

La protección jurídica frente a la discriminación por discapacidad y enfermedad: análisis de la carga probatoria

Elisa Cuadros Garrido

Profesora Contratada Doctora

Universidad de Murcia

mariaelisa.cuadros@um.es

<https://orcid.org/0000-0003-0297-5330>

RESUMEN. La cuestión nuclear del estudio se centra en la identificación de las categorías sospechosas de discriminación, ora por discapacidad, ora por enfermedad y cómo se concreta esta protección en relación con los efectos sobre la práctica de la prueba.

Se analizará que, en discapacidad, la vara de medir la tienen dos elementos determinantes: los ajustes razonables y el juego de la presunción, y que es del todo imperativo que la empresa realice el *acomodo* en los supuestos que la persona trabajadora sea discapacitada y se tenga conocimiento o debiera tenerlo, si no la presunción en contra juega a favor. Ciertamente, de ello depende el resultado del proceso.

Mientras que en los incipientes procesos discriminatorios por enfermedad desde la Ley 15/2022, el protagonismo total lo tiene la carga de la prueba sobre la empresa, ya que los indicios de discriminación suelen entenderse cumplidos con la prueba documental de un proceso de incapacidad temporal o algo similar. Con ello se restaura una antigua doctrina del TS que, quizás, nunca debió dejar de existir.

PALABRAS CLAVE Discriminación por discapacidad, discriminación por enfermedad, ajustes razonables, carga de la prueba, incapacidad temporal.

SUMARIO I. Derecho antidiscriminatorio de la UE II. Delimitación de la prohibición de discriminación por discapacidad 2.1. La noción actual de discapacidad 2.2. La disca-

pacidad en la creación del concepto discriminación refleja 2.3. Normativa sobre discapacidad 2.4. El acomodamiento o los ajustes razonables A) Origen B) Regulación legal de los ajustes razonables C) Jurisprudencia española C. 1 No superación del periodo de prueba del discapacitado, despido nulo C.2. Bolsa de empleo de Correos, falta llamamiento de un discapacitado, nulidad de la exclusión C.3 Realizados los ajustes razonables, y siendo estos rechazados, no se considera discriminación hacia el trabajador discapacitado. III. La prohibición de la discriminación por enfermedad tras la ley 15/2022 IV. Carga de la prueba V. Reflexiones finales.

ABSTRACT. The core question of the study focuses on the identification of the categories suspected of discrimination, either due to disability or due to illness, and how this protection is specified in relation to the effects on the taking of the test.

We will see that in disability the yardstick has two determining elements: reasonable adjustments and the presumption, and that it is absolutely imperative that the company makes the accommodation in the cases that the worker is disabled and is aware of it or should have it, otherwise the presumption against it works in favour of the worker. Certainly, the result of the process depends on it.

While in the incipient discriminatory processes due to illness since Law 15/2022, the total prominence is given to the burden of proof on the company since the signs of discrimination are usually understood to be fulfilled with documentary evidence of a temporary disability process or something similar. This restores an ancient doctrine of the TS that, perhaps, should never have ceased to exist.

KEYWORDS Discrimination due to disability, discrimination due to illness, reasonable adjustments, burden of proof, temporary disability.

SUMMARY I. EU anti-discrimination law II. Delimitation of the prohibition of discrimination due to disability 2.1. The current notion of disability 2.2. Disability in the creation of the concept of discrimination reflects 2.3. Disability regulations 2.4. Accommodation or reasonable adjustments A) Origin B) Legal regulation of reasonable adjustments C) Spanish jurisprudence C. 1 Failure to exceed the disabled person's trial period, null dismissal C.2. Correos employment exchange, lack of call from a disabled person, nullity of exclusion C.3 Once the reasonable adjustments have been made, and these being rejected, discrimination against the disabled worker is not considered. II. The prohibition of discrimination due to illness after law 15/2022 IV. Burden of proof V. Final thoughts

I. Derecho antidiscriminatorio de la UE

El principio de igualdad de trato, de oportunidades y de no discriminación en el empleo es reconocido por normas de todos los rangos, pero el motor proviene del ámbito internacional.

El Derecho antidiscriminatorio de la Unión Europea ha experimentado una evolución muy potente. Lo que comenzó con la igualdad salarial entre hombres y mujeres, y con el principio

de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo se ha ido ampliando progresivamente a otros ámbitos más allá del laboral y a nuevos grupos afectados por distintas formas de discriminación¹.

La entrada en vigor el 1 de mayo de 1999 del Tratado de Ámsterdam², marca un antes y un después en el tratamiento que el Derecho de la Unión y el principio de no discriminación, verdaderamente, supone un giro del todo copernicano³. Pero hemos de detenernos, brevemente, en el Tratado porque suele considerarse que, a partir su firma, puede hablarse de una Unión Social, en Europa; un espacio en el que los derechos sociales se integran con los derechos económicos, situándose ambos en un mismo plano de importancia⁴. A partir del Tratado de Ámsterdam, la igualdad y la no discriminación fueron un objetivo explícito de la Unión⁵ y un año después dieron lugar a las conocidas como Directivas antidiscriminación⁶ que suponen una ruptura frente al limitado enfoque hasta entonces existente, basado exclusivamente en el género y en el empleo. Tras las directivas la Unión Europea se compromete a luchar contra toda forma de discriminación, ya sea por motivo de sexo, raza, origen étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, mediante la adopción de medidas adecuadas.

- 1 El marco legal contra la discriminación en el ámbito laboral se ha desarrollado, tanto a nivel internacional como comunitario, principalmente en torno a las causas «tradicionales» de discriminación, como el «sexo», la «discapacidad» y la «orientación sexual». Sin embargo, las transformaciones sociales derivadas de la evolución histórica, cultural y educativa hacen necesario analizar la aparición de «nuevas» formas de discriminación. Entre ellas destacan la discriminación por «identidad sexual», por «identidad de género» y, según lo establece la Ley 15/2022, de 12 de julio, por «expresión de género». Vid. CANO GALÁN, Yolanda «¿Discriminación por transexualidad en el empleo: ¿nueva causa, condición o estado objeto de protección tras la Ley 15/2022, de 12 de julio?», *Revista Aranzadi Doctrinal* núm. 9, 2022.
- 2 Instrumento de Ratificación por parte de España del Tratado de Ámsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, firmado en Ámsterdam el 2 de octubre de 1997. BOE núm. 109, de 7 de mayo de 1999, páginas 17146 a 1720. Supone el culmen de los trabajos de la Conferencia Intergubernamental que comenzaron en 1996 según lo firmado previamente del Tratado de Maastricht. En vigor desde mayo de 1999 incorporó a los Tratados Constitutivos tanto el Acuerdo sobre política social como la adhesión de los Estados miembros a la Carta Social Europea de 1961 y a la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de 1989.
- 3 GIMÉNEZ GLUCK, David «La discriminación múltiple en el Derecho de la Unión», *Revista Española de Derecho Europeo*, núm. 45, 2013.
- 4 SEMPERE NAVARRO Antonio V. y CANO GALÁN Yolanda «La Constitución Española y el derecho social comunitario», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 5, 2000.
- 5 ALAMEDA CASTILLO, María Teresa: «Estadios previos al contrato de trabajo y discriminación», *Aranzadi*, 2012.
- 6 Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 19.6.2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico y la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27.10.2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación por razón de religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual.

II. Delimitación de la prohibición de discriminación por discapacidad

2.1. La noción actual de discapacidad

En relación con la discapacidad, resulta conveniente apuntar que constituye uno de los campos más difíciles de aprehender porque evoluciona con la sociedad y ello provoca como consecuencia un *ensanchamiento del término discapacidad*⁷. Enlazado con lo anterior, es conveniente destacar el significativo progreso experimentado de la concepción de la discapacidad en las últimas décadas respecto de su conceptualización y tratamiento jurídico, tanto en el ámbito nacional como en el internacional⁸.

La transición desde el modelo médico-rehabilitador hacia el modelo social de la discapacidad⁹ se ha visto consolidada mediante un consistente cuerpo normativo que reconoce a las personas con discapacidad como sujetos valiosos para la sociedad, con plena capacidad de contribución, y no meramente como individuos enfermos o necesitados de asistencia. En consecuencia, incumbe a la sociedad y, en particular, a los poderes públicos garantizar la protección efectiva de sus derechos fundamentales y ordinarios, a fin de promover su autonomía personal, independencia y plena inclusión social, con especial atención al ámbito laboral. En esta línea, la consecución de una verdadera inserción social y profesional de las personas con discapacidad requiere la observancia estricta del principio general de igualdad de trato y de no discriminación, en todas sus manifestaciones, tal como reiteradamente consagran los principales instrumentos normativos¹⁰.

En el anterior sentido, la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad (LGDPD) aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/2013¹¹, constituye la norma fundamental para regular los derechos de las personas con discapacidad. El art. 38 LGDPD regula una serie de disposiciones específicas en materia de inserción laboral de los trabajadores con discapacidad. En primer término, establece la obligación de que las actuaciones de orientación y colocación se desarrollen en condiciones de igualdad, deber que recae no solo sobre los servicios públicos de empleo en el ejercicio de sus funciones, sino también sobre los restantes agentes que intervienen en los procesos de intermediación laboral. En segundo lugar, el precepto dispone la creación de un registro específico de trabajadores con discapacidad en el

7 RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz: «La obligación de realizar ajustes razonables del puesto de trabajo a las personas con discapacidad,» *Temas Laborales*, núm. 27, 2015.

8 DE LORENZO GARCÍA, Rafael *Derecho de la Discapacidad. Un nuevo orden jurídico*, 2019.

9 Representa un cambio de paradigma: el primero contempla la discapacidad como un problema individual, una enfermedad o deficiencia a curar o rehabilitar; mientras que el segundo, la considera un asunto social causado por la organización y las barreras de la propia sociedad, que deben ser eliminadas a través del cambio y la inclusión.

10 MELLA MÉNDEZ, Lourdes: «Discapacidad, enfermedad e incapacidad y su relación con la extinción del contrato de trabajo: puntos críticos», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 279, 2024.

11 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. BOE núm. 289, de 3/12/2013.

seno de los servicios públicos de empleo, cuya inclusión requerirá el consentimiento expreso de los interesados. Dicho registro tiene por objeto facilitar la aplicación de los beneficios y medidas de fomento que la normativa reconoce tanto a las personas con discapacidad como a las empresas que formalicen su contratación. Finalmente, el artículo remite al desarrollo reglamentario la determinación de los mecanismos de coordinación entre los servicios públicos de empleo, las agencias de colocación y los equipos multiprofesionales encargados de la calificación y reconocimiento del grado de discapacidad previsto legalmente.

Un gran logro legislativo lo ha supuesto 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 jurídica¹² ya que se modifica la normativa española para adaptarla a la CRPD. Su objetivo es asegurar que todas las personas sean reconocidas como titulares de capacidad jurídica en igualdad de condiciones. En lugar de declarar la incapacitación, la ley introduce un sistema de apoyos que respeta la voluntad y las preferencias de cada individuo, priorizando las medidas voluntarias como los poderes preventivos y los mandatos notariales. Cuando sea necesario recurrir a la vía judicial, se sustituyen las antiguas figuras de incapacitación y tutela de personas adultas por nuevas formas de apoyo, como la curatela (de carácter principalmente asistencial), la guarda de hecho reforzada y el defensor judicial, con la obligación de revisar periódicamente las medidas adoptadas.

Por su otra parte, la STC 3/2018, de 22 de enero¹³, destaca que existe discriminación por razón de la discapacidad tanto si se acredita un propósito de causar perjuicio a la persona por el mero hecho de ser discapacitada, es decir, discriminación directa. Tanto como la indirecta que supone la constatación de que se ha producido un resultado debido a la acción de un responsable, que causa la 'distinción, exclusión o restricción' de alguno de los derechos de quien es discapacitado, sin que tenga que concurrir la afectación de ninguna otra circunstancia personal. De allí, la importancia que de quien tiene a su cargo el evitar esas barreras restrictivas, de emplear las medidas pertinentes que eviten el resultado discriminatorio, esto es, 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 goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Por último, cabe resaltar que cierto sector de la doctrina viene reivindicado el Derecho de la discapacidad como una rama propia del Derecho¹⁴. Dentro del sector iuslaboralista se concibe mayoritariamente, la discapacidad como un problema de justicia social y de efectividad de los derechos fundamentales¹⁵.

12 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. BOE núm. 132, de 03/06/2021.

13 STC 3/2018, de 22 de enero, rec. 2699-2016 (ECLI:ES:TC: 2018:3).

14 Así lo defienden en 2020 De Lorenzo García y Pérez Bueno, en *Fundamentos del Derecho de la Discapacidad*, aunque se trata de una pretensión que comenzó en el año 2009, por parte de Lorenzo García. Vid. DE LORENZO GARCÍA, Rafael, y PÉREZ BUENO, Luis Cayo (Coors.): *Fundamentos del Derecho de la Discapacidad*, Aranzadi, 2020.

15 En este sentido MONEREO PÉREZ, José Luis: «El empleo protegido y la integración laboral de las personas con discapacidad», *Revista de Derecho Social*, núm. 71, 2015. MOLINA NAVARRETE, Cristóbal: «Trabajo decente y discapacidad: el derecho al empleo inclusivo» *Revista de Derecho Social*, núm. 73, 2016). ROMERO RODENAS, M.^a José: *Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad*, Real Patronato

2.2. La discapacidad en la creación del concepto de discriminación refleja

Cabe apuntar que el importante concepto de discriminación refleja o discriminación por asociación regulado de manera expresa ahora en la Ley 15/2022 en el art 6.1 b), tiene su origen en jurisprudencia europea sobre discapacidad en la se enjuician supuestos de trabajadores, que, a su vez, son familiares de personas con patologías y que por ello que son discriminados de manera indirecta por la condición de sus allegados. En este sentido el hito lo marcó la STJUE 17 julio 2008 asunto C-303/06, *Coleman*¹⁶, que declaró que el ámbito de aplicación personal de la protección contra la discriminación por motivos de discapacidad, establecida en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo¹⁷, se extiende al trabajador que no es discapacitado, pero que se ocupa del cuidado de un menor discapacitado al que dispensa la mayor parte de los cuidados que requiere su estado.

Posteriormente, aunque sobre una cuestión tributaria merece mencionarse la STEDH 22 marzo 2016 asunto *Guberina*¹⁸.

Y muy recientemente la STJUE 11 septiembre 2025, asunto *Bervidi*¹⁹ considera que la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, debe interpretarse en el sentido de que la prohibición de discriminación indirecta por motivos de discapacidad se aplica también a un trabajador que no es él mismo discapacitado, pero que es objeto de tal discriminación debido a la asistencia que presta a su hijo aquejado de una discapacidad, que le permite recibir la mayor parte de los cuidados que requiere su estado. A mayor abundamiento, el empresario está obligado a garantizar el respeto del principio de igualdad de los trabajadores

sobre Discapacidad ,2023 y FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier: *Inserción laboral de las personas con discapacidad y capacidad intelectual límite*, Aranzadi, 2017.

16 Ms Coleman trabajaba en un despacho de abogados, era la cuidadora principal de su hijo discapacitado, y alegaba que había sido tratada menos favorablemente que otros empleados por ese motivo.

17 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 núm. 303, de 2 de diciembre de 2000, páginas 16 a 22.

18 El solicitante solicitó una exención fiscal (exención del impuesto de transmisión de bienes inmuebles) al comprar la nueva vivienda, alegando que la anterior no satisfacía las necesidades de vivienda de su familia por la discapacidad del hijo. Las autoridades fiscales rechazaron la exención/arbitraron que el piso antiguo sí satisfacía las necesidades legales, por ejemplo, tamaño, infraestructura básica, etc., sin embargo no se consideraron las barreras relacionadas con la discapacidad del hijo (como la ausencia de ascensor).

El Estado/las autoridades no consideraron las circunstancias específicas del hijo discapacitado — por ejemplo, la dificultad que supone vivir en un piso sin ascensor para sacarlo al exterior, terapias, etc. Emplearon un enfoque demasiado «mecánico» o rígido de la ley fiscal, centrado en criterios generales como si la vivienda anterior cumplía requisitos básicos de tamaño o infraestructura, pero sin verificar si era realmente habitable en las condiciones que exigía la discapacidad.

En consecuencia, el TEDH halló que hubo violación de art. 14 y art. 1 Protocolo 1; es decir, discriminación en materia de propiedad por motivo de discapacidad del hijo.

19 STJUE 11 septiembre 2025, asunto *Bervidi* C38/24 (ECLI:EU:C:2025:690).

y de la prohibición de discriminación indirecta a realizar ajustes razonables, respecto de un trabajador que, sin ser él mismo discapacitado, presta a su hijo aquejado de una discapacidad la asistencia que le permite recibir la mayor parte de los cuidados que requiere su estado, siempre que tales ajustes no supongan una carga excesiva para el empleador.

2.3. Normativa sobre discapacidad

Este estudio de esta concreta parcela, parte de los marcos que establece la normativa vigente en protección del derecho a la igualdad de los trabajadores discapacitados y el principio de no discriminación del colectivo. A continuación, enumeramos el abanico de normas.

Cabe comenzar por el art 1 de la aludida Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación que incluye la discapacidad como una de las causas de discriminación y el art. 2 reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato. Por su parte, merecen destacarse dos arts. del mencionado cuerpo legal, por un lado, el 5 que obliga a los empleadores a proporcionar ajustes razonables a personas con discapacidad para garantizar la igualdad de oportunidades²⁰.

A continuación, destacamos, la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad de la ONU, de 13 de diciembre de 2006 y formalizada por la Decisión (UE) 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, relativa a la celebración de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. La Convención, ratificada por la Unión Europea, establece normas mínimas para proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad, promoviendo la igualdad y su dignidad inherente²¹. En su art. 1 protege a quienes *«tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás»*. Y en su art. 2 señala que se entenderá por discriminación por motivo de discapacidad *«cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables»*.

El relevante art. 21 de la Carta de derechos fundamentales²² incluye la discapacidad como uno de los factores expresos de protección contra discriminaciones²³, mientras que el artí-

20 Aunque el marco general de la Directiva es contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en el empleo y la ocupación, si bien se restringió el texto al acomodamiento de los discapacitados.

21 Decisión del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, relativa a la celebración, por parte de la Comunidad Europea, de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. DOUE núm. 23, de 27 de enero de 2010, páginas 35 a 61.

22 Carta de derechos fundamentales, Diario Oficial de la Unión Europea, 30 marzo 2010, C 83/389.

23 Prohíbe toda discriminación y, en particular, la fundada en «sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u

culo 26 «reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas» a beneficiarse de medidas para su integración.

Por otro lado, la Carta Social Europea²⁴ (CSE) establece varias obligaciones para los Estados para garantizar la igualdad de oportunidades, la protección y la integración de las personas con discapacidad y entre ellas enfatiza que deben gozar de igualdad de trato y no ser discriminadas por razón de su discapacidad. Además, España ha ratificado el protocolo adicional que ha de ser puesto de relieve por su potencial, en el que se implementa un mecanismo de reclamaciones colectivas ante el Comité Europeo de Derechos Sociales²⁵, con ello se permite a sindicatos, organizaciones empresariales y ONG presentar quejas colectivas por posibles infracciones de derechos sociales reconocidos en la Carta Social Europea.

La reciente Observación General N.º 8 del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada en 2022²⁶, clarifica las obligaciones de los Estados en relación con el derecho al trabajo y al empleo consagrado en el art- 27 de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, en adelante CRPD (*Convention on the Rights of Persons with Disabilities*). Este documento aborda la necesidad de combatir el capacitismo que genera discriminación en el empleo, promueve la prohibición de la discriminación en todos los aspectos laborales (desde la contratación hasta las condiciones de trabajo y la promoción), y exige que se garantice a las personas con discapacidad los derechos laborales y sindicales en igualdad de condiciones, incluyendo la remuneración equitativa.

Por su parte, el Tribunal de Europeo de Derechos Humanos ha declarado que el principio de no discriminación consagrado en el artículo 14 Convenio Europeo de Derechos Humanos²⁷, se refiere también a los discapacitados, a través de la cláusula final de dicho precepto, incluyéndolos dentro de los grupos que considera como 'particularmente vulnerables'²⁸.

No debemos dejar de mencionar de nuevo a LGDPD ya que prevé un sistema arbitral voluntario para resolver reclamaciones relacionadas con la igualdad y la no discriminación, como una vía alternativa a la judicial²⁹.

orientación sexual». Se trata de un texto comunitarizado desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa el 1 de diciembre de 2009. Como se puede comprobar, amplía los rasgos sospechosos. *Vid.* GIMÉNEZ GLUCK, David: «La discriminación múltiple en el Derecho de la Unión», *op. cit*

24 Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996. BOE núm. 139, de 11 de junio de 2021.

25 Instrumento de ratificación del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea en el que se establece un sistema de reclamaciones colectivas, hecho en Estrasburgo el 9 de noviembre de 1995. BOE núm. 263, de 2 de noviembre de 2022.

26 <https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/crpdgc8-general-comment-no-8-2022-right-persons>

27 Instrumento de Ratificación del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente. BOE núm. 243, de 10 de octubre de 1979.

28 Entre otras, SSTEDH de 30 de abril de 2009, asunto Glor c. Suiza, § 80, de 22 de marzo de 2016, asunto Guberina c. Croacia, § 73, y de 23 de marzo de 2017, asunto A.-M.V. c. Finlandia, § 73

29 Las personas con discapacidad pueden presentar quejas o denuncias ante órganos públicos, como la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el Defensor del Pueblo y sus homólogos auto-

Por último la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación³⁰ supone un hito desde la perspectiva que la estamos estudiando, por varios motivos uno ellos porque eleva como causa de discriminación la enfermedad, otro por las medidas de ajuste razonable aplicables a la discapacidad con inversión de la carga de la prueba, por el reconocimiento explícito de la legitimación activa del Ministerio Fiscal para intervenir en procedimientos relacionados con la protección de derechos fundamentales de las personas con discapacidad y de su capacidad de actuar de oficio.

En definitiva, en los últimos años se han desplegado múltiples herramientas, pero la efectividad práctica del derecho a la no discriminación por discapacidad solamente será real si se activan tales mecanismos en sede administrativa, judicial o internacional³¹.

2.4. El acomodamiento o los ajustes razonables

A) Origen

Aunque la Directiva 2000/78/CE formalizó el concepto a nivel de la europeo, la idea de «acomodo razonable»³² no es originaria de Europa, sino que proviene del Derecho canadiense y estadounidense.

En Canadá el germen se encuentra en el caso *Ontario Human Rights Commission v. Simpsons-Sears Ltd.* de 27 noviembre 1985³³, donde la Corte Suprema de Canadá afirmó que las políticas neutrales en apariencia pueden ser discriminatorias si tienen un efecto adverso en ciertos grupos, y que se deben hacer ajustes razonables³⁴.

nómicos, las Unidades o Comisiones de Igualdad y No Discriminación en las diferentes Administraciones públicas. Existe un sistema arbitral para resolver conflictos (art. 17).

30 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. BOE núm. 167, de 13/07/2022.

31 IBÁÑEZ GARCÍA Juan Pablo; «Discriminación por discapacidad. Las nuevas garantías de los derechos sociolaborales de las personas con discapacidad en España», en AA VV FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier (dir.) *La discapacidad intelectual en el ámbito laboral. Hacia la accesibilidad universal*, Laborum, 2023, pág. 295.

32 La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2006 artículo 2 de la CDPD se define el concepto de ajustes razonables mientras que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos denomina al mismo concepto 'acomodo razonable'.

33 Case Number: 17328, Ontario Human Rights Commission, et al. v. Simpsons-Sears Ltd. <https://www.scc-csc.ca/cases-dossiers/search-recherche/17328/>

34 El demandante era Ontario Human Rights Commission, en representación de Gwen Andrews, la parte demandada era Simpsons-Sears Ltd., una gran cadena de tiendas por departamentos. Andrews era una trabajadora adventista del séptimo día en Simpsons-Sears en Ontario. Su religión le prohibía trabajar desde la puesta del sol del viernes hasta la puesta del sol del sábado. La empresa le asignaba turnos rotativos que incluían los sábados, y se negó a hacer ajustes para evitarle trabajar en esos días.

Como resultado, fue despedida por no poder cumplir con el horario. La Corte Suprema falló a favor de Gwen Andrews, concluyendo que la política de horarios rotativos, aunque neutral en apariencia, tenía un efecto discriminatorio indirecto sobre personas con creencias religiosas específicas. Se

Posteriormente la enmienda en 1998 a la *Canadian Human Rights Act*³⁵ (CHRA), creó la sección 15(2), que hace referencia al deber de acomodar razonablemente en particular que establece que para que una práctica discriminatoria pueda justificarse bajo una «bona fide occupational requirement» u otra argumentación de buena fe. En consecuencia, el empleador debe demostrar que el acomodo de las necesidades de la persona trabajadora o de una clase de personas empleadas afectadas causaría una carga excesiva «undue hardship», considerando los factores salud, seguridad y coste³⁶. Por tanto, desde aquel momento y hasta ahora, el empresario debe cumplir con la carga de probar que el acomodo le supone una penalidad injusta. En consecuencia, al materializarse la hipotética discriminación indirecta, se crea automáticamente un legal *duty to accommodate* o deber de jurídico de acomodo, como consecuencia máxima de la prohibición de discriminación.

En EE. UU. la figura del acomodamiento razonable apareció por primera vez en la jurisprudencia, al igual que en Canadá, en enjuiciamientos relacionados con demandas laborales por razones religiosas³⁷.

Más adelante la *Ley Americans with Disabilities Act*³⁸ de 1990 con acrónimo ADA, introdujo el término de «reasonable accommodation». Por «adaptación razonable» se entiende en esta normativa aquella que puede incluir, facilitar el acceso y uso de las instalaciones existentes utilizadas por los empleados por personas con discapacidad o bien, conllevar una reestructuración laboral, con horarios de trabajo a tiempo parcial o modificados, con reasignación a un puesto vacante, con adquisición o modificación de equipos o dispositivos, ajustes o con las modificaciones que se consideren pertinentes de exámenes, así como materiales de capacitación, provisión de lectores o intérpretes cualificados y otras adaptaciones similares para personas con discapacidad.

introdujo formalmente el concepto de discriminación indirecta o sistémica: cuando una norma aparentemente neutral afecta de forma desproporcionada a un grupo protegido. El empleador tenía la obligación legal de intentar un «acomodo razonable», a menos que pudiera demostrar que hacerlo supondría una «dificultad excesiva» (*undue hardship*).

35 Ley federal canadiense, promulgada el 14 julio 1977, cuyo propósito principal es prohibir la discriminación en ámbitos bajo jurisdicción federal.

36 La reforma de 1998 respondió al informe del *Federal Task Force on Disability Issues* de octubre de 1996, que recomendaba que el CHRA incluyera explícitamente un deber de acomodo.

37 Destacan dos pronunciamientos judiciales: Por un lado, asunto *Sherbert v. Verner* (1963) de la Corte Suprema. En ese caso, una mujer adventista del séptimo día fue despedida por negarse a trabajar los sábados, su día de descanso religioso, y solicitaba prestaciones de desempleo, las cuales le fueron negadas por no aceptar trabajos que exigían trabajar los sábados. La Corte Suprema sostuvo que esa negativa violaba su derecho a la libertad religiosa. Por otro lado, la Corte Suprema caso *Ansonia Board of Education v. Philbrook* (1986), versa sobre un profesor que solicitó que se le permitiera usar días de «personal business leave» para observaciones religiosas; el Tribunal sostuvo que el empleador tiene la obligación de «acomodar razonablemente» esas prácticas religiosas, salvo que ello represente una carga excesiva («undue hardship») para el empleador. Posteriormente se promulgó la ley Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de 1972 (*The Equal Employment Opportunity Act*) que modificó el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 para fortalecer las protecciones contra la discriminación en el lugar de trabajo basada en raza, color, religión, sexo y origen nacional.

38 Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990. <https://www.ada.gov/law-and-regs/ada/#subchapter-i--employment-title-i>

El acomodamiento razonable expande el campo de visión hacia medidas que pueden también resolver el conflicto de derechos constitucionales, sin necesidad de producir una limitación en uno de los derechos encontrados como si sucede con la técnica de enjuiciamiento del principio de proporcionalidad³⁹. Asimismo, la obligación de acomodo constituye un corolario de la prohibición de discriminación indirecta⁴⁰.

B) Regulación legal de los ajustes razonables

El art. 5 Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación establece que para garantizar la observancia del principio de igualdad de trato con las personas con discapacidades, se producirán ajustes razonables, en este sentido, la STEDH 30 enero 2018⁴¹, *Enver Şahin c. Turquía* en relación afirma que «la discriminación por razón de discapacidad incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables».

El art. 2 de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad de la ONU define las medidas de ajuste como «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 goce o ejercicio, e igualdad de condiciones con las demás».

Por su parte la LGDPD establece la obligación de adoptar las medidas necesarias para eliminar barreras y facilitar la participación plena de las personas con discapacidad, ya que en su art. 40 recoge la adopción de medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo lo que implica realizar ajustes o adaptaciones que no supongan una carga desproporcionada⁴² o indebida para quien los proporciona. Ciertamente el sector de la doctrina ha criticado que la protección solo alcance a este colectivo ya que es una buena técnica para solucionar el conflicto entre la libertad de organización de la empresa y el derecho de los trabajadores a cambiar de turno por motivos de formación o por la conciliación de la vida familiar y laboral⁴³, de hecho, el TC ya lo aplica como vara de enjuiciamiento respecto a los derechos de conciliación y es previsible que evolucione como la garantía de indemnidad⁴⁴.

39 OJEDA AVILÉS, Antonio: «Libertad religiosa versus libertad de empresa: las técnicas de ajustes», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 225, 2019

40 BORGES BLAZQUEZ, Lola: «Derechos e integración: el acomodo razonable como instrumento para la igualdad material», *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho*, núm. 23, 2001.

41 STEDH 30 enero 2018 rec. 23065/2012 (ECLI: CE: ECHR: 2018:0130JUD00230651).

42 Se explicita en el art. que» para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa».

43 GARCÍA SALAS, Ana Isabel: «La obligación empresarial de realizar ajustes razonables: un criterio que se consolida en la tutela de los derechos fundamentales», *Foro de Labos* 20/10/2022

44 GOÑI SEIN, Jose Luis: «La Ley 15/2022, de 12 de julio integral para la igualdad de trato y la no discriminación y el despido por enfermedad», *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 1, 2022

El art.4.1 Ley 15/2022 supone que la no realización de los ajustes implica una quiebra y violación del derecho a la igualdad de trato dado que la denegación de los ajustes es considerada en sí misma una discriminación.

Cabe precisar que, si las medidas que sean necesarias para implementar para el acomodo razonable no pueden suponer una carga excesiva para la empresa en función de los costes financieros, el volumen de negocio y la disponibilidad de fondos públicos de la empresa, en definitiva, no es el acomodo razonable «a toda costa» sino medidas que no supongan un gravamen excesivo (STJUE 11 abril 2013 *Ring*, C-335/11⁴⁵).

En sentido contrario al anterior, un «no rotundo» al acomodo razonable por parte de la empresa tampoco es admisible. En este sentido, la normativa nacional que establece la imposibilidad absoluta de mantener en sus funciones a un funcionario de prisiones cuya agudeza auditiva no cumple los umbrales mínimos de percepción acústica establecidos en esa normativa, y que no permite comprobar si el mencionado funcionario puede desempeñar tales funciones, en caso necesario tras realizarse los ajustes razonables, constituye una actuación discriminatoria por parte de la empresa (STJUE 15 julio 2021 *Tartu Vangla*, C-795/19⁴⁶). Así como excluir totalmente del ejercicio de las funciones de jurado a una invidente no es y no supone, tomar las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta. (STJUE 21 octubre 2021, *Komisja za zashtita ot diskriminatsia*, C- 824/2019)⁴⁷.

Por otro lado, cualquier diferencia de trato basada en la discapacidad, incluso a partir de requisitos formales, constituye discriminación, e implica que se evalúen los ajustes razonables y medidas alternativas. (STJUE 26 enero 2021 C16/19: *VL v Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego*)⁴⁸.

Asimismo, cabe precisar que el TJUE ha declarado, como no podía ser de otra forma, que la propia medida de acomodo razonable no supone discriminación. La situación de una persona empleada que presenta limitaciones para el desempeño de su puesto tras una operación quirúrgica y se le traslada a otra ocupación que sí puede desarrollar no infringe sus derechos, sino que tal medida era de acomodo razonable⁴⁹ (STJUE 10 febrero 2022, *Rail SA*, C-485/2020)⁵⁰.

45 STJUE 11 abril 2013 *Ring*, C-335/11, (TJCE\2013\122).

46 STJUE 15 julio 2021 *Tartu Vangla*, C-795/19 (ECLI:EU:C:2021:606).

47 El TJUE argumenta que las capacidades físicas especiales son propias y esenciales en determinadas profesiones como bombero o policía, pero no para ocupar un puesto en un jurado popular. Por el que fue excluida una persona por su ceguera. Se menciona expresamente que los ajustes razonables pueden incluir adaptación de los equipos, del horario de trabajo, de la distribución de tareas, etc.

48 El caso enjuiciado se refería a una trabajadora con discapacidad en Polonia, cuyo empleador solo reconocía beneficios (como reducción de jornada laboral) a partir de la fecha en que se le presentaba el certificado de discapacidad, no desde la fecha efectiva de la discapacidad. STJUE 26 enero 2021 C16/19: *VL v Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego* (ECLI:EU:C: 2021:64).

49 El operario se dedicaba mantenimiento de infraestructura férreas es declarado no apto por una intervención quirúrgica consistente en la colocación de un marcapasos que le impide estar en campos electromagnéticos, no es discriminado porque se le traslada de puesto de trabajo a operario de almacén en la misma empresa ello entra dentro del acomodo razonable.

50 STJUE 10 febrero 2022, *Rail SA*, C-485/2020, (ECLI:EU:C:2022:85).

Por el contrario, la normativa nacional española que establecía que el empresario podía poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente para ejecutar las tareas que le incumben en virtud de dicho empleador esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva, supone una discriminación como afirmó STJUE 18 enero 2024, *Ca Na Negreta*, C-631/22⁵¹. Lo que desencadenó que la Ley 2/2025, de 29 de abril⁵² eliminara la posibilidad recogida en el art. 49.1.e) del ET de extinguir automáticamente el contrato de trabajo de las personas que acceden a la situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez⁵³.

C) Jurisprudencia española

C.1. No superación del periodo de prueba del discapacitado, despido nulo

Un empleado auxiliar de servicios con puesto en una piscina prestaba servicios para el Ayuntamiento de Alicante, estaba diagnosticado de trastorno de síndrome de Asperger y se le comunica la no superación del periodo de prueba de su contrato temporal, por las quejas diarias hacia el demandante⁵⁴.

La Sala de lo Social del TSJ de Valencia revoca la sentencia porque considera que el ente local es importante, en términos de población y de los servicios que presta, por lo que no parece que hubiera especiales dificultades para destinar al demandante a otro puesto de trabajo compatible con su discapacidad. El cambio de puesto de trabajo podría haber sido una medida adecuada como «ajuste razonable», y apunta que ni siquiera se ha argumentado por el Ayuntamiento, que suponga algo desproporcionado una vez atendidos los costes financieros que pueda implicar, el tamaño de la corporación o la disponibilidad de fondos públicos. Se condena por lesión de derechos fundamentales al pago del daño moral con una indemnización adicional de 8.000 euros, se afirma que como viene señalando la jurisprudencia los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental, en virtud art. 40 LISOS (STSJ Valencia 21 enero 2023⁵⁵).

51 STJUE 18 enero 2024, *Ca Na Negreta*, C-631/22 (ECLI: EU:C:2024:53).

52 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. BOE, núm. 104, de 30 de abril de 2025, páginas 58002 a 58009

53 Salvo que: a) la persona trabajadora opte *ab initio* por la extinción del contrato de trabajo; b) no puedan realizarse ajustes razonables que no supongan una carga excesiva para la empresa; c) no exista un puesto vacante compatible con el perfil profesional y la nueva situación de la persona trabajadora; o d) la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.

54 Los trabajadores de las piscinas recibían llamadas diarias sobre la forma de realizar el actor las tareas encomendadas (tomaba la temperatura apuntando a la gente con el termómetro como con una pistola simulando el lejano oeste, en el momento del cambio de turno se iba y dejaba la conserjería sola, se metía en la piscina, etc).

55 STSJ Valencia 21 enero 2023 rec. 3500/2022 (ECLI: ES: TSJCV: 2023:2320).

C.2. Bolsa de empleo de Correos, falta llamamiento de un discapacitado, nulidad de la exclusión

La Sala de lo Social de Cataluña, reconoce haberse planteado si la tutela antidiscriminatoria se extiende también a la bolsa de empleo y la respuesta es positiva. Un punto importante del que se parte en la argumentación está en que la empresa es del sector público, razón por la que está sujeta a un mayor rigor en el cumplimiento de sus obligaciones. Se considera que la única razón por la que el demandante ha sido excluido de la bolsa de trabajo es el reconocimiento judicial de su incapacidad permanente total, por mucho que sea para otra profesión distinta de las desempeñadas cuando ha trabajado para la empresa demandada: en definitiva, la exclusión de la bolsa está directamente vinculada a su incapacidad.

La sala determina que es más que significativo que, habiendo sido sometido a reconocimientos médicos previos al comienzo de uno de sus periodos de prestación de servicios, el trabajador fue declarado apto y la propia sentencia reconoce que no ha existido agravación posterior de sus lesiones. La obligación de la empresa en ese momento era la adopción de los ajustes razonables como le impone el LGDPD, antes de tomar la decisión de excluir de la bolsa de contratación que equivale, en la práctica, a la pérdida de empleo, y al no cumplir con dicha obligación, si es que pensaba que existían limitaciones, se vulneró su derecho a no ser discriminado por razón de discapacidad. Por otra parte, es razonable pensar que no existían limitaciones para el desarrollo del puesto de agente de clasificación en tanto que venía siendo considerado apto para tal trabajo, y no ocurrió nada que suponga variación en la capacidad: ello igualmente lleva a la conclusión de actuación discriminatoria. De forma que se declara que ha sido vulnerado el art 14 de la Constitución, por discriminación del demandante por su discapacidad (STSJ Cataluña 2 diciembre 2021⁵⁶).

C.3. Realizados los ajustes razonables, y siendo estos rechazados, no se considera discriminación hacia el trabajador discapacitado

El proceso versa sobre una supuesta denegación de la solicitud de adaptación del puesto de trabajo de un discapacitado. El recurrente es conductor de una empresa de transporte y padece una dolencia que le obliga a ir al baño aproximadamente cada 60-70 minutos. Por el servicio de prevención, se le califica como apto para el trabajo, pero con restricciones. Tal limitación supone que la empleadora ha de tener de cierta flexibilidad para permitirle realizar descansos de corta duración durante la jornada laboral. Pero se produce un rechazo por el conductor de todas las propuestas planteadas. El TSJ gallego considera que existe un cumplimiento por la empresa de su obligación al ofrecer una adaptación (concretamente de las rutas 3060 y 3061) que se ajusta a las limitaciones del trabajador discapacitado (tiempos de conducción de 60-70 minutos, con parada en lugares con acceso a baños). Ante el ajuste razonable y la negativa del empleado a aceptar las opciones propuestas, quizás porque muchas de las cuales implican trabajar fines de semana y festivos, y había menos tránsito de gente lo que permite hacer las pausas, no es justificable su oposición, por lo que no hay discriminación por parte de la empresa al haber intentado la adaptación. (STSJ Galicia 24 septiembre 2024⁵⁷).

56 STSJ Cataluña 2 diciembre 2021, rec:6111/2021 (ECLI: ES: TSJCAT: 2021:11034).

57 STSJ Galicia 24 septiembre 2024, rec.1541/2023 (ECLI: ES: TSJGAL:2024:6430).

III. La prohibición de la discriminación por enfermedad tras la Ley 15/2022

Si acudimos a la jurisprudencia del TJUE, ésta ha experimentado una evolución en cuanto a la valoración de la enfermedad y su alcance. Partiendo de la visión de la STJUE 11 julio 2006, asunto *Chacón Navas*⁵⁸ que terminaba por excluir la enfermedad dentro del concepto discapacidad⁵⁹ el TJUE dio un paso de gigante con la STJUE 11 abril 2013 caso *Ring*⁶⁰ que optó por incluir el término de enfermedad dentro del de discapacidad con los requisitos de que esa dolencia fuera de larga duración y que tuviera un carácter limitante en la vida profesional⁶¹, enfoque sin duda, influido por la visión tras la Convención de la ONU sobre Discapacidad⁶², que la UE ratificó en 2009. Posteriormente la STJUE 1 de diciembre 2016⁶³ *Daouid* matizó el concepto de larga duración de la enfermedad⁶⁴.

En relación con España, se ha marcado como hito legislativo anteriormente que a partir de la entrada en vigor de la Ley 15/2022, la *enfermedad*⁶⁵, junto con la *condición de salud*⁶⁶, el

58 STJUE 11 julio 2006, C-13/05, *Sonia Chacón Navas* contra *Eurest Colectividades S.A.*

59 La cuestión sometida al TJUE consistía en determinar si la enfermedad debía considerarse comprendida dentro del concepto de discapacidad, entendido como «toda limitación derivada de dolencias físicas, mentales o psíquicas que suponga un obstáculo para la participación de la persona afectada en la vida profesional». En caso de que el Tribunal hubiera optado por su inclusión, la enfermedad habría quedado amparada por el marco de protección previsto en la Directiva 2000/78/CE. Sin embargo, el TJUE descartó esta posibilidad, argumentando que dicha Directiva había escogido de manera deliberada el término *discapacidad*, distinto del de *enfermedad*.

60 STJUE 11 abril 2013, C-335/2011 y C-337/2011 *Asunto HK Danmark*, en representación de Jette Ring y *Dansk almennyttigt Boligselskab* y asunto *HK Danmark*, en representación de Lone Skouboe Werge.

61 El fallo recoge que «el concepto de «discapacidad» a que se refiere la Directiva 2000/78/CE del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que comprende una condición causada por una enfermedad diagnosticada médicamente como curable o incurable, cuando esta enfermedad acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, y si esta limitación es de larga duración. La naturaleza de las medidas que el empleador ha de adoptar no es determinante para considerar que al estado de salud de una persona le es aplicable este concepto».

62 Los argumentos que en esta ocasión se dan por parte del TJUE, obedecen principalmente a la nueva dimensión de discapacidad que introdujo la Convención de la ONU. *Vid.* TORRONTÉGUI AYO, NEREA, «La incidencia de la doctrina comunitaria en la calificación del despido de trabajadores enfermos», *Revista de Información Laboral*, núm. 4, 2017.

63 STJUE 1 diciembre 2016, C-395/2015 (ECLI: EU:C:2016:917).

64 Concluye que una incapacidad temporal de por sí sola no es una limitación de la capacidad que pueda ser calificada de «duradera» se culmina con la STJUE.

65 Art. 2.3 «La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de esta, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud o de las exigidas por razones de salud pública».

66 En relación con la enfermedad y la condición de salud, el hecho de que el legislador haya utilizado una conjunción disyuntiva sugiere que ambos conceptos no son equivalentes y, por tanto,

estado serológico⁶⁷ y/o la predisposición genética a padecer patologías o trastornos,⁶⁸ pasa a constituir una causa específica de discriminación expresamente prohibida, aunque no figure de forma literal en el artículo 14 de la Constitución Española.

De este modo, la enfermedad se incorpora como un motivo autónomo e independiente de la discapacidad. Hasta la aprobación de esta ley, la declaración de nulidad del despido por enfermedad se sustentaba únicamente en los supuestos en que dicha enfermedad pudiera asimilarse a una discapacidad. Sin embargo, tras la reforma, ya no es necesario que la enfermedad se equipare a la discapacidad, pues por sí misma puede fundamentar la nulidad del despido, al considerarse una posible forma de discriminación prohibida por el ordenamiento jurídico⁶⁹.

la condición de salud debe entenderse como algo distinto de la enfermedad. Una interpretación adecuada podría ser que, mientras la enfermedad implica una alteración de las funciones de los órganos o del organismo en su conjunto, la condición de salud abarca situaciones que no incapacitan para trabajar y que, aunque no se consideren enfermedades, pueden favorecer la aparición de otras patologías. Vid. GORDO GONZÁLEZ, Luis: «Enfermedad y discriminación tras la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Especial mención al despido del trabajador enfermo». *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 4, 103-121. <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7933>

67 Esta causa representa un paso fundamental para la protección de los derechos de las personas trabajadoras que conviven con VIH desvinculándolo de la idea de enfermedad y discapacidad, estableciendo nuevas figuras para garantizar la igualdad de trato en el entorno laboral, como la discriminación por estado serológico. Sin embargo, los casos analizados en diversos estudios demuestran que, en muchas ocasiones la discriminación no siempre es directa, sino que se presenta de manera más sutil e indirecta y por ello difícil de probar, Vid. CORTÉS HERRERA, Carlos., MIGUEL CHAMIZO, Martín., REGAÑO MONLLOR, Leire., VLADIMIROVA TODOROVA, Karolina. Y VICENT CABEZUDO, Maria. «VIH y discriminación laboral: un estudio de los estándares internacionales de protección y su reflejo en el ordenamiento jurídico español». *Clínica Jurídica Per La Justicia Social | Informes*, 2025 <https://doi.org/10.7203/clinicajuridica.30995>

68 El deber empresarial de vigilancia de la salud (ex artículo 22 LPRL) no puede retrotraerse a los momentos previos a la contratación, sino que la evaluación inicial de la salud del trabajador solo puede producirse con posterioridad a la incorporación al trabajo. Así lo recuerdan, CABEZA PEREIRO, Jaime. Y VIQUEIRA PÉREZ, Carmen.: *Igualdad y no discriminaciones laborales tras la Ley 15/2022*, Aranzadi, 2023, págs. 116 y 117.

Por otro lado, se ha intentado vincular la práctica de discriminación laboral con el rechazo de trabajadores o candidatos plenamente capacitados en el momento de la selección, pero que presentan una predisposición o determinación genética al desarrollo de una enfermedad futura, no relacionada con el entorno ni con la actividad laboral. Por ello, algunos autores consideran que un rasgo característico de la discriminación laboral por motivos genéticos es precisamente la ausencia de conexión entre la posible o segura aparición de una enfermedad y el desempeño del trabajo correspondiente. No obstante, independientemente de que dicho rasgo convierta al individuo en «no deseable» o «deseable» para un puesto, a nuestro juicio ello constituye un atentado contra la dignidad humana. Vid. FERIA BASILIO Iluminada R. «Antesala al tratamiento jurídico de la enfermedad como elemento diferenciador: la discriminación por causa genética», *Relaciones laborales y derecho del empleo*, 2015, Vol. 3, núm.1

69 GOÑI SEIN, Jose Luis: «La Ley 15/2022, de 12 de julio integral para la igualdad de trato y la no discriminación y el despido por enfermedad», *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 1, 2022. No obstante, lo apuntado en el cuerpo del texto GOÑI SEIN, sintetiza las condiciones necesarias para que la discriminación por enfermedad pueda considerarse equiparable a la discriminación por discapacidad:

La Ley 15 /2022 entiende la enfermedad, como un término en un sentido amplio, se reconoce como una circunstancia discriminatoria autónoma, independiente de otras, y en particular de la discapacidad. Se habla de «sentido amplio» porque no se vincula a ninguna dolencia o patología concreta, no requiere una especial gravedad ni una duración determinada, y también porque incluye características y circunstancias próximas a la enfermedad, siempre relacionadas con la salud, que igualmente se consideran discriminatorias.

Esta especial protección frente a las discriminaciones por razón de enfermedad se refuerza en el mismo momento del acceso al empleo y de la contratación de la persona trabajadora, en la determinación de las diversas condiciones de trabajo y, en relación con la extinción de la relación jurídico-laboral⁷⁰.

Para cierto sector de la magistratura supone, la introducción de la causa de discriminación por enfermedad supone una vuelta al origen, a ser declarar nulo, lo que mayoritariamente se entendía hasta la STS de 29 enero 2001⁷¹ cuyo cambio doctrinal⁷² no se entendió por una parte de los jueces. Por lo que se valora que la ley 15/2022 y su aportación, pero no ha creado una causa de discriminación inédita, a mayor abundamiento, sabemos que estuvo contemplada legislativamente en 2011⁷³. Lo que se considera que se hace es restaurar la protección antidiscriminatoria que nunca debió dejar de existir. Incluso se sostiene que *la desafortunada concatenación de circunstancias* propició que, durante más de veinte años, esta causa de discriminación quedara desprotegida⁷⁴.

A modo de recapitulación la enfermedad —o, en su caso, una determinada condición de salud, estado serológico o predisposición genética a padecer ciertas patologías— como

La limitación de la capacidad debe ser duradera, de modo que no se prevea su finalización a corto plazo.

También puede aplicarse a situaciones de enfermedad de corta duración cuando las ausencias al trabajo se deban a enfermedades vinculadas a una discapacidad.

Es necesario evaluar el estado de incapacidad del trabajador en el momento del despido.

El simple reconocimiento de que una persona es especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo no implica por sí mismo que dicha persona tenga la condición de discapacidad según la Directiva 2000/78/CE.

70 ALMENDROS GONZÁLEZ, Miguel Ángel: «Discriminación por enfermedad en las relaciones laborales». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, Laborum. núm. 12, 2024.

71 STS de 29 enero 2001, rec. 1566/2000.

72 La referida sentencia proclamó que «la enfermedad, en el sentido genérico que aquí se tiene en cuenta desde una perspectiva estrictamente funcional de incapacidad para el trabajo, que hace que el mantenimiento del contrato de trabajo del actor no se considere rentable por la empresa, no es un factor discriminatorio en el sentido estricto que este término tiene en el inciso final del artículo 14 de la Constitución Española, aunque pudiera serlo en otras circunstancias en las que resulte apreciable el elemento de segregación».

73 El proyecto de Ley Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación fue aprobado por el Consejo de ministros el 27 de mayo de 2011 para su remisión al Congreso como proyecto de ley, pero no llegó a tramitarse completamente debido a la convocatoria de elecciones que supuso su archivo por razones que se desconocen.

74 AGUSTÍ MARAGAL, Joan: «La nueva ley 15/2022 integral para la igualdad y no discriminación y el despido por enfermedad o condición de salud: El fin de la anomalía», *Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm. 235, 2022.

causa de discriminación expresamente prohibida, implica, por sí mismo, la aplicación de la regla de nulidad de los despidos con móvil discriminatorio.

Sin embargo, al no haberse configurado este supuesto como una nulidad objetiva o automática (lo que resulta positivo dada la gran variedad de situaciones relacionadas con la salud del trabajador), la declaración judicial de nulidad de un despido por discriminación derivada de enfermedad exige una verificación previa de tres aspectos:

1. Elemento objetivo: la existencia de una enfermedad, condición de salud, estado serológico o predisposición genética del trabajador a sufrir determinadas patologías⁷⁵.
2. Conexión causal: que la enfermedad o condición sea la verdadera causa del despido. Para ello, el trabajador debe aportar indicios suficientes que permitan inferir que la extinción del contrato obedece a esa circunstancia⁷⁶.
3. Criterio excluyente: que el empleador no logre justificar, de manera objetiva y razonable, que la decisión de despido responde a causas completamente ajenas a la enfermedad del trabajador. Incluso si la enfermedad es la causa del despido, el empleador deberá acreditar que la decisión no implica un trato discriminatorio, sino una diferencia de trato basada en las limitaciones objetivas que la enfermedad conlleva para el desempeño de determinadas funciones o actividades⁷⁷.

IV. Carga de la prueba

La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación en su art. 10 que insta a los estados a regular una carga de la prueba sobre la parte demandada debiendo demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato hacia la persona trabajadora que realiza tal manifestación en su demanda.

La doctrina científica ha subrayado en reiteradas ocasiones la relevancia de las cuestiones probatorias en el marco de la tutela frente a la discriminación. En este sentido, se ha afirmado que «la prueba constituye un factor que incide de manera directa en la mayor o menor eficacia de la protección antidiscriminatoria». Asimismo, se ha considerado que esta constituye un auténtico «banco de prueba» de la efectividad práctica de la garantía constitucional de igualdad y no discriminación por razón de discapacidad,

Por ello, la configuración de mecanismos probatorios eficaces que permitan revelar la existencia de discriminación ya sea directa o indirecta, se erige como un verdadero mandato constitucional. Entre dichos mecanismos, destaca especialmente la regla contenida en el artículo 96 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social⁷⁸, que constituye una excep-

75 ALMENDROS GONZÁLEZ, Miguel Ángel: «Discriminación por enfermedad en las relaciones laborales». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, op. cit.

76 *Ibidem*.

77 *Ibidem*.

78 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. BOE núm. 245, de 11/10/2011.

ción al principio general de las reglas de la carga de la prueba⁷⁹ que son las ordinarias del art. 217 LEC⁸⁰.

Con toda probabilidad, el art 96 LRSJ constituye la norma procesal que otorga una protección más amplia a la persona discapacitada afectada por la vulneración de sus derechos fundamentales⁸¹. Ello se debe a que no solo le facilita de manera notable la demostración de los hechos en los que sustenta su reclamación; al admitir indicios, principios de prueba, apariencias, contextos o circunstancias sin requerir una acreditación plena, sino que, además, impone a la parte demandada, a quien se atribuye la conducta lesiva, una carga probatoria y justificativa más rigurosa.

En ocasiones este tipo de decisiones se enmarcan formalmente en el ejercicio de las facultades empresariales, que con frecuencia presentan un carácter discrecional o carente de causa específica y se encuentran, al menos aparentemente, respaldadas por la legalidad ordinaria. No obstante, la aplicación de esta regla probatoria introduce un elemento de causalidad, al imponer la obligación de ofrecer una justificación concreta y fundamentada de los motivos que sustentan tales decisiones.

Por su parte la Ley 15/2022, en su art. 30 en relación a las reglas relativas a la carga de la prueba de acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Por lo tanto, corresponde a la empleadora, llevar a cabo una justificación objetiva y razonable. Se debe probar que concurren limitaciones graves que impiden a la persona trabajadora una vida profesional que le permita estar en iguales condiciones que el resto de sus compañeros. Se ha demostrar en sede judicial que intentaron hacer «ajustes razonables» para ayudar al trabajador, o bien estos que fueron imposibles. Prueba que puede resultar harto compleja para el empresario⁸². En todo caso la denegación de los ajustes razonables constituye, sin duda, un caso de discriminación directa⁸³.

El TC respecto a la carga de la prueba en procesos sobre discriminación, afirma que por la prueba indiciaria indicios que generen «una razonable sospecha, apariencia o presunción» de que el ejercicio del derecho ha sido el detonante de la decisión empresarial) provoca que la demandada deba probar la realidad de las causas de su actuación, ajena a la pretendida vulneración, y su entidad suficiente «para justificar la decisión adoptada al margen del derecho fundamental alegado» (STC 81/2024, de 3 de junio).

79 De conformidad con el principio dispositivo o de justicia rogada, y con el de igualdad procesal, les corresponde a las partes la carga de alegar y acreditar los hechos en los que se apoyan sus respectivas pretensiones.

80 Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. BOE núm. 7, de 08/01/2000.

81 GONZÁLEZ DEL REY, Ignacio: «El proceso social de tutela jurisdiccional de los derechos fundamentales 1541/2023, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 202, 2017.

82 LOUSADA AROCHENA, José Fernando: «La prueba de la discriminación y del acoso sexual y moral en el proceso laboral», *Cuadernos de Derecho Judicial*, núm. 7, 2005.

83 CAVAS MARTÍNEZ, Faustino: «Legislación social y discapacidad en la IX Legislatura» en AA VV FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier (dir.) *La discapacidad intelectual en el ámbito laboral. Hacia la accesibilidad universal*, Laborum, 2023, pág. 91.

Por su parte la STC núm. 51/2021, 15 de marzo afirma que la doctrina de la carga de la prueba opera en el ámbito de cualquier actuación de la Administración Pública, ya sea en el ejercicio de potestades discrecionales o regladas. En el presente procedimiento, la administración vulneró el derecho a no ser discriminado por razón de discapacidad (art. 14 CE) debido a la ausencia de prueba practicada por el ente demandado y el incumplimiento de la obligación por parte del Ministerio de Justicia de adoptar los ajustes razonables a un letrado de la Administración de Justicia diagnosticado de Asperger. Ello priva de legitimidad a las medidas disciplinarias impuestas al funcionario afectado y ello conlleva a la nulidad de la sanción de suspenderlo de funciones. En definitiva, la STC núm. 51/2021 refuerza el carácter proactivo de la obligación de realizar ajustes razonables, no basta con que el trabajador lo solicite, sino que el empleador debe actuar cuando conoce, o debería conocer, la discapacidad⁸⁴.

A nivel de TSJ encontramos varios pronunciamientos sobre la carga de la prueba en procesos de discriminación por enfermedad que han resultado nulos, a título de ejemplo destacamos:

- STSJ Madrid 11 abril 2025⁸⁵. Al aportar la trabajadora indicios de que el despido podría haber sido motivado por razones discriminatorias relacionadas con su estado de salud, consistentes en un informe médico, que le recomendaba no acudir a trabajar no una baja médica. La sala madrileña considera esencial como indicio la conexión temporal, lo que no se contempló en la instancia, ya que el despido se produjo pocas horas después de que la empleada comunicara a la empresa un problema de salud que le impedía desempeñar su trabajo, se activa la inversión de la carga de la prueba, que la empresa no pudo enervar. Se declara el despido nulo y se impuso una indemnización de 7.501 euros por daños morales.
- STSJ Galicia 15 abril 2025⁸⁶. Sigue la doctrina de la anterior⁸⁷ STSJ Galicia 29 enero 2024⁸⁸. El tribunal gallego consideró que existían indicios o principios de prueba suficientes de discriminación: cumplimiento de obligaciones laborales sin quejas, cambio repentino de un primer informe médico con calificación de apta a un segundo informe que considera la persona trabajadora no apta⁸⁹. La empresa no logró desvirtuar esos indicios ni

84 La sentencia nos recuerda que «hay que precisar que la obligación de realizar dichos ajustes no se limita únicamente a aquellos casos en que se soliciten expresa y formalmente por el afectado; alcanza también a los supuestos en que, aun cuando no se haya procedido a su petición formal por la persona que sufre discapacidad, quien deba garantizar su derecho a no ser discriminado tenga conocimiento de dicha discapacidad... [y] También se aplica cuando el posible garante de los derechos debería haberse dado cuenta de que la persona en cuestión tenía una discapacidad que tal vez obligara a realizar ajustes para que esta pudiera superar obstáculos al ejercicio de sus derechos».

85 STSJ Madrid 11 abril 2025, rec. 7 177/2025 (ECLI: ES: TSJM: 2025:5149).

86 STSJ Galicia 15 abril 2025, rec. 4686/2024 (ECLI: ES: TSJGAL:2025:2934).

87 EL trabajador al aportar un indicio probatorio de que el empresario le ha discriminado por razón de su enfermedad, es decir que el despido se fundamenta esencialmente en la situación de baja médica; y acreditado el indicio, corresponde a la empresa probar que la verdadera causa del despido es ajena a la vulneración de derechos fundamentales, supuesto que no acontece.

88 STSJ Galicia 29 enero 2024 rec. 4517/2023 (ECLI: ES: TSJGAL: 2024:254)

89 La trabajadora prestaba servicios en un centro especial de empleo para personas con discapacidad, mediante contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad. La empresa no renovó el contrato tras la revisión médica.

acreditar que su decisión respondía a causas objetivas, fundadas y no discriminatorias. En consecuencia, la extinción fue declarada nula por discriminación por discapacidad.

- STSJ Murcia 13 marzo 2025⁹⁰. La Sala de Murcia determinó que la no superación del periodo de prueba de un trabajador en baja médica constituye un indicio razonable de discriminación, como ya se había pronunciado en la STSJ Murcia 1 abril 2024⁹¹. Se concluye que invertida la carga de la prueba a la empresa demandada le correspondería acreditar la existencia de una causa objetiva, se aprecia que en el presente caso entra de lleno en esa salvedad pues cabe apreciar que la empresa actuó de manera reactiva a la baja médica acordando su cese por no superación del periodo de prueba, sin ofrecer razón justificativa y razonable, de que esa medida era proporcionada y no respondía a móvil discriminatorio alguno.

V. Reflexiones finales

El acomodo razonable es clave para la inclusión laboral y constituye la vara de medir en los procesos si existe discriminación.

La mayoría de los acomodos razonables son de bajo coste o incluso gratuitos (como cambios en horarios, redistribución de tareas o adaptación de procedimientos). Se pueden ofrecer incentivos o subsidios para fomentar su implementación.

Conviene ser cautos con el asesoramiento sobre el acomodo razonable del trabajador que alega discapacidad, pues se corre con el riesgo del empresario porque la nulidad medida empresarial puede conllevar una condena pecuniaria elevada si existen y se prueban los daños y perjuicios y daños morales.

La cuestión nuclear del estudio ha centrado en la identificación de las categorías sospechosas de discriminación, y cómo se concreta esta protección en relación con los efectos sobre la práctica de la prueba.

Llegados a este punto, en base a un estudio comparativo de la jurisprudencia europea y nacional por discriminación por discapacidad, no encontramos fisuras y el tratamiento judicial es homogénea siendo la vara de medir: por un lado, los ajustes razonables y por otro lado el juego de la presunción en contra del empresario. Resulta del todo imperativo que la empleadora realice el acomodo en los supuestos que la persona trabajadora sea discapacitada y se tenga conocimiento o se debiera tenerlo, si no la presunción juega a favor de la persona trabajadora. Ciertamente, de ello depende el resultado del proceso.

Mientras que en los incipientes procesos discriminatorios por enfermedad desde la Ley 15/2022, el protagonismo total lo tiene la carga de la prueba sobre la empresa, ya que los indicios de discriminación suelen entenderse cumplidos con la prueba documental de un proceso de incapacidad temporal o algo similar. Con ello se restaura una antigua doctrina del TS que, quizás, nunca debió dejar de existir.

90 STSJ Murcia 13 marzo 2025, rec. 266/2025, (ECLI: ES: TSJMU:2025:939).

91 STSJ Murcia 1 abril 2024 rec. 645/2023 (ECLI:ES: TSJMU: 2024:732)

El contexto actual resulta muy favorable para que las personas trabajadoras discapacitadas obtengan la declaración de nulidad de las medidas impuestas por su empresario si este no ha cumplido con los ajustes razonables por una tutela que está muy arraigada en Europa y asentándose en España.

Podríamos afirmar, sin dudas, que son buenos tiempos para que las personas trabajadoras puedan conseguir la declaración de nulidad de sus despidos cuando se encuentran en situación de incapacidad temporal, pero con determinadas exigencias. La razón, simple: la baja médica tiene que ver con la «enfermedad», y ésta se encuentra amparada por la Ley 15/2022.

Bibliografía

ALAMEDA CASTILLO, María Teresa: *Estadios previos al contrato de trabajo y discriminación*, Aranzadi, 2012.

ALMENDROS GONZÁLEZ, Miguel Ángel: «Discriminación por enfermedad en las relaciones laborales», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, Laborum. núm. 12, 2024.

BORGES BLAZQUEZ, Lola: «Derechos e integración: el acomodo razonable como instrumento para la igualdad material», *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho*, núm. 23, 2001.

CABEZA PEREIRO, Jaime y VIQUEIRA PÉREZ, Carmen: *Igualdad y no discriminaciones laborales tras la Ley 15/2022*, Dykinson, 2023.

CANO GALÁN, Yolanda: «¿Discriminación por transexualidad en el empleo: ¿nueva causa, condición o estado objeto de protección tras la Ley 15/2022, de 12 de julio?», *Revista Aranzadi Doctrinal* núm. 9, 2022.

CAVAS MARTÍNEZ, Faustino: «Legislación social y discapacidad en la IX Legislatura» en AA VV FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier (dir.) *La discapacidad intelectual en el ámbito laboral. Hacia la accesibilidad universal*, Laborum, 2023.

CORTÉS HERRERA, Carlos., MIGUEL CHAMIZO, Martín., REGAÑO MONLLOR, Leire., VLADIMIROVA TODOROVA, Karolina. y VICENT CABEZUDO, María. «VIH y discriminación laboral: un estudio de los estándares internacionales de protección y su reflejo en el ordenamiento jurídico español» *Clínica Jurídica Per La Justicia Social | Informes*, 2025 <https://doi.org/10.7203/clinicajuridica.30995>

GARCÍA SALAS, Ana Isabel: «La obligación empresarial de realizar ajustes razonables: un criterio que se consolida en la tutela de los derechos fundamentales» *Foro de Labos* 20/10/2022. <https://www.elforodelabos.es/2022/10/la-obligacion-empresarial-de-realizar-ajustes-razonables-un-criterio-que-se-consolida-en-la-tutela-de-los-derechos-fundamentales/>

GIMÉNEZ GLUCK, David: «La discriminación múltiple en el Derecho de la Unión», *Revista Española de Derecho Europeo*, núm. 45, 2013.

- GOÑI SEIN, José Luis:** «La Ley 15/2022, de 12 de julio integral para la igualdad de trato y la no discriminación y el despido por enfermedad», *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 1, 2022.
- GORDO GONZÁLEZ, Luis:** «Enfermedad y discriminación tras la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Especial mención al despido del trabajador enfermo. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 4, 103-121. <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7933>
- DE LORENZO GARCÍA, Rafael:** *Derecho de la Discapacidad. Un nuevo orden jurídico*, Aranzadi, 2019.
- DE LORENZO GARCÍA, Rafael y PÉREZ BUENO, Luis Cayo (Coors.):** *Fundamentos del Derecho de la Discapacidad*, Aranzadi, 2020.
- FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier:** *Inserción laboral de las personas con discapacidad y capacidad intelectual límite*, Aranzadi, 2017.
- FERIA BASILIO, Iluminada R.** «Antesala al tratamiento jurídico de la enfermedad como elemento diferenciador: la discriminación por causa genética», *Relaciones laborales y derecho del empleo*, 2015, Vol. 3, núm.1.
- IBÁÑEZ GARCÍA, Juan Pablo;** «Discriminación por discapacidad. Las nuevas garantías de los derechos sociolaborales de las personas con discapacidad en España» en AA. VV. FERNÁNDEZ ORRICO FRANCISCO JAVIER (dir.) *La discapacidad intelectual en el ámbito laboral. Hacia la accesibilidad universal*, Laborum, 2023.
- MELLA MÉNDEZ, Lourdes:** «Discapacidad, enfermedad e incapacidad y su relación con la extinción del contrato de trabajo: puntos críticos», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 279, 2024.
- MONEREO PÉREZ, José Luis:** «El empleo protegido y la integración laboral de las personas con discapacidad» *Revista de Derecho Social*, núm. 71, 2015.
- MOLINA NAVARRETE, Cristobal:** «Trabajo decente y discapacidad: el derecho al empleo inclusivo», *Revista de Derecho Social*, n.º 73, 2016.
- OJEDA AVILÉS, Antonio:** «Libertad religiosa versus libertad de empresa: las técnicas de ajuste,» *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 225, 2019.
- ROMERO RODENAS, M.ª José:** *Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad*, Real Patronato sobre Discapacidad, 2023.
- RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz:** «La obligación de realizar ajustes razonables del puesto de trabajo a las personas con discapacidad», *Temas Laborales*, núm. 27, 2015.
- SEMPERE NAVARRO, Antonio V. y CANO GALÁN, Yolanda:** «La Constitución Española y el derecho social comunitario», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 5, 2000.
- TORRONTÉGUI AYO, Nerea:** «La incidencia de la doctrina comunitaria en la calificación del despido de trabajadores enfermos», *Revista de Información Laboral*, núm. 4, 2017.