inclusivas mediante la negociación colectiva, promoviendo la incorporación de cláusulas dirigidas a facilitar la adaptación de puestos de trabajo, la movilidad

funcional compatible con las limitaciones derivadas de la discapacidad o la elaboración de protocolos específicos de actuación[31].

La negociación colectiva puede convertirse en uno de los principales instrumentos de desarrollo de la reforma. Aunque la Ley 2/2025 establece un marco general de derechos y obligaciones, corresponde a los convenios colectivos concretar numerosos aspectos organizativos que faciliten su aplicación práctica. Entre ellos pueden incluirse procedimientos internos para la gestión de las solicitudes de adaptación, criterios objetivos para la identificación de puestos compatibles, mecanismos de participación de los representantes de los trabajadores o protocolos de coordinación con los servicios de prevención de riesgos laborales[32].

La participación sindical también resulta especialmente valiosa en la prevención de situaciones de discriminación indirecta. La experiencia demuestra que muchas decisiones aparentemente neutras pueden producir un impacto particularmente desfavorable sobre las personas con discapacidad sobrevenida. La vigilancia ejercida por las organizaciones sindicales contribuye a detectar estas situaciones y favorece la adopción de soluciones compatibles con el principio de igualdad de trato[33].

Junto a la actuación de los representantes de los trabajadores, la Administración laboral está llamada a desempeñar un papel cada vez más activo en la implementación de la reforma. Su intervención trasciende las tradicionales funciones de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral para proyectarse también sobre tareas de orientación, promoción del empleo inclusivo y coordinación entre las distintas administraciones competentes.

---

[31] Artículo 2.2 d) de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, sobre funciones de representación y defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores. Asimismo, artículo 28.1 de la Constitución Española, relativo al derecho fundamental de libertad sindical.

[32] Artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, relativo al contenido y funciones de la negociación colectiva.

[33] Artículo 63 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, relativo a la garantía del derecho a la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad.

En este contexto, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social adquiere una especial relevancia como garante del cumplimiento de las nuevas obligaciones empresariales. En el ejercicio de sus funciones podrá comprobar si la empresa ha desarrollado una evaluación real de las posibilidades de adaptación, si ha valorado adecuadamente la realización de ajustes razonables y si la decisión finalmente adoptada responde a criterios objetivos y suficientemente motivados. Su actuación puede resultar determinante para prevenir actuaciones discriminatorias y fomentar una aplicación efectiva del nuevo régimen jurídico[34].

La Administración laboral también participa mediante el diseño y gestión de políticas públicas dirigidas a favorecer el mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad. Los programas de ayudas económicas para la adaptación de puestos de trabajo, los incentivos a la contratación, las subvenciones destinadas a financiar medios técnicos o la promoción de servicios especializados de orientación profesional constituyen instrumentos que reducen el impacto económico de las medidas exigidas a las empresas y facilitan el cumplimiento de los deberes impuestos por la Ley 2/2025[35].

A ello se añade la intervención de los servicios públicos de empleo y de los organismos especializados en materia de discapacidad, cuya colaboración puede resultar especialmente útil cuando la continuidad laboral exige procesos de recualificación profesional, formación específica o reasignación funcional. La coordinación entre estas instituciones y las empresas permitirá, en muchos casos, identificar alternativas que hagan posible el mantenimiento de la actividad profesional sin comprometer la salud de la persona trabajadora[36].

---

[34] Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, especialmente sus funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas laborales y de Seguridad Social.

[35] Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, arts. 39 y siguientes, sobre medidas de fomento del empleo de las personas con discapacidad, así como la normativa estatal y autonómica de desarrollo sobre ayudas y subvenciones para adaptación de puestos de trabajo.

[36] Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, en relación con las políticas activas de empleo y los servicios de orientación e intermediación laboral.

La aplicación efectiva de la reforma exige, por tanto, una actuación coordinada entre todos los sujetos implicados. La empresa conserva la responsabilidad principal de valorar las posibilidades de adaptación y de adoptar las decisiones correspondientes, pero el éxito del nuevo modelo dependerá en buena medida de la capacidad de los representantes de los trabajadores, de las organizaciones sindicales y de la Administración para proporcionar asesoramiento, apoyo técnico y mecanismos de supervisión que garanticen el pleno respeto de los derechos reconocidos a las personas con discapacidad sobrevenida.

La experiencia permitirá comprobar si esta red institucional resulta suficiente para consolidar el cambio de orientación perseguido por la Ley 2/2025. Todo parece indicar que el mantenimiento del empleo dejará de descansar exclusivamente sobre la iniciativa individual de trabajador y empresario para configurarse como un objetivo compartido en el que confluyen intereses empresariales, sociales y públicos. La consolidación de esta cultura de colaboración constituirá uno de los principales indicadores del éxito de la reforma.

g. Cuestiones dudosas de la nueva regulación. Litigiosidad futura

La Ley 2/2025 representa un cambio de orientación de notable trascendencia en el régimen jurídico aplicable a la discapacidad sobrevenida durante la relación laboral. Sin embargo, como ocurre con toda reforma que altera profundamente un modelo previamente consolidado, el nuevo marco normativo plantea numerosas cuestiones interpretativas cuya resolución corresponderá, en última instancia, a los órganos judiciales. La ausencia de una regulación exhaustiva de determinadas cuestiones relevantes exige completar el contenido de la norma mediante una interpretación sistemática conforme a la Constitución, al Derecho de la Unión Europea, a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y a la doctrina jurisprudencial que progresivamente se vaya consolidando.

Uno de los primeros interrogantes se refiere al alcance del deber empresarial de realizar ajustes razonables. La ley impone a la empresa la obligación

de valorar las medidas necesarias para facilitar la continuidad laboral, pero no establece criterios suficientemente precisos para determinar el nivel de esfuerzo organizativo que puede exigirse en cada caso. La delimitación entre un ajuste razonable y una carga excesiva continuará siendo una de las cuestiones más complejas de la reforma, especialmente en aquellos supuestos en los que las adaptaciones requieran inversiones económicas relevantes o modificaciones significativas de la organización del trabajo.

La determinación de cuándo una empresa ha agotado realmente las posibilidades de adaptación constituye otra fuente previsible de litigiosidad. La mera afirmación de que no existen puestos compatibles difícilmente podrá considerarse suficiente. Los órganos judiciales deberán valorar qué intensidad alcanza el deber de búsqueda de alternativas y hasta qué punto la empresa está obligada a reorganizar funciones, modificar procesos productivos o redistribuir tareas antes de concluir que la continuidad laboral resulta imposible.

También plantea dificultades la interpretación del derecho a la reubicación en otro puesto de trabajo. La reforma reconoce esta posibilidad como una alternativa prioritaria frente a la extinción del contrato, pero no concreta con precisión el alcance de la obligación empresarial de identificar vacantes compatibles. Entre las cuestiones que previsiblemente suscitarán controversia figuran la obligación de ofrecer puestos de inferior categoría profesional, la posible movilidad entre distintos centros de trabajo, la incidencia de los sistemas de promoción interna o el tratamiento de las vacantes cuya cobertura esté prevista a corto plazo.

Especial atención merece la relación entre la declaración de incapacidad permanente y la aptitud para el desempeño de la actividad laboral. La concesión de una prestación de incapacidad permanente no implica necesariamente la imposibilidad absoluta de desarrollar cualquier actividad profesional, circunstancia que precisamente inspira la reforma. No obstante, seguirán planteándose conflictos cuando las limitaciones reconocidas por la entidad gestora parezcan incompatibles con las funciones esenciales del puesto o cuando exis-

tan discrepancias entre los informes médicos de la Seguridad Social, los servicios de prevención y los especialistas que atienden a la persona trabajadora.

La aplicación práctica del concepto de carga excesiva constituye, igualmente, uno de los aspectos que requerirá una mayor elaboración jurisprudencial. Aunque la Ley 2/2025 incorpora determinados criterios orientadores y contempla reglas específicas para las empresas de menor dimensión, persisten importantes márgenes de apreciación judicial. La valoración del coste económico de las adaptaciones, la incidencia de las ayudas públicas, la capacidad financiera de la empresa o el impacto organizativo de las medidas seguirán siendo elementos sujetos a una intensa casuística.

Otra cuestión susceptible de controversia deriva del ejercicio de la opción por parte de la persona trabajadora. La ley reconoce el carácter voluntario de la decisión de solicitar la continuidad laboral, pero no resuelve expresamente determinados supuestos complejos, como la posibilidad de modificar posteriormente la opción inicialmente ejercitada, los efectos de una renuncia condicionada o la incidencia de circunstancias sobrevenidas que alteren las posibilidades reales de reincorporación una vez iniciado el procedimiento.

La coordinación entre el nuevo régimen extintivo del artículo 49.1.n) del Estatuto de los Trabajadores y otras instituciones del Derecho del Trabajo tampoco se encuentra plenamente resuelta. La interacción con los procedimientos de incapacidad temporal, las revisiones del grado de incapacidad permanente, la movilidad funcional, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo o los despidos por causas objetivas plantea problemas interpretativos que deberán abordarse caso por caso, evitando soluciones que vacíen de contenido la finalidad protectora perseguida por la reforma.

Desde una perspectiva procesal, también cabe prever un incremento de la litigiosidad relacionada con la suficiencia de la motivación empresarial. Los tribunales deberán determinar qué nivel de justificación resulta exigible para acreditar que se han explorado de manera efectiva todas las alternativas razo-

nables antes de proceder a la extinción del contrato. No bastará, previsiblemente, con una motivación genérica o estandarizada, sino que será preciso acreditar las actuaciones desarrolladas, las medidas analizadas y las razones objetivas que impiden el mantenimiento de la relación laboral.

La tutela antidiscriminatoria ocupará igualmente un lugar central en la futura construcción jurisprudencial. La estrecha vinculación entre discapacidad e igualdad de trato determina que muchas controversias trasciendan el ámbito estrictamente contractual para situarse en el terreno de los derechos fundamentales. Cuando la empresa omita la valoración de los ajustes razonables, rechace sin justificación suficiente las alternativas disponibles o adopte decisiones basadas en estereotipos asociados a la discapacidad, los órganos judiciales deberán valorar si concurre una vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación, con las consecuencias que ello comporta tanto desde la perspectiva de la calificación de la decisión empresarial como de la eventual reparación de los daños causados.

La negociación colectiva también desempeñará un papel relevante en la reducción de la incertidumbre interpretativa. Muchos convenios colectivos incorporarán previsiblemente procedimientos específicos para la gestión de las solicitudes de adaptación, criterios de asignación de puestos compatibles o mecanismos de participación de la representación legal de las personas trabajadoras. Estas regulaciones convencionales podrán contribuir a dotar de mayor seguridad jurídica a la aplicación de la ley, siempre que respeten el contenido mínimo de los derechos reconocidos por la normativa legal.

La evolución de la doctrina judicial permitirá comprobar si la reforma alcanza el objetivo perseguido por el legislador: sustituir un modelo basado en la extinción de la relación laboral por otro orientado prioritariamente a su conservación. El éxito de esta transformación dependerá, en buena medida, de la capacidad de los tribunales para construir criterios interpretativos que concilien la protección del derecho al trabajo de las personas con discapacidad sobrevenida con las legítimas necesidades organizativas de las empresas, evitando tanto la imposición de cargas desproporcionadas como la utilización de argumentos genéricos que priven de eficacia al nuevo régimen jurídico.

Desde esta perspectiva, la Ley 2/2025 no constituye un punto de llegada, sino el inicio de un proceso de construcción jurisprudencial que previsiblemente se prolongará durante los próximos años. La experiencia práctica, la negociación colectiva y las resoluciones judiciales serán las encargadas de perfilar el verdadero alcance de una reforma llamada a transformar de manera significativa la protección de las personas trabajadoras que adquieren una discapacidad durante el desarrollo de su vida laboral.

5. LA CUESTIÓN LEGISLATIVA PENDIENTE DE LA COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIÓN DE INCAPACIDAD LABORAL PERMANENTE Y DESARROLLO DE UNA ACTIVIDAD LABORAL

La reforma introducida por la Ley 2/2025 supone un avance significativo en la configuración jurídica de la discapacidad sobrevenida en el ámbito laboral, al sustituir un modelo tradicional basado en la extinción de la relación de trabajo por otro orientado prioritariamente hacia la conservación del empleo. La adaptación del puesto de trabajo, la realización de ajustes razonables y la posible reubicación profesional pasan a ocupar un lugar central en la respuesta jurídica frente a la declaración de incapacidad permanente, situando el mantenimiento de la actividad laboral como una alternativa que debe ser valorada antes de adoptar decisiones extintivas.

Sin embargo, esta evolución normativa deja abierta una cuestión de especial trascendencia que afecta a la necesaria coordinación entre el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social: la compatibilidad entre la percepción de una pensión de incapacidad permanente y el desarrollo de una actividad laboral. La reforma laboral avanza hacia un modelo en el que la persona trabajadora con discapacidad sobrevenida puede permanecer vinculada al mercado de trabajo, pero no aborda de manera integral cómo debe articularse esta posibilidad cuando dicha continuidad laboral coincide con el reconocimiento de una prestación económica del sistema de Seguridad Social.

La cuestión plantea una evidente necesidad de revisión del modelo tradicional sobre el que se ha construido la protección por incapacidad permanente.

Históricamente, estas prestaciones han respondido a una lógica esencialmente sustitutiva de rentas: cuando una persona pierde o ve reducida de manera significativa su capacidad para trabajar, el sistema público de Seguridad Social proporciona una protección económica destinada a compensar la disminución de ingresos derivada de esa situación. Bajo esta concepción, la pensión aparece vinculada a una situación de alejamiento, total o parcial según el grado reconocido, del mercado laboral.

No obstante, la evolución del concepto de discapacidad y los avances en materia de inclusión laboral han puesto de manifiesto que la pérdida de capacidad para desarrollar una determinada profesión no implica necesariamente la desaparición de toda capacidad productiva. Una persona declarada en situación de incapacidad permanente puede conservar conocimientos, experiencia profesional, habilidades y capacidades residuales que le permitan continuar desarrollando una actividad laboral, especialmente cuando dispone de los apoyos necesarios, de adaptaciones adecuadas o de un puesto compatible con sus nuevas circunstancias.

Esta realidad obliga a replantear la tradicional vinculación entre incapacidad permanente e inactividad profesional. El reconocimiento de una prestación no debería interpretarse necesariamente como la constatación de una incapacidad absoluta para participar en el mercado de trabajo, sino como la acreditación de una limitación funcional que puede requerir una protección específica, pero que no siempre impide el desarrollo de una actividad compatible.

El cambio de orientación introducido por la Ley 2/2025 refuerza esta idea. Al reconocer la posibilidad de continuidad laboral tras la declaración de incapacidad permanente, el legislador parte de una concepción más flexible de la capacidad laboral, basada en la valoración individualizada de las circunstancias de cada persona y en la búsqueda de soluciones que permitan compatibilizar discapacidad y empleo. Sin embargo, esta nueva perspectiva laboral convive con una regulación de Seguridad Social que continúa presentando elementos propios de un modelo anterior, generando determinadas situaciones de incertidumbre.

La principal dificultad reside en establecer un equilibrio adecuado entre dos objetivos igualmente legítimos: garantizar la protección económica de la persona que ve reducida su capacidad laboral y evitar que la percepción de una pensión actúe como un obstáculo para quienes desean continuar trabajando y mantienen capacidades suficientes para ello. La compatibilidad entre pensión y actividad laboral no debe contemplarse únicamente como una cuestión económica, sino como un instrumento de promoción de la autonomía personal, la participación social y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Esta problemática resulta especialmente visible en la incapacidad permanente total para la profesión habitual[37]. En estos supuestos, el sistema reconoce que la persona trabajadora no puede continuar desempeñando las funciones esenciales de la actividad que constituía su profesión habitual, pero ello no significa necesariamente que carezca de capacidad para realizar otro trabajo diferente. De hecho, la propia configuración jurídica de este grado de incapacidad parte de la posibilidad de desarrollar actividades compatibles con las limitaciones reconocidas.

La dificultad aparece cuando esa posibilidad teórica de compatibilidad no encuentra una regulación suficientemente clara y estable que proporcione seguridad jurídica a todos los sujetos implicados. La persona trabajadora puede encontrarse ante la incertidumbre de desconocer con precisión cómo afectará el desarrollo de una actividad laboral al mantenimiento de su prestación; la empresa puede tener dudas sobre las consecuencias derivadas de la contratación o reincorporación de una persona pensionista de incapacidad permanente; y la Administración debe resolver situaciones cada vez más complejas en las que confluyen protección social y actividad profesional.

La jurisprudencia ha desempeñado un papel relevante en la interpretación flexible de las reglas de compatibilidad, adaptando la aplicación de la norma-

---

[37] Artículo 194 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Conforme a la definición legal de la incapacidad permanente total para la profesión habitual, esta situación se refiere a la inhabilitación para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que la persona trabajadora pueda dedicarse a otra distinta.

tiva a la realidad de situaciones laborales diversas[38]. Sin embargo, la solución judicial de casos concretos no puede sustituir indefinidamente una regulación legislativa clara y coherente. La evolución del mercado de trabajo, el envejecimiento de la población activa, la mejora de los tratamientos médicos y el desarrollo de políticas de inclusión hacen necesaria una respuesta normativa que supere soluciones fragmentarias.

El nuevo escenario planteado por la Ley 2/2025 evidencia que la cuestión de la compatibilidad entre pensión y trabajo ya no puede abordarse desde una perspectiva exclusivamente prestacional. La protección de la discapacidad sobrevenida exige una visión integrada en la que el objetivo no sea únicamente compensar económicamente la pérdida de capacidad laboral, sino también favorecer que aquellas personas que conservan una capacidad profesional útil puedan ejercerla en condiciones adecuadas.

Una futura reforma legislativa debería avanzar hacia un modelo de compatibilidad más ordenado y transparente, que permita conjugar la percepción de una prestación con el desarrollo de una actividad laboral cuando esta sea compatible con las limitaciones reconocidas. Ello exigiría definir con mayor precisión los supuestos de compatibilidad, establecer mecanismos de coordinación entre las entidades gestoras y las empresas, y evitar que el retorno o la permanencia en el empleo genere consecuencias negativas desproporcionadas para la persona trabajadora.

La finalidad de esta revisión no debería ser reducir el nivel de protección alcanzado por el sistema de Seguridad Social, sino adaptarlo a una realidad social diferente. La protección económica y la participación laboral no son ob-

---

[38] Sobre la compatibilidad entre la percepción de una pensión de incapacidad permanente total y el desarrollo de una actividad laboral distinta de aquella que determinó el reconocimiento de la incapacidad, el Tribunal Supremo ha mantenido que la declaración de incapacidad permanente total no implica una incapacidad absoluta para toda actividad profesional, sino únicamente la imposibilidad de desarrollar la profesión habitual. Véanse, entre otras, STS (Sala de lo Social) de 22 de noviembre de 2023 (rec. 3804/2020) y STS (Sala de lo Social) de 13 de julio de 2022 (rec. 593/2019), sobre la interpretación de la compatibilidad de prestaciones de incapacidad permanente y el ejercicio de actividades profesionales compatibles con las limitaciones reconocidas.

jetivos incompatibles; por el contrario, pueden formar parte de un mismo modelo orientado a garantizar la autonomía y la inclusión de las personas con discapacidad.

La Ley 2/2025 constituye un paso decisivo al reconocer que la discapacidad sobrevenida no debe conducir automáticamente a la salida del mercado laboral. No obstante, la consolidación de este nuevo paradigma requiere completar la reforma mediante una actualización del régimen de Seguridad Social que permita articular adecuadamente la relación entre pensión y trabajo.

La cuestión pendiente no es únicamente determinar si una persona puede percibir una prestación y trabajar simultáneamente, sino definir qué modelo de protección social resulta más adecuado para una sociedad que reconoce el valor de la capacidad laboral residual y apuesta por la permanencia voluntaria en el empleo. La respuesta legislativa a esta cuestión será determinante para garantizar la coherencia del sistema y para que el derecho a la continuidad laboral reconocido por la Ley 2/2025 pueda desplegar plenamente sus efectos.

BIBLIOGRAFÍA

Doctrina, informes y documentos institucionales

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, CERMI (2025). *Libro Blanco sobre las Personas con Discapacidad Sobrevenida en España.* Madrid: Ediciones Cinca.

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2018). *Observación general núm. 6 sobre la igualdad y la no discriminación.* CRPD/C/GC/6, 26 de abril de 2018.

— (2022). *Observación general núm. 8 sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo.* CRPD/C/GC/8, 7 de octubre de 2022.

Instituto Nacional de Estadística, INE (2020). *Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia (EDAD). Principales resultados. Año 2020.*

Lefebvre (2025). *Incapacidad permanente y adaptación del puesto de trabajo. Obligaciones empresariales tras la Ley 2/2025.*

Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030; Fundación ONCE; CERMI (2023). *Libro Blanco sobre empleo y discapacidad.* Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad; Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

Naciones Unidas (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.* Resolución A/RES/61/106, aprobada por la Asamblea General el 13 de diciembre de 2006.

Observatorio Estatal de la Discapacidad (2015). *La reorientación vital y profesional de las personas a las que ha sobrevenido una discapacidad en la edad adulta.*

Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET) (2025). *Informe 10. Avances y desafíos en la inclusión laboral*. Fundación ONCE.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019). *Inclusion of persons with disabilities in the world of work.* Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

— (2015). *Estudio sobre los resultados laborales y salariales de las personas con discapacidad.*

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2022). *Informe mundial sobre la equidad sanitaria para las personas con discapacidad.*

— (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad.*

Normativa

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. Diario Oficial de las Comunidades Europeas L 303, de 2 de diciembre de 2000, pp. 16-22, art. 5.

Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras. Boletín Oficial del Estado núm. 104, de 30 de abril de 2025.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Boletín Oficial del Estado núm. 167, de 13 de julio de 2022.

Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Boletín Oficial del Estado núm. 184, de 2 de agosto de 2011.

Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Boletín Oficial del Estado núm. 51, de 1 de marzo de 2023.
Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica. Boletín Oficial del Estado núm. 132, de 3 de junio de 2021.
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. Boletín Oficial del Estado núm. 289, de 3 de diciembre de 2013.
Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado núm. 255, de 24 de octubre de 2015.
Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

Jurisprudencia

Tribunal Supremo, Sala de lo Social. Sentencia de 14 de abril de 1988 (RJ 1988/2961).
Tribunal Supremo, Sala de lo Social. Sentencia de 2 de mayo de 1990 (RJ 1990/3944).
Tribunal Supremo, Sala de lo Social. Sentencia de 14 de octubre de 1991 (RJ 1991/7210).
Tribunal Supremo, Sala de lo Social. Sentencia de 21 de junio de 1999 (RJ 1999/5225).
Tribunal Supremo, Sala de lo Social. Sentencia de 5 de octubre de 2000, recurso núm. 3115/1999.
Tribunal Supremo, Sala de lo Social. Sentencia de 22 de julio de 2005, recurso núm. 1333/2004.

ANEXOS

Repertorio de formularios de apoyo y ayuda a trabajadores con discapacidad sobrevenida para el ejercicio de los derechos reconocidos por la Ley 2/2025

El presente anexo incorpora un repertorio de modelos y herramientas prácticas dirigidas a facilitar a las personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos por la Ley 2/2025, especialmente aquellos vinculados con la continuidad laboral, la adaptación del puesto de trabajo, la realización de ajustes razonables y la participación activa en los procesos de toma de decisiones relacionados con su permanencia en el empleo.

La finalidad de estos documentos es proporcionar instrumentos sencillos y accesibles que permitan orientar las actuaciones iniciales de la persona trabajadora, facilitar la comunicación con la empresa y favorecer la adecuada tramitación de las solicitudes derivadas de la nueva regulación.

Los modelos incluidos tienen carácter orientativo y deberán adaptarse a las circunstancias concretas de cada persona trabajadora, empresa y puesto de trabajo. Su utilización no sustituye el asesoramiento jurídico o profesional cuando las características del caso requieran una valoración específica.

MODELO 1
Comunicación de voluntad de continuidad laboral y solicitud de inicio del procedimiento de valoración

Finalidad del modelo

El presente modelo tiene como finalidad facilitar que la persona trabajadora comunique a la empresa su voluntad expresa de mantener la relación laboral tras la aparición de una discapacidad sobrevenida, manifestando su interés en continuar desarrollando una actividad profesional compatible con sus capacidades y solicitando la puesta en marcha del proceso de valoración necesario para analizar las posibles medidas de adaptación, ajustes razonables o, en su caso, alternativas profesionales que permitan dicha continuidad.

La comunicación permite dejar constancia formal de la voluntad de permanencia en el empleo y favorece un proceso de diálogo con la empresa orientado a la búsqueda de soluciones adecuadas.

Este modelo deberá adaptarse a las circunstancias concretas de cada caso.

_____

[NOMBRE DE LA EMPRESA]
[persona responsable / departamento de recursos humanos]

D./D.ª [nombre y apellidos de la persona trabajadora], con DNI/NIE [indicar], trabajador/a de la empresa [nombre de la empresa], con categoría profesional [indicar] y puesto de trabajo [indicar], por medio del presente escrito,

EXPONE

Primero. Que durante el desarrollo de mi relación laboral con esta empresa se ha producido una situación de carácter sobrevenido que ha afectado a mis capacidades funcionales para el desempeño de determinadas tareas, circunstancia que requiere valorar posibles medidas de adaptación o ajuste en el entorno laboral.

Segundo. Que mi voluntad es mantener mi actividad profesional y continuar vinculada/o a la empresa, desarrollando mi trabajo en condiciones compatibles con mi situación actual y con las medidas que puedan resultar necesarias para garantizar un adecuado desempeño laboral.

Tercero. Que, de conformidad con los principios de igualdad de trato, no discriminación y mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad sobrevenida, considero necesario iniciar un proceso de análisis y valoración de las posibles alternativas que permitan mi continuidad laboral.

Por todo ello,

SOLICITO

Primero. Que se tenga por presentada esta comunicación de voluntad de continuidad laboral.

Segundo. Que se proceda a la apertura de un proceso de valoración de mi situación laboral, las funciones desempeñadas y las posibles medidas de adaptación, ajustes razonables o alternativas profesionales que puedan resultar adecuadas.

Tercero. Que dicho proceso se desarrolle mediante el diálogo y la colaboración entre la empresa y la persona trabajadora, teniendo en cuenta las circunstancias concretas del puesto de trabajo y las necesidades funcionales existentes.

Cuarto. Que la información aportada en relación con mi situación personal y funcional sea tratada con la debida confidencialidad y de acuerdo con la normativa aplicable en materia de protección de datos personales.

En [localidad], a [fecha].
Firma de la persona trabajadora:
[Nombre y apellidos]

Documentación que puede acompañarse (cuando resulte necesario)

- Documentación acreditativa de la situación reconocida por los organismos competentes.
- Información funcional relevante para la adaptación del puesto.
- Informes o recomendaciones profesionales relacionados con las capacidades funcionales.
- Cualquier otra documentación que permita valorar las necesidades laborales existentes.

Recomendaciones de uso

- Presentar la comunicación por un medio que permita acreditar su entrega y fecha de recepción.
- Evitar incluir información médica clínica innecesaria; debe aportarse únicamente aquella información funcional relevante para valorar la continuidad laboral.
- Solicitar una copia registrada o justificante de recepción por parte de la empresa.

MODELO 2
Solicitud de adaptación del puesto de trabajo

Finalidad del modelo

El modelo tiene por objeto facilitar a la persona trabajadora el ejercicio del derecho a solicitar la adaptación de su puesto de trabajo como consecuencia de una situación de discapacidad sobrevenida, cuando las limitaciones funcionales derivadas de dicha situación hagan necesario introducir modificaciones que permitan la continuidad en el empleo.

La solicitud constituye el cauce formal para poner en conocimiento de la empresa la necesidad de valorar posibles adaptaciones del puesto, de la organización del trabajo, de las herramientas, de los equipos o de las condiciones en que se desarrolla la prestación laboral, con el fin de posibilitar el desempeño

de las funciones esenciales del puesto o, en su caso, de otras funciones compatibles con las capacidades de la persona trabajadora.

La presentación de esta solicitud no implica la determinación previa de las medidas concretas que deban adoptarse, sino el inicio de un proceso de análisis y diálogo dirigido a identificar los ajustes que resulten adecuados, razonables y proporcionados conforme a las circunstancias concurrentes.

[NOMBRE DE LA EMPRESA]
A la atención de [Departamento de Recursos Humanos / Dirección / Persona responsable]

D./D.ª [Nombre y apellidos], con DNI/NIE [indicar], trabajador/a de la empresa [nombre de la empresa], adscrito/a al puesto de [indicar], categoría profesional [indicar], mediante el presente escrito,

EXPONE

Primero. Que, como consecuencia de una situación de discapacidad sobrevenida, determinadas funciones o condiciones en las que actualmente se desarrolla mi actividad laboral requieren ser objeto de valoración a fin de garantizar la continuidad de mi prestación de servicios.

Segundo. Que mi voluntad es continuar desempeñando mi actividad profesional en esta empresa, siempre que puedan adoptarse las medidas de adaptación que resulten necesarias y razonables de acuerdo con mis capacidades funcionales actuales y con las necesidades organizativas de la empresa.

Tercero. Que considero conveniente abrir un proceso de evaluación individualizada que permita identificar las adaptaciones del puesto de trabajo que puedan facilitar el desempeño de las funciones esenciales del mismo o, cuando ello no resulte posible, valorar otras alternativas compatibles dentro de la organización.

Por todo ello,

SOLICITO

Primero. Que la empresa inicie el procedimiento de valoración de las posibles medidas de adaptación de mi puesto de trabajo, teniendo en cuenta mis limitaciones funcionales y las funciones esenciales del puesto que desempeño.

Segundo. Que, durante dicho proceso, se analicen, entre otras, las posibles medidas relativas a:

- Adaptación de tareas o funciones.
- Modificación de herramientas, equipos o medios técnicos.
- Adaptación ergonómica del puesto de trabajo.
- Cambios organizativos o de distribución de funciones.
- Adaptación de horarios o tiempos de trabajo, cuando resulte procedente.
- Implantación de apoyos técnicos o tecnológicos.
- Cualesquiera otras medidas que puedan facilitar el mantenimiento de mi actividad profesional.

Tercero. Que, en caso de considerarse insuficientes las medidas de adaptación del puesto actual, se valoren, de forma motivada, otras alternativas existentes dentro de la empresa que pudieran resultar compatibles con mis capacidades profesionales.

Cuarto. Que la decisión que finalmente adopte la empresa sea comunicada por escrito y debidamente motivada.

En [localidad], a [fecha].

Firma de la persona trabajadora
[Nombre y apellidos]

_____

Documentación que puede acompañarse

- Resolución administrativa que reconozca la situación de discapacidad, cuando exista.
- Informes funcionales o de aptitud emitidos por los servicios competentes.
- Recomendaciones sobre adaptación del puesto elaboradas por los servicios de prevención o por profesionales especializados.
- Cualquier otra documentación que permita valorar las necesidades de adaptación sin revelar información clínica innecesaria.

Recomendaciones de uso

- Presentar la solicitud por escrito, conservando copia firmada o justificante de su recepción por la empresa.
- Describir las limitaciones funcionales desde una perspectiva laboral, evitando incorporar información médica no necesaria para la valoración de la adaptación solicitada.
- Mantener una actitud colaborativa durante el proceso de evaluación y negociación de las posibles medidas de adaptación.
- En caso de desacuerdo o ausencia de respuesta, conservar toda la documentación intercambiada, ya que podrá resultar relevante en una eventual reclamación administrativa o judicial.

MODELO 3
Solicitud de evaluación de ajustes razonables

Finalidad del modelo

Este modelo busca facilitar a la persona trabajadora el ejercicio del derecho a solicitar que la empresa lleve a cabo una evaluación individualizada de los ajustes razonables que puedan resultar necesarios para garantizar la continuidad de la relación laboral tras la aparición de una discapacidad sobrevenida.

La evaluación de los ajustes razonables constituye una actuación previa e imprescindible para determinar si existen medidas de carácter técnico, organizativo, funcional o material que permitan a la persona trabajadora continuar desempeñando su actividad profesional en condiciones de igualdad y sin que ello suponga una carga desproporcionada para la empresa.

La presentación de esta solicitud no implica la exigencia de una medida concreta, sino la petición de que la empresa analice, de forma objetiva, motivada e individualizada, las distintas alternativas disponibles antes de adoptar cualquier decisión que pueda afectar a la continuidad en el empleo.

_____

[NOMBRE DE LA EMPRESA]
A la atención de [Departamento de Recursos Humanos / Dirección / Persona responsable]

D./D.ª [Nombre y apellidos], con DNI/NIE [indicar], trabajador/a de la empresa [nombre de la empresa], con categoría profesional [indicar] y puesto de trabajo [indicar], mediante el presente escrito,

EXPONE

Primero. Que, como consecuencia de una situación de discapacidad sobrevenida, determinadas limitaciones funcionales pueden afectar al desempeño de algunas de las funciones propias de mi puesto de trabajo.

Segundo. Que la legislación vigente reconoce el derecho de las personas trabajadoras con discapacidad a que se valoren los ajustes razonables que permitan su permanencia en el empleo, siempre que tales medidas sean adecuadas y no supongan una carga desproporcionada para la empresa.

Tercero. Que considero necesario realizar una evaluación individualizada de mi situación laboral y de las posibles medidas de adaptación que permitan el mantenimiento de mi actividad profesional en condiciones compatibles con mis capacidades funcionales.

Por todo ello,

SOLICITO

Primero. Que la empresa lleve a cabo una evaluación individualizada de los posibles ajustes razonables aplicables a mi puesto de trabajo, atendiendo a las funciones esenciales del mismo, a mis capacidades funcionales actuales y a las características de la organización empresarial.

Segundo. Que, en el marco de dicha evaluación, se analicen, entre otras, las siguientes cuestiones:

- La posibilidad de adaptar las funciones o tareas del puesto.
- La adecuación de los equipos, herramientas o medios de trabajo.
- La implantación de apoyos técnicos o tecnológicos.
- La adaptación del entorno físico de trabajo.
- La reorganización de determinadas tareas o procesos.
- La modificación de horarios, jornadas o tiempos de trabajo, cuando resulte procedente.
- La existencia de otras medidas que puedan facilitar el mantenimiento de mi actividad laboral.

Tercero. Que la evaluación se lleve a cabo teniendo en cuenta, en su caso, los informes emitidos por los servicios de prevención, los servicios de salud laboral u otros profesionales competentes, así como la información funcional que se aporte por esta parte.

Cuarto. Que el resultado de la evaluación y las conclusiones alcanzadas me sean comunicados por escrito, con expresión de las medidas consideradas viables y, en su caso, de las razones objetivas que pudieran justificar la imposibilidad de adoptar determinadas actuaciones.

En [localidad], a [fecha].
Firma de la persona trabajadora
[Nombre y apellidos]

_____

Documentación que puede acompañarse

- Informes funcionales relativos a las capacidades y limitaciones para el desempeño del trabajo.
- Informes del servicio de prevención de riesgos laborales, cuando existan.
- Resolución administrativa de reconocimiento de discapacidad o de incapacidad permanente, si resulta pertinente.
- Cualquier otra documentación que contribuya a la valoración objetiva de las necesidades de adaptación, respetando en todo caso el principio de minimización de datos personales.

Recomendaciones de uso

- Presentar esta solicitud preferentemente después o junto con la comunicación de voluntad de continuidad laboral y la solicitud de adaptación del puesto de trabajo.
- Solicitar que la evaluación se documente por escrito y que las conclusiones sean motivadas, especialmente cuando se considere que no existen ajustes razonables posibles.
- Conservar copia de la solicitud y de toda la documentación aportada, así como de las comunicaciones mantenidas con la empresa durante el proceso de evaluación.
- En caso de discrepancia sobre el resultado de la evaluación o de ausencia de respuesta, valorar la posibilidad de solicitar el apoyo de la representación legal de las personas trabajadoras, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o de asesoramiento jurídico especializado.

MODELO 4
Solicitud de reubicación en puesto compatible

Finalidad del modelo

Este formulario tiene como fin facilitar que la persona trabajadora solicite a la empresa la valoración de una posible reubicación en otro puesto de trabajo

compatible con sus capacidades funcionales cuando, como consecuencia de una situación de discapacidad sobrevenida, el puesto que venía desempeñando no pueda ser adaptado de forma suficiente o cuando existan alternativas organizativas que permitan la continuidad laboral mediante el desempeño de otras funciones.

La solicitud pretende favorecer una valoración individualizada de las posibilidades existentes dentro de la organización empresarial, teniendo en cuenta las capacidades profesionales de la persona trabajadora, su experiencia, formación, cualificación y las necesidades organizativas de la empresa.

La reubicación constituye una medida orientada a preservar la continuidad del vínculo laboral y no implica necesariamente una modificación automática de las condiciones profesionales, sino la apertura de un proceso de análisis destinado a identificar posibles puestos compatibles con la situación funcional de la persona trabajadora.

Este modelo deberá adaptarse a las circunstancias concretas de cada caso.

[NOMBRE DE LA EMPRESA]
A la atención de [Departamento de Recursos Humanos / Dirección / Persona responsable]

D./D.ª [Nombre y apellidos de la persona trabajadora], con DNI/NIE [indicar], trabajador/a de la empresa [nombre de la empresa], con categoría profesional [indicar], adscrito/a actualmente al puesto de trabajo de [indicar], mediante el presente escrito,

EXPONE

Primero. Que, como consecuencia de una situación de discapacidad sobrevenida, se han producido determinadas limitaciones funcionales que requieren valorar las condiciones actuales de desempeño de mi puesto de trabajo y las posibles alternativas que permitan garantizar la continuidad de mi relación laboral.

Segundo. Que, tras la valoración de las funciones correspondientes al puesto actualmente desempeñado, considero necesario analizar la existencia de otros puestos de trabajo dentro de la organización que puedan resultar compatibles con mis capacidades funcionales, experiencia profesional y cualificación.

Tercero. Que mi voluntad es continuar vinculada/o a la empresa y mantener mi actividad profesional en condiciones adecuadas, mediante la adopción de las medidas de adaptación necesarias o, cuando ello no resulte posible, mediante la asignación a otro puesto compatible.

Cuarto. Que la valoración de posibles alternativas profesionales debe realizarse atendiendo a las circunstancias concretas de mi situación, a la estructura organizativa de la empresa y a las posibilidades reales de reasignación funcional existentes.

Por todo ello,

SOLICITA

Primero. Que se tenga por presentada esta solicitud de valoración de una posible reubicación en un puesto de trabajo compatible con mis capacidades funcionales.

Segundo. Que la empresa proceda a analizar la existencia de puestos vacantes o funciones compatibles dentro de la organización, teniendo en cuenta mi experiencia profesional, formación, categoría y capacidades residuales.

Tercero. Que, en dicho análisis, se valoren, cuando resulte necesario, las posibles alternativas relativas a:

- La asignación a otro puesto de trabajo compatible.
- La adaptación de las funciones correspondientes al nuevo puesto.

- La movilidad funcional dentro de los límites legalmente establecidos.
- La formación o actualización de conocimientos necesaria para facilitar la transición a nuevas funciones.
- Cualquier otra medida organizativa que permita la continuidad laboral.

Cuarto. Que, en caso de no resultar posible la reubicación solicitada, la empresa comunique por escrito y de forma motivada las razones objetivas que impiden dicha alternativa, indicando las posibilidades analizadas y las circunstancias valoradas.

Quinto. Que toda la información relativa a mi situación funcional sea tratada con la debida confidencialidad y conforme a la normativa aplicable en materia de protección de datos personales.

En [localidad], a [fecha].
Firma de la persona trabajadora:
[Nombre y apellidos]

Documentación que puede acompañarse

- Documentación acreditativa de la situación reconocida por los organismos competentes, cuando resulte necesaria.
- Información funcional relevante para valorar la compatibilidad con otros puestos de trabajo.
- Informes de aptitud o recomendaciones de adaptación emitidos por los servicios competentes.
- Información relativa a formación, experiencia profesional o cualificación que pueda facilitar la identificación de puestos compatibles.
- Cualquier otra documentación útil para valorar alternativas de continuidad laboral.

Recomendaciones de uso

- Presentar la solicitud por un medio que permita acreditar la fecha de entrega y recepción por la empresa.
- Centrar la información aportada en las capacidades funcionales y profesionales, evitando incorporar datos médicos clínicos que no sean necesarios para la valoración laboral.
- Solicitar que la empresa documente las alternativas analizadas y la decisión finalmente adoptada.
- Valorar, cuando proceda, la participación de la representación legal de las personas trabajadoras o de los servicios de prevención durante el proceso.

MODELO 5
Guía de documentación médica funcional (no clínica)

Finalidad de la guía

La presente guía tiene por objeto orientar a las personas trabajadoras sobre la documentación que puede resultar útil para acreditar sus necesidades de adaptación laboral como consecuencia de una discapacidad sobrevenida, evitando la aportación de información médica innecesaria o ajena a la finalidad perseguida.

En los procedimientos dirigidos a valorar la continuidad en el empleo, la empresa necesita conocer las limitaciones funcionales que afectan al desempeño del puesto de trabajo y las posibles medidas que permitan compensarlas, pero no el historial clínico completo de la persona trabajadora ni otros datos relativos a su estado de salud que carezcan de relevancia para la relación laboral.

La aportación de documentación debe ajustarse a los principios de necesidad, proporcionalidad, confidencialidad y minimización de datos personales.

1. ¿Qué documentación funcional puede ser útil?

Dependiendo de las circunstancias de cada caso, podrá aportarse, entre otra, la siguiente documentación:

- Resolución administrativa de reconocimiento del grado de discapacidad, cuando exista y resulte pertinente.
- Resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) sobre incapacidad permanente, si hubiera sido dictada.
- Informe de aptitud emitido por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Informe funcional elaborado por los servicios de rehabilitación, medicina del trabajo, terapia ocupacional u otros profesionales competentes.
- Recomendaciones técnicas sobre adaptación del puesto de trabajo.
- Informes de valoración funcional emitidos por organismos públicos o entidades especializadas.
- Cualquier otro documento que describa las capacidades conservadas, las limitaciones funcionales y las recomendaciones para el desempeño laboral.

---

2. ¿Qué información resulta realmente relevante?

La documentación aportada debería centrarse en aspectos relacionados con el desempeño del trabajo, tales como:

- Actividades que pueden realizarse sin limitaciones.
- Actividades que requieren apoyo o adaptación.
- Movimientos o esfuerzos que deben evitarse.
- Necesidad de ayudas técnicas o productos de apoyo.
- Limitaciones en la manipulación de cargas, movilidad o desplazamientos, cuando proceda.
- Necesidad de adaptación de horarios, pausas o ritmos de trabajo.

- Recomendaciones ergonómicas.
- Posibilidad de desempeñar otras funciones compatibles.

El objetivo no es acreditar una discapacidad, sino identificar las medidas que permitan continuar desarrollando una actividad profesional en condiciones adecuadas.

---

3. ¿Qué documentación no suele ser necesaria?

Con carácter general, no resulta necesario aportar:

- Historias clínicas completas.
- Informes médicos con información diagnóstica detallada que no guarde relación con el puesto de trabajo.
- Pruebas diagnósticas, analíticas o exploraciones clínicas cuyo contenido no resulte relevante para la valoración funcional.
- Información relativa a patologías ajenas a las limitaciones que afectan al desempeño laboral.
- Datos personales especialmente sensibles que no aporten información útil para la adopción de ajustes razonables.

La empresa únicamente debe conocer aquella información imprescindible para valorar la adaptación del puesto de trabajo y garantizar la seguridad y salud laboral.

---

4. Recomendaciones para la presentación de la documentación

Se recomienda que la documentación:

- Sea reciente y refleje la situación funcional actual de la persona trabajadora.

- Describa las capacidades y limitaciones desde una perspectiva laboral.
- Contenga recomendaciones objetivas sobre posibles adaptaciones.
- Sea clara, comprensible y suficiente para facilitar la evaluación de ajustes razonables.
- Se presente únicamente en la medida necesaria para la finalidad perseguida.

Cuando existan dudas sobre el alcance de la información que debe facilitarse, podrá solicitarse el asesoramiento de la representación legal de las personas trabajadoras, del servicio de prevención o de un profesional especializado.

---

5. Protección de la confidencialidad

La información relativa a la salud constituye una categoría especial de datos personales y debe ser tratada con estricta confidencialidad, de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679, General de Protección de Datos (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y la restante normativa aplicable.

La empresa únicamente podrá tratar los datos personales que resulten adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario para valorar la adopción de ajustes razonables y garantizar el cumplimiento de sus obligaciones legales en materia laboral y de prevención de riesgos laborales.

MODELO 6
Reclamación ante la negativa empresarial o la falta de respuesta a la solicitud de adaptación del puesto de trabajo o de realización de ajustes razonables

Finalidad del modelo

El modelo busca facilitar a la persona trabajadora la formulación de una reclamación escrita cuando la empresa haya denegado la solicitud de adapta-

ción del puesto de trabajo o de realización de ajustes razonables, cuando la respuesta ofrecida resulte insuficiente o cuando, transcurrido un plazo razonable, no se haya recibido contestación alguna.

La finalidad de este escrito es solicitar una revisión de la decisión empresarial, promover la continuación del proceso de diálogo y negociación y dejar constancia documental de la posición de la persona trabajadora antes de acudir, en su caso, a otras vías de tutela administrativa o judicial.

_____

[NOMBRE DE LA EMPRESA]
[Departamento de Recursos Humanos / Dirección / Persona responsable]

D./D.ª [Nombre y apellidos], con DNI/NIE [indicar], trabajador/a de la empresa [nombre de la empresa], con categoría profesional [indicar] y puesto de trabajo [indicar], comparece y,

EXPONE

Primero. Que con fecha [indicar] presenté escrito comunicando mi voluntad de continuar en el empleo y solicitando la adaptación de mi puesto de trabajo y la evaluación de posibles ajustes razonables, al amparo de la normativa vigente.

Segundo. Que, con fecha [indicar], la empresa:

- Ha denegado la solicitud presentada.
- Ha rechazado la adopción de las medidas solicitadas.
- Ha ofrecido una respuesta que considero insuficiente o incompleta.
- No ha dado respuesta a la solicitud formulada.

Tercero. Que, a mi juicio, la decisión adoptada no refleja una valoración suficientemente individualizada de mi situación ni de las posibles medidas que permitirían mi continuidad laboral, o bien no contiene una motivación que permita conocer las razones objetivas que justifican la decisión adoptada.

Cuarto. Que mantengo plenamente mi voluntad de continuar desarrollando mi actividad profesional y de colaborar en la búsqueda de soluciones compatibles con mis capacidades funcionales y con las necesidades organizativas de la empresa.

Por todo ello,

SOLICITO

Primero. Que se revise la decisión adoptada, procediendo a una nueva valoración individualizada de las posibles medidas de adaptación del puesto de trabajo o de los ajustes razonables que permitan mi permanencia en el empleo.

Segundo. Que, en caso de no haberse realizado, se lleve a cabo una evaluación completa de las alternativas existentes, incluyendo, cuando resulte procedente, la adaptación del puesto, la reorganización de funciones, la implantación de apoyos técnicos o la posible reubicación en otro puesto compatible.

Tercero. Que la empresa comunique por escrito y de forma motivada el resultado de dicha revisión, indicando las actuaciones realizadas y los criterios objetivos tenidos en cuenta para la adopción de su decisión.

Cuarto. Que se mantenga abierto un proceso de diálogo y colaboración entre ambas partes con el objetivo de encontrar una solución que permita la continuidad de la relación laboral en condiciones compatibles con mi situación funcional.

En [localidad], a [fecha].

Firma de la persona trabajadora
[Nombre y apellidos]

_____

Documentación que puede acompañarse

- Copia de la comunicación de voluntad de continuidad laboral.
- Copia de la solicitud de adaptación del puesto de trabajo.
- Copia de la solicitud de evaluación de ajustes razonables.
- Respuesta empresarial, en caso de haberse recibido.
- Informes funcionales o documentación adicional que no hubiera sido aportada con anterioridad.
- Cualquier otra documentación que resulte relevante para la revisión de la decisión.

Recomendaciones de uso

- Presentar esta reclamación por un medio que permita acreditar su recepción por la empresa.
- Solicitar expresamente una respuesta escrita y motivada.
- Conservar copia de toda la documentación intercambiada durante el procedimiento.
- Si la empresa mantiene su negativa, no responde o persiste el desacuerdo, valorar la posibilidad de acudir a la representación legal de las personas trabajadoras, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos o, en su caso, a la jurisdicción social para la defensa de los derechos reconocidos por la Ley 2/2025.

MODELO 7
Lista de comprobación para empresas: procedimiento de actuación ante una situación de discapacidad sobrevenida

Finalidad de la herramienta

Esta lista de comprobación tiene por objeto facilitar a las empresas la adecuada gestión del procedimiento derivado de una situación de discapacidad so-

brevenida que afecten a personas trabajadoras en activo, proporcionando una guía práctica de las actuaciones que conviene realizar para garantizar el respeto de los derechos reconocidos por la Ley 2/2025 y reducir el riesgo de decisiones contrarias al principio de igualdad de trato y no discriminación.

Se trata de una herramienta de apoyo interno que permite verificar que el procedimiento seguido ha sido objetivo, individualizado, documentado y respetuoso con la normativa laboral vigente.

La utilización de esta lista no sustituye el análisis jurídico de cada caso concreto, pero constituye una buena práctica de gestión de personas y de prevención de conflictos laborales.

Utilidad práctica

La utilización sistemática de esta lista de comprobación permite a la empresa ordenar y documentar las actuaciones desarrolladas ante una situación de discapacidad sobrevenida, favoreciendo una valoración objetiva y coherente con las exigencias derivadas de la Ley 2/2025. Asimismo, contribuye a reforzar la transparencia en la toma de decisiones, prevenir posibles conflictos laborales y proporcionar mayor seguridad jurídica tanto a la empresa como a la persona trabajadora.

Aunque esta herramienta se integra en un repertorio orientado principalmente a facilitar el ejercicio de los derechos de las personas trabajadoras, presenta también una utilidad específica para las empresas, al favorecer el cumplimiento adecuado de sus obligaciones legales y servir como referencia en procesos de diálogo, negociación o mediación. De este modo, el anexo no solo proporciona instrumentos para la efectividad de los derechos reconocidos por la Ley 2/2025, sino también mecanismos que facilitan su aplicación práctica mediante la colaboración entre las partes.

LISTA DE COMPROBACIÓN

1. Recepción de la comunicación de la persona trabajadora

- Se ha recibido la comunicación de voluntad de continuidad laboral.
- Se ha registrado la fecha de recepción de la solicitud.
- Se ha designado la persona o departamento responsable de la tramitación.
- Se ha garantizado la confidencialidad de la información recibida.

---

2. Valoración inicial de la situación

- Se ha identificado el puesto de trabajo afectado.
- Se han determinado las funciones esenciales del puesto.
- Se ha analizado la documentación funcional aportada por la persona trabajadora.
- Se ha solicitado únicamente la información estrictamente necesaria para valorar las posibles adaptaciones.
- Se ha respetado la normativa sobre protección de datos personales.

---

3. Evaluación de los ajustes razonables

- Se ha realizado una evaluación individualizada de las necesidades de adaptación.
- Se ha contado, cuando ha sido necesario, con el asesoramiento del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales u otros servicios técnicos competentes.
- Se han analizado las posibles adaptaciones técnicas del puesto.
- Se han valorado adaptaciones organizativas o funcionales.
- Se ha estudiado la incorporación de ayudas técnicas o productos de apoyo.
- Se ha considerado la posibilidad de adaptar horarios o jornadas cuando ello resulte adecuado.
- Se ha documentado el proceso de evaluación.

4. Análisis de alternativas

- Se ha valorado la posibilidad de mantener a la persona trabajadora en su puesto con las adaptaciones necesarias.
- Cuando ello no ha sido posible, se han analizado otros puestos compatibles existentes en la empresa.
- Se ha comprobado si existen vacantes o puestos susceptibles de adaptación.
- Se han tenido en cuenta la experiencia profesional y la cualificación de la persona trabajadora.

5. Motivación de la decisión

- La decisión adoptada está basada en criterios objetivos.
- La resolución se encuentra suficientemente motivada.
- Se han explicado las razones por las que determinadas medidas resultan viables o inviables.
- En caso de apreciarse una carga desproporcionada, esta ha sido debidamente justificada atendiendo a las circunstancias económicas, técnicas y organizativas de la empresa.

6. Comunicación a la persona trabajadora

- La respuesta se ha realizado por escrito.
- Se han explicado las medidas que se implantarán o las razones de su rechazo.
- Se ha informado de las alternativas consideradas.
- Se ha facilitado el mantenimiento del diálogo durante el procedimiento.

7. Seguimiento de las medidas adoptadas

- Se ha fijado una fecha para revisar la eficacia de las adaptaciones implantadas.
- Se ha previsto la posibilidad de modificar las medidas cuando cambien las circunstancias.
- Se ha documentado el seguimiento realizado.

Recomendaciones de buenas prácticas

Además del cumplimiento de las obligaciones legales, resulta aconsejable que la empresa:

- Promueva un clima de diálogo y colaboración con la persona trabajadora durante todo el procedimiento.
- Actúe con la máxima diligencia, evitando retrasos injustificados en la tramitación de las solicitudes.
- Documente todas las actuaciones realizadas y las decisiones adoptadas.
- Impulse la participación de los servicios de prevención, de los recursos humanos y, cuando proceda, de la representación legal de las personas trabajadoras.
- Valore las ayudas públicas y los incentivos existentes para facilitar la implantación de ajustes razonables.
- Revise periódicamente sus protocolos internos para garantizar que las situaciones de discapacidad sobrevenida se gestionan conforme a los principios de igualdad, inclusión y mantenimiento del empleo.

MODELO 8
Guía rápida para personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida

¿Qué es esta guía?

Esta guía pretende ofrecer una orientación básica a las personas trabajadoras que, durante el desarrollo de su vida laboral, adquieren una discapacidad que puede afectar al desempeño de su puesto de trabajo.

Su finalidad es ayudar a conocer los principales derechos reconocidos por la Ley 2/2025 y facilitar los primeros pasos para ejercerlos de forma eficaz.

1. ¿Qué ha cambiado con la Ley 2/2025?

La Ley 2/2025 supone un cambio de enfoque en la protección de las personas con discapacidad sobrevenida. La aparición de una discapacidad durante la relación laboral ya no puede entenderse automáticamente como una causa de extinción del contrato de trabajo.

La nueva regulación prioriza la continuidad en el empleo mediante la adopción de medidas que permitan a la persona trabajadora seguir desarrollando una actividad profesional compatible con sus capacidades.

2. ¿Qué derechos tengo?

Si durante su vida laboral se produce una situación de discapacidad sobrevenida que afecta al desempeño de su puesto de trabajo, puede ejercer, entre otros, los siguientes derechos:

- Manifestar tu voluntad de continuar trabajando.
- Solicitar la adaptación de tu puesto de trabajo.
- Pedir que la empresa evalúe los posibles ajustes razonables.
- Participar en el proceso de búsqueda de soluciones.
- Solicitar la reubicación en otro puesto compatible, cuando resulte procedente.
- Recibir una respuesta motivada por parte de la empresa.
- No sufrir un trato discriminatorio por razón de discapacidad.
- Solicitar el apoyo de la representación legal de las personas trabajadoras o de asesoramiento especializado.

3. ¿Qué debo hacer si aparece una discapacidad que afecta a mi trabajo?

Como orientación general, es recomendable seguir los siguientes pasos:

Primer paso. Analizar cómo afectan las nuevas limitaciones funcionales al desempeño del puesto de trabajo.

Segundo paso. Reunir la documentación funcional que pueda resultar útil para valorar las necesidades de adaptación.

Tercer paso. Comunicar a la empresa tu voluntad de continuar trabajando.

Cuarto paso. Solicitar la adaptación del puesto de trabajo y la evaluación de los ajustes razonables.

Quinto paso. Participar activamente en el proceso de diálogo con la empresa.

Sexto paso. Conservar copia de todas las comunicaciones y documentos intercambiados.

---

4. ¿Qué documentación conviene aportar?

Lo más importante es aportar información sobre las capacidades funcionales y las necesidades de adaptación, evitando facilitar información médica que no resulte necesaria.

Puede ser útil presentar:

- Informes funcionales.
- Informes de aptitud del Servicio de Prevención.
- Resoluciones administrativas, cuando existan.
- Recomendaciones sobre adaptación del puesto de trabajo.

---

5. ¿Qué puede hacer la empresa?

La empresa debe analizar de forma individualizada las posibilidades de mantener la relación laboral.

Entre otras actuaciones, puede:

- Adaptar el puesto de trabajo.
- Modificar determinadas tareas.
- Facilitar productos o tecnologías de apoyo.
- Introducir cambios organizativos.

- Adaptar horarios o jornadas, cuando resulte adecuado.
- Valorar la reubicación en otro puesto compatible.

La empresa deberá motivar su decisión y justificar, en su caso, las razones por las que determinadas medidas no resultan viables.

---

6. ¿Qué puedo hacer si la empresa rechaza mi solicitud?

Si la empresa no responde, rechaza la solicitud o considera que no ha valorado adecuadamente su situación, puede:

- Solicitar una revisión de la decisión.
- Pedir el apoyo de la representación legal de las personas trabajadoras.
- Solicitar la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuando proceda.
- Solicitar asesoramiento jurídico especializado.
- Ejercer las acciones que procedan ante la jurisdicción social para la defensa de tus derechos.

---

7. Recomendaciones prácticas

- Comunique su situación por escrito.
- Conserve copia de toda la documentación presentada.
- Evite aportar información médica innecesaria.
- Participe activamente en el proceso de evaluación.
- Solicite siempre respuestas por escrito.
- Anote las fechas de todas las actuaciones realizadas.
- Busque asesoramiento cuando tenga dudas sobre el procedimiento.

---

8. Lista de comprobación

Antes de finalizar el procedimiento, verifique que:

- Ha comunicado su voluntad de continuar trabajando.
- Ha solicitado la adaptación del puesto de trabajo.
- Ha pedido la evaluación de los ajustes razonables.
- Ha aportado la documentación funcional necesaria.

- Dispone de copia de todas las comunicaciones.
- Ha recibido una respuesta motivada de la empresa o, en su defecto, ha dejado constancia de la falta de respuesta.
- Conoce las opciones disponibles si no está conforme con la decisión adoptada.

Mensaje final

La discapacidad sobrevenida no debe suponer, por sí sola, el final de la vida laboral. La Ley 2/2025 reconoce el derecho de las personas trabajadoras a que su situación sea valorada de forma individualizada y a que, antes de adoptar una decisión extintiva de la relación laboral, se analicen las posibilidades reales de adaptación del puesto de trabajo, realización de ajustes razonables o reubicación en otro puesto compatible.

Ejercer estos derechos de manera informada, documentada y dialogante constituye una garantía esencial para favorecer la permanencia en el mercado de trabajo y hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades.

DISCAPACIDAD SOBREVENIDA Y EMPLEO: GUÍA INTEGRAL DE APLICACIÓN DE LA LEY 2/2025

Gloria Álvarez Ramírez
Prólogo de María José Romero Ródenas

Discapacidad sobrevenida y empleo: Guía integral de aplicación de la Ley 2/2025 ofrece una visión global de la profunda transformación introducida por la Ley 2/2025 en la protección de las personas trabajadoras que adquieren una discapacidad durante su vida laboral.

Con esta publicación, el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, CERMI pone a disposición de personas trabajadoras, empresas, organizaciones sindicales, profesionales y operadores jurídicos una guía práctica para comprender y aplicar el nuevo marco jurídico orientado a la continuidad en el empleo.

La obra analiza el alcance de los nuevos derechos reconocidos a las personas trabajadoras, las obligaciones empresariales en materia de ajustes razonables y reubicación, las particularidades aplicables a las pequeñas empresas, el procedimiento para el ejercicio de los derechos derivados de la reforma y los principales retos interpretativos que plantea su aplicación.

Junto al análisis jurídico, la guía incorpora un repertorio de formularios, modelos y herramientas prácticas destinados a facilitar el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos por la Ley 2/2025 y a favorecer la búsqueda de soluciones que permitan la permanencia en el empleo.

La publicación invita asimismo a reflexionar sobre uno de los principales retos aún pendientes, a saber, la necesaria adaptación del sistema de Seguridad Social para articular adecuada- mente la compatibilidad entre la pensión de incapacidad permanente y el desarrollo de una actividad laboral.

La promoción de los derechos de las personas con discapacidad, en el ámbito del Derecho del Trabajo, pasa por contribuir a impulsar un modelo de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la inclusión y la permanencia en el empleo, como prioridad absoluta y si es voluntad de la persona trabajadora.

Con el apoyo de:

GOBIERNO DE ESPAÑA · MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO Y AGENDA 2030
POR SOLIDARIDAD OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

Acceso digital:

9 788410 167995

CERMI
COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

FUNDACIÓN Derecho y DISCAPACIDAD

ediciones cinca