



Declaración de Cádiz

**Conclusiones del XXXVI Congreso de la Asociación Española de
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**

Universidad de Cádiz, 22 de mayo de 2026

CONCLUSIONES GENERALES

El tratamiento de la discapacidad ha adquirido en los últimos años una creciente relevancia en las políticas públicas, en la agenda europea y en la acción normativa de los Estados.

La reforma del artículo 49 de la Constitución Española (15 de febrero de 2024) actualizó el lenguaje y reforzó el mandato de los poderes públicos para garantizar la libertad e igualdad reales y efectivas de las personas con discapacidad, su autonomía personal, inclusión social y participación a través de sus organizaciones representativas, con especial atención a mujeres y menores con discapacidad. Este hito supuso una elevación del estándar de protección, así como una orientación al legislador y a la administración hacia políticas integrales y entornos universalmente accesibles.

En el plano europeo, el marco general de igualdad de trato se asienta en la Directiva 2000/78/CE, que prohíbe la discriminación por discapacidad en el empleo y obliga a los empleadores a adoptar ajustes razonables salvo carga desproporcionada. En paralelo, la Estrategia de la UE sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021–2030 orienta la acción concertada para universalizar la accesibilidad, impulsar la vida independiente y reforzar la participación, sirviendo de marco para que los Estados y las instituciones integren la discapacidad en todas las políticas, incluidas las de empleo, digitalización y movilidad.

Estas líneas directrices se articulan fundamentalmente a través del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (RDL 1/2013), que sistematiza el derecho a la igualdad de oportunidades y no discriminación, define el ajuste razonable y establece un régimen de infracciones y sanciones para hacer efectivos los derechos reconocidos. El RDL 1/2013, a su vez, recoge y armoniza desarrollos previos —como la LISMI y la Ley 51/2003— bajo el enfoque de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), vigente en España desde 2008.

Sobre este sustrato, ya en el plano laboral, la reforma introducida por la Ley 2/2025, de 29 de abril, adapta nuestro ordenamiento laboral y de Seguridad Social a los estándares internacionales y europeos, eliminando la extinción automática del contrato por declaración de incapacidad permanente y condicionando cualquier cese a la previa

valoración de ajustes razonables, cambios de puesto o reubicaciones, salvo que supongan una carga excesiva. Con ello, el legislador español alinea el Estatuto de los Trabajadores y la LGSS con el eje antidiscriminatorio de la Directiva 2000/78/CE y con el mandato de la CDPD, priorizando la continuidad laboral y la reincorporación frente a la exclusión.

La transformación de las condiciones de trabajo derivada de la digitalización, la reorganización empresarial y los nuevos sistemas de gestión plantea retos específicos para las personas con discapacidad. La garantía del derecho a la no discriminación, la efectividad de los ajustes razonables, el acceso a la formación continua y la adaptación del puesto en entornos híbridos o altamente digitalizados exigen respuestas jurídicas articuladas y coherentes. Al mismo tiempo, la evolución legislativa reciente ha reforzado los derechos colectivos y el papel de la negociación colectiva en el diseño de estrategias inclusivas, lo que hace particularmente relevante la reflexión académica y profesional sobre su alcance.

En este contexto, el XXXVI Congreso Anual de la Asociación Española de derecho del Trabajo y la Seguridad Social planteaba un itinerario científico en el que abordar, desde distintas perspectivas, la discriminación, las condiciones de trabajo, las políticas de empleo y las prestaciones de Seguridad Social vinculadas a la discapacidad. El **contenido propositivo** que emerge del conjunto de las ponencias presentadas cobra una especial relevancia. En ellas se identifican claras líneas de convergencia, tanto en el diagnóstico como en las propuestas de mejora de la tutela de las personas con discapacidad. Entre ellas, destacan las siguientes:

En primer lugar, de las distintas ponencias se desprende un diagnóstico compartido: pese a los avances normativos, persiste una clara distancia entre el diseño del sistema y su aplicación práctica, lo que se traduce en una limitada efectividad de las medidas adoptadas.

Asimismo, **en segundo lugar**, se ha puesto de relieve la necesidad de someter a un análisis riguroso de la efectividad de las políticas de empleo dirigidas a las personas con discapacidad ya que la falta de evaluación ha favorecido su mantenimiento más por inercia institucional que por una eficacia debidamente acreditada. En consecuencia, se insiste en la conveniencia de reorientarlas hacia la obtención de resultados verificables de inclusión real en el empleo ordinario.

En este contexto, **en tercer lugar**, se ha subrayado la conveniencia de revisar instrumentos clave como la cuota de reserva, las bonificaciones y el propio papel de los Centros Especiales de Empleo, evitando su consolidación como espacios segregados sostenidos con recursos públicos e incompatibles con un modelo de inclusión plena. Desde esta perspectiva, se defiende el refuerzo de medidas directamente vinculadas al empleo ordinario, como el empleo con apoyo o la adaptación de los puestos de trabajo por tratarse de instrumentos directamente vinculados al fomento del empleo ordinario.

Igualmente, **en cuarto lugar**, se ha cuestionado la vigencia del doble régimen jurídico, proponiéndose la aplicación del TRLET como marco general de las condiciones de trabajo en cualquier entorno laboral, acompañada de un tratamiento preventivo específico y de una regulación detallada del derecho a las adaptaciones y de su procedimiento de solicitud.

En quinto lugar, entre las aportaciones relativas a la adaptación de las condiciones de trabajo destaca, de un lado, la conveniencia de suprimir el contrato para el fomento del empleo de las personas con discapacidad o, al menos, recortar su ámbito de utilización y duración, consolidando la contratación formativa como vía de acceso al mercado de trabajo. De otro lado, en materia salarial se propone una nueva regulación que admita, con carácter excepcional, reducciones salariales sometidas a control administrativo presididas por el deber empresarial de adaptación al rendimiento (art. 20.3 TRLET), y se respete la percepción de la cuantía del SMI junto con otros ajustes en materia de tiempo de trabajo y promoción profesional.

En sexto lugar, en el ámbito de la Seguridad Social, se ha insistido en la necesidad de una reforma integral de la incapacidad permanente, orientada a redefinirla no como anulación de la capacidad, sino en términos de limitación de la capacidad o del rendimiento. Asimismo, se propone simplificar su estructura mediante la reducción de los grados y configurar un modelo de compatibilidad relativa entre pensión y trabajo que favorezca la inclusión sin menoscabo de la protección social. En esta línea, la reforma debería posibilitar dicha compatibilidad, modulando la cuantía de la pensión en función de los ingresos laborales, reduciéndose la pensión cuando la suma de ésta y de los ingresos supere el salario anterior a la declaración de incapacidad permanente.

En definitiva, todas estas propuestas convergen en una idea central: la necesidad de reorientar el sistema hacia un modelo coherente con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que sitúe en el centro a la persona trabajadora como titular de derechos y haga del empleo ordinario el verdadero eje de inclusión.