

Algunas reflexiones sobre el principio de acomodación razonable como mecanismo de mantenimiento del empleo y frente a la extinción del contrato de trabajo

Amanda Moreno Solana

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (España)

amoreno@der.uned.es | <https://orcid.org/0000-0003-2734-6135>

Extracto

El artículo analiza el principio de acomodación razonable como instrumento jurídico esencial para el mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad y como límite a la extinción del contrato de trabajo por causas vinculadas a la discapacidad, la incapacidad laboral o a la pérdida de capacidad funcional. Partiendo del modelo de derechos humanos consagrado en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, se examina cómo este principio impone una obligación activa de adaptación del puesto de trabajo por parte del empleador, en consonancia con la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que ha perfilado el concepto de «ajuste razonable» como exigencia de efectividad del derecho a la igualdad y no discriminación. El estudio subraya la necesidad de una interpretación sistemática e integrada de la normativa de discapacidad, la regulación sobre incapacidad permanente y la legislación preventiva, entendidas como partes de un mismo marco protector orientado a favorecer la continuidad en el empleo y evitar la exclusión laboral. En definitiva, se defiende que la acomodación razonable no es una medida voluntaria, sino una obligación jurídica derivada de los principios de igualdad sustantiva, inclusión y accesibilidad, cuya omisión puede equivaler a una forma de discriminación.

Palabras clave: incapacidad permanente; discapacidad; trabajador especialmente sensible; adaptación del puesto de trabajo; extinción del contrato; acomodación razonable; ajustes razonables.

Recibido: 03-11-2025 / Revisado: 24-11-2025 / Aceptado: 24-11-2025 / Publicado: 09-01-2026

Cómo citar: Moreno Solana, A. (2026). Algunas reflexiones sobre el principio de acomodación razonable como mecanismo de mantenimiento del empleo y frente a la extinción del contrato de trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 490, 154-190. <https://doi.org/10.51302/rts.2026.24869>

Some reflections on the principle of reasonable accommodation as a mechanism for maintaining employment and in the face of the termination of the employment contract

Amanda Moreno Solana

*Lecturer in Labour and Social Security Law.
National University of Distance Education (Spain)
amoreno@der.uned.es | <https://orcid.org/0000-0003-2734-6135>*

Abstract

This article analyzes the principle of reasonable accommodation as an essential legal instrument for maintaining the employment of people with disabilities and as a limit to the termination of employment contracts for reasons related to disability, work incapacity, or loss of functional capacity. Based on the human rights model enshrined in the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, it examines how this principle imposes an active obligation on employers to adapt the workplace, in accordance with the case law of the Court of Justice of the European Union, which has defined the concept of "reasonable adjustment" as a requirement for the effective exercise of the right to equality and non-discrimination. The study underscores the need for a systematic and integrated interpretation of disability legislation, regulations on permanent incapacity, and preventive legislation, understood as parts of the same protective framework aimed at promoting continuity of employment and preventing exclusion from the labor market. Ultimately, it argues that reasonable accommodation is not a voluntary measure, but a legal obligation derived from the principles of substantive equality, inclusion, and accessibility, the omission of which may amount to a form of discrimination.

Keywords: permanent incapacity; disability; particularly vulnerable worker; workplace adaptation; termination of contract; reasonable accommodation; reasonable adjustments.

Received: 03-11-2025 / Revised: 24-11-2025 / Accepted: 24-11-2025 / Published: 09-01-2026

Citation: Moreno Solana, A. (2026). Some reflections on the principle of reasonable accommodation as a mechanism for maintaining employment and in the face of the termination of the employment contract. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 490, 154-190. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24869>



Sumario

1. Introducción
2. El principio de acomodación razonable. Regulación y concreción por la jurisprudencia
 - 2.1. Regulación internacional
 - 2.2. Regulación europea y nacional
 - 2.3. Concreción en la doctrina del TJUE y su traslado a la jurisprudencia y doctrina judicial española
3. Los ajustes razonables y el mantenimiento del empleo
 - 3.1. La nueva regulación del artículo 49.1 n) del ET y 48.2 del ET
 - 3.1.1. La voluntad de la persona trabajadora como elemento determinante de activación de la obligación
 - 3.1.2. Los plazos en el procedimiento de realización de ajustes tras la declaración de una incapacidad permanente (total, absoluta o gran incapacidad)
 - 3.1.3. El encaje de la regulación de los ajustes razonables para el mantenimiento del empleo y las reglas de compatibilidad de las prestaciones de la Seguridad Social con el trabajo
 - 3.1.4. El encaje de la regulación de la obligación de adaptación del puesto de trabajo a la persona trabajadora del ámbito de la prevención de riesgos laborales y la obligación de realizar ajustes razonables tras la declaración de una incapacidad permanente
 - 3.2. Tipos de ajustes razonables que permitirían el mantenimiento del empleo
 - 3.3. La determinación de la carga excesiva
4. Conclusiones

Referencias bibliográficas

Nota: Artículo realizado en el marco del PID 2024-162033OB-100, titulado «Nuevas perspectivas en torno a la extinción del contrato de trabajo: retos presentes y desafíos futuros sobre su regulación jurídica» (RETEX), 2025-2027. IP: Mercedes López Balaguer y Francisco Ramos Moragues.



1. Introducción

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2006, supuso un cambio de paradigma respecto a las concepciones anteriores sobre la discapacidad. Hasta entonces, predominaban dos modelos. El modelo médico o rehabilitador, que entendía la discapacidad como una deficiencia individual que debía ser «corregida» o «normalizada», y el modelo asistencial o caritativo, que situaba a las personas con discapacidad como sujetos pasivos de protección o beneficencia. La CDPD, en cambio, consolida el modelo social y de derechos humanos de la discapacidad, el cual entiende que la discapacidad surge de la interacción entre las deficiencias personales y las barreras actitudinales y del entorno que impiden la plena participación en la sociedad en igualdad de condiciones. En este nuevo modelo, la discapacidad no está en la persona, sino en la sociedad que no se adapta a su diversidad humana. De ahí que el foco no sea «corregir» a la persona, sino transformar el entorno, remover barreras y asegurar condiciones efectivas de igualdad.

El presente trabajo, basado en la ponencia presentada en la Jornada *Igualdad, Inclusión y Diversidad en las Relaciones Laborales*, celebrada el 18 de septiembre de 2025 en la Universidad Internacional de La Rioja, tiene como objetivo analizar la aplicación del principio de acomodación razonable en el ámbito laboral. Este principio, convertido en una obligación empresarial, permite mantener el empleo de personas con discapacidad, de quienes cuentan con una declaración de incapacidad permanente o de aquellas que, sin encontrarse en estas situaciones, presentan una merma en su capacidad para desempeñar su trabajo y deben poder seguir trabajando.

Para ello, en primer lugar, examinaremos cómo se ha incorporado este principio en la normativa y en la jurisprudencia, especialmente la del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). Posteriormente, abordaremos la reciente reforma del Estatuto de los Trabajadores mediante la Ley 2/2025, que supone un avance significativo en la aplicación e integración de los ajustes razonables en la actividad empresarial. Este cambio no es únicamente normativo, sino también cultural y de modelo, y lo deben asumir tanto empresas como personas trabajadoras. Ante una situación de discapacidad o enfermedad, no se debe contemplar la salida del mercado laboral, sino la búsqueda de mecanismos que permitan continuar prestando servicios. También destacaremos, brevemente, algunos de los problemas que han surgido al hilo de esta reforma normativa, y algunos vacíos que el legislador no ha abordado y que han quedado pendientes de modificación¹.

¹ Este trabajo es una primera aproximación a muchas de las cuestiones que se plantean y que van a requerir de un estudio más pausado y una investigación más amplia –en la que estamos trabajando– para profundizar en algunos de los conceptos y problemas jurídicos planteados.



2. El principio de acomodación razonable. Regulación y concreción por la jurisprudencia

El nuevo modelo de discapacidad parte de una idea esencial, y es que el objetivo no es rehabilitar a la persona con discapacidad, sino rehabilitar a la sociedad, esto es, que la sociedad cambie su posición y percepción frente a la discapacidad y la enfermedad. Y para ello, el principio de acomodación razonable se convierte en uno de los pilares esenciales sobre los que se asienta el modelo. Los ajustes razonables son el instrumento jurídico operativo que traduce en la práctica ese cambio de enfoque. Constituyen un mecanismo de igualdad sustantiva que obliga a modificar las estructuras, normas, procesos y entornos que excluyen o limitan a las personas con discapacidad.

Una acomodación razonable es toda modificación o ajuste necesario y adecuado que se introduce en el entorno de trabajo, en las condiciones de empleo o en la organización de las tareas, con el fin de garantizar que una persona con discapacidad –en el bien entendido concepto amplio de discapacidad 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– pueda acceder al empleo, desempeñar las funciones esenciales del mismo, progresar profesionalmente y disfrutar de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Los ajustes razonables son un pilar esencial del modelo de protección de los derechos de las personas con discapacidad, porque concretan el principio de igualdad sustantiva (art. 5 CDPD), de forma que permiten pasar de la igualdad formal –tratar a todos igual– a la igualdad real –tratar de modo distinto para lograr la misma oportunidad efectiva–. Además, operativizan la accesibilidad universal, ya que mientras la accesibilidad (art. 9) busca eliminar barreras de manera general y anticipada, los ajustes razonables actúan caso por caso, cuando una persona se encuentra ante una barrera concreta. Por otro lado, transforman las relaciones jurídicas y sociales ya que imponen a los Estados y a los actores privados el deber de modificar entornos y prácticas. Y, por último, constituyen una obligación inmediata, no sujeta a progresividad, por lo que la falta de ajustes razonables equivale jurídicamente a un acto de discriminación por motivos de discapacidad (art. 2, último párr. CDPD).

Desde el punto de vista jurídico, las acomodaciones razonables constituyen una obligación positiva del empleador derivada del principio de igualdad y no discriminación por motivos de discapacidad, reconocido en los principales instrumentos de derecho internacional, europeo y nacional.

2.1. Regulación internacional

La CDPD, adoptada por la ONU en 2006 y ratificada por España en noviembre de 2007, establece en su artículo 2 que los ajustes razonables son



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.

Esta definición contiene tres elementos clave, el primero de ellos es la individualización, es decir, el ajuste se aplica en un caso particular, según las necesidades concretas de la persona a la que se deba dirigir; el segundo, la necesidad, es decir, el ajuste debe ser pertinente para garantizar el ejercicio de un derecho, y el tercero, el límite de proporcionalidad, por lo que no debe implicar una carga desproporcionada o indebida para quien debe aplicarlo, como es el caso de la empresa.

Por su parte, el artículo 27 de la CDPD impone a los Estados la obligación de garantizar el derecho al trabajo y empleo en igualdad de condiciones, promoviendo ajustes razonables en el lugar de trabajo. Así establece que

Los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

Y de manera más concreta en el apartado I) se recoge la obligación de realizar ajustes razonables: «Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo», y en el apartado K) aparece la manifestación más clara de la obligación de los Estados y las empresas para la inclusión laboral y el mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad: «Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad».

Junto a la CDPD tenemos que destacar la Observación general núm. 6 (2018) sobre igualdad y no discriminación² cuya finalidad fundamental es aclarar las obligaciones de los Estados parte en relación con la interpretación y aplicación del artículo 5 de la CDPD. En este sentido, queremos destacar la observación, por cuanto el artículo 5 de la CDPD, en su apartado 3, ya reconoce que con el fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación los Estados parte adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables. Varias son las cuestiones que aclara la observación en relación con los

² Aprobada por el Comité en el 19 periodo de sesiones del 14 de febrero al 9 de marzo de 2018.



ajustes razonables y que resultan interesantes en este trabajo. A continuación, las mencionamos brevemente, aunque entraremos en muchas de ellas en los epígrafes siguientes.

La primera, que la obligación de realizar ajustes es distinta a la obligación de poner los medios para la accesibilidad. Bien es cierto que ambas obligaciones tienen como fin la accesibilidad, pero mientras que la obligación de accesibilidad es general, sin que importe la necesidad de una persona con discapacidad concreta, la obligación de realizar ajustes nace en el momento en el que una persona concreta con discapacidad necesite ejercer sus derechos en condiciones de igualdad. La segunda, que los ajustes razonables deben negociarse con el solicitante. La tercera, que la obligación nace, no solo cuando el solicitante lo manifiesta, sino también cuando el garante estaba en disposición de haberse dado cuenta de que era necesario hacer ajustes razonables para eliminar los obstáculos que impidieran ejercer los derechos a una determinada persona. La cuarta, que los ajustes tienen que ser razonables, esto es, que deben ser pertinentes, idóneos y eficaces para la persona que los necesita. Y la quinta, que la carga excesiva como límite a la obligación de realizar ajustes solo se entiende como tal cuando resulta injustificable para quien debe atender ese cargar.

2.2. Regulación europea y nacional

La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, tiene por objeto garantizar la efectividad del principio de igualdad de trato y la prohibición de discriminación por motivos, entre otros, de discapacidad, en el ámbito de las relaciones laborales. La norma prohíbe tanto la discriminación directa, entendida como el trato menos favorable dispensado a una persona por razón de su discapacidad, como la discriminación indirecta, que se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas con discapacidad en una posición de desventaja particular respecto de otras.

El ámbito de aplicación de la directiva se extiende a todas las personas, tanto en el sector público como en el privado, e incluye las condiciones de acceso al empleo por cuenta ajena o por cuenta propia –incluidos los procedimientos de selección, contratación y promoción–; la formación profesional, tanto inicial como continua; las condiciones de trabajo y empleo, incluidas la remuneración y el despido; así como la afiliación y participación en organizaciones de trabajadores, de empleadores o en cualquier entidad cuyos miembros ejerzan una profesión determinada. De manera expresa, el artículo 5 de la directiva establece la obligación de los empleadores de adoptar los ajustes razonables necesarios en función de las circunstancias concretas de cada caso, a fin de garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder al empleo, desempeñarlo, progresar profesionalmente o recibir formación en igualdad de condiciones. Esta obligación, sin embargo, se encuentra limitada por el principio de proporcionalidad, en la medida en que las acciones requeridas no deben



suponer una carga excesiva para el empleador³. El informe conjunto sobre la aplicación de esta directiva elaborado por la Comisión Europea con fecha 17 de enero de 2014⁴, establece en materia de discapacidad que la Unión Europea se encuentra vinculada por la CDPD por lo que la directiva deberá ser interpretada, en la medida de lo posible, de forma coherente y de acuerdo con las directrices marcadas por la Convención de las Naciones Unidas.

Descendiendo al ámbito normativo interno, la norma que ha venido a incorporar esas directrices marcadas por la CDPD y por la directiva europea es el 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, que recoge, por un lado, la definición de ajuste razonable en su artículo 2 m):

[...] son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos,

y por otro, la concreción de esta obligación de ajustes razonables en el ámbito del trabajo.

En este sentido, el artículo 40.2 viene a establecer una obligación empresarial basada en la adopción de medidas de adaptación del puesto y de accesibilidad laboral, adecuadas a las circunstancias particulares, al objeto permitir a las personas con discapacidad acceder, permanecer y progresar en el empleo, siempre que su aplicación no genere una carga desproporcionada para el empleador. Y para determinar si estamos ante esta carga desproporcionada, la propia norma en el artículo 66.2 hace una referencia a los criterios que se deben tomar en cuenta:

[...] los costes de la medida, los efectos discriminatorios que suponga para las personas con discapacidad su no adopción, la estructura y características de la persona, entidad u organización que ha de ponerla en práctica y la posibilidad que tenga de obtener financiación oficial o cualquier otra ayuda.

Junto a esta normativa, que podríamos calificar como principal en cuanto a la regulación de los ajustes razonables en España, debemos destacar algunas otras más recientes

³ Esta directiva se aplica no solo a las personas con discapacidad sino a las personas que puedan sufrir discriminación en el empleo por otras causas: religión o convicciones, edad y orientación sexual.

⁴ Informe que se puede encontrar en el siguiente enlace: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0002>



que incluyen esta obligación como parte de su contenido. Estamos refiriéndonos a la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que viene a considerar discriminación la denegación de ajustes razonables (art. 4.1) y, de manera particular, será discriminación directa la denegación de ajustes razonables a personas con discapacidad (art. 6.1 a), y a la Ley 2/2025, de 29 de abril, de modificación del Estatuto de los Trabajadores (ET) y de la Ley general de la Seguridad Social (LGSS), en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, que introduce por primera vez la obligación de realizar ajustes razonables en el ET, y una referencia a los mismos.

Pese a los significativos avances normativos en materia de protección del empleo de las personas con discapacidad, y en particular en lo que respecta a la incorporación del principio de acomodación razonable mediante la figura de los ajustes razonables, no será hasta su progresiva recepción e interpretación jurisprudencial –tanto por parte del TJUE como del Tribunal Supremo, así como a través de los distintos pronunciamientos de los tribunales superiores de justicia– cuando este principio comience a consolidarse como un instrumento eficaz para garantizar la continuidad y estabilidad en el empleo de las personas con discapacidad, abriendo con ello nuevas perspectivas y posibilidades de desarrollo profesional para este colectivo.

2.3. Concreción en la doctrina del TJUE y su traslado a la jurisprudencia y doctrina judicial española

La jurisprudencia del TJUE ha desempeñado un papel determinante en la concreción del alcance jurídico del deber de ajuste razonable previsto en el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE. La Sentencia de 11 de abril de 2013, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, HK Danmark, Ring y Werge, afirmó que el concepto de «persona con discapacidad» debía entenderse en el sentido amplio consagrado por la CDPD, incorporando la noción de una limitación duradera que, en interacción con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás. Además, el TJUE precisó que el deber de adoptar ajustes razonables es un elemento esencial del principio de igualdad de trato y no discriminación y que su incumplimiento puede constituir una discriminación por motivos de discapacidad.

Esta línea interpretativa fue posteriormente reforzada por la Sentencia del TJUE de 1 de diciembre de 2016, asunto C-395/15, Daoudi, que resultó decisiva al señalar que una enfermedad de larga duración puede ser considerada «discapacidad» a los efectos de la Directiva 2000/78/CE, cuando genera limitaciones duraderas en la participación en la vida profesional. Fue un caso en el que el trabajador, que se encuentra en situación de incapacidad temporal como consecuencia de un accidente de trabajo, es despedido con causa en el bajo rendimiento. El juez español plantea una duda al TJUE en relación con esta situación:



¿Entraría en el concepto de «discriminación directa por discapacidad» –como motivo de discriminación contemplado en los artículos 1, 2 y 3 de la Directiva 2000/78– la decisión empresarial de despedir a un trabajador, hasta aquel momento bien conceptuado profesionalmente, por el solo hecho de estar en situación de incapacidad temporal –de duración incierta– por causa de un accidente laboral?

El tribunal llega a la conclusión de que el hecho de que el interesado se halle en situación de incapacidad temporal, con arreglo al derecho nacional, de duración incierta, a causa de un accidente laboral no significa, por sí solo, que la limitación de su capacidad pueda ser calificada de duradera, con arreglo a la definición de discapacidad mencionada por la directiva, interpretada a la luz de la CDPD. Ahora bien, entiende el TJUE que entre los indicios que permiten considerar que tal limitación es duradera figuran, en particular, el que, en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio, la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo, o el que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha persona, cuestiones que se presentaban claramente en el supuesto de hecho.

Con base en esta misma doctrina, el TJUE vuelve a manifestar su posición en la Sentencia de 11 de diciembre de 2019, asunto C-397/18, Nobel Plastiques Ibérica, SA, que resuelve una cuestión prejudicial interpuesta por el Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona. En este caso, nos interesa destacar aquí la segunda cuestión prejudicial que se plantea. Se trata de determinar si el despido por causas objetivas de un trabajador con discapacidad basado en criterios «objetivos» como son el presentar una productividad inferior a un determinado nivel, una menor polivalencia en los puestos de trabajo de la empresa y un elevado índice de absentismo supone una discriminación directa o indirecta por motivos de discapacidad. El TJUE llega a la conclusión de que estos criterios no pueden considerarse una discriminación directa (que recordemos que se produciría cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga). Sin embargo, no llega a la misma conclusión en el caso de la discriminación indirecta. En este sentido, un criterio de selección basado en el índice de absentismo puede suponer una discriminación indirecta por cuanto una persona trabajadora con discapacidad está más expuesta al riesgo adicional de estar de baja por enfermedad como consecuencia de esa discapacidad, e igualmente tendrá menos posibilidades de obtener buenos resultados en cuanto a su productividad y polivalencia, precisamente como consecuencia de las limitaciones en su capacidad. El TJUE recuerda que para que haya discriminación indirecta será necesario que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutro, pueda ocasionar una desventaja a una persona con discapacidad, salvo que la empresa haya adoptado medidas adecuadas y, en estos casos, ajustes razonables (art. 2 b) y 5 Directiva 2000/78). Por tanto, si la empresa no hubiera adoptado con anterioridad al despido objetivo las medidas adecuadas para que se eliminaran las barreras, se podría entender que se trata de un despido nulo por constituir una discriminación indirecta.



De manera más reciente, la Sentencia de 10 de febrero de 2022, asunto C-485/20, HR Rail, aborda el caso de un trabajador contratado para tareas de mantenimiento especializado en vías férreas por la empresa HR Rail. Tiempo después, se le diagnostica una patología cardíaca que requirió la implantación de un marcapasos, dispositivo sensible a los campos electromagnéticos emitidos, especialmente por las vías férreas. Dado que este dispositivo es incompatible con las exposiciones repetidas a dichos campos, propias del trabajo de mantenimiento, el trabajador quedó imposibilitado para desempeñar las funciones para las que fue contratado. Finalmente, la empresa decidió extinguir el contrato y poner fin a la relación laboral. La sentencia analiza el alcance de los ajustes razonables y la posible carga desproporcionada para el empleador. El tribunal señala que la directiva enumera medidas adecuadas de forma no exhaustiva, que pueden ser físicas, organizativas o formativas, conforme al artículo 5 y al artículo 2, párrafo cuarto, de la CDPD, que propugnan una interpretación amplia del concepto de ajuste razonable. Así, cuando un trabajador se vuelve definitivamente no apto para su puesto por la aparición de una discapacidad, el cambio de puesto puede constituir un ajuste razonable adecuado. Una vez acreditada la discapacidad, conocida por la empresa, y producida la extinción del vínculo por ineptitud o falta de adaptación, corresponde al empleador demostrar que adoptó las adaptaciones razonables. Este concepto jurídico indeterminado debe concretarse caso por caso, atendiendo a los criterios fijados por el TJUE: el impacto económico de las adaptaciones, la dimensión de la empresa, la disponibilidad de recursos financieros, el volumen global de operaciones y la existencia de subvenciones públicas u otras vías de financiación (Preciado Domènech, 2022).

Finalmente, para completar esta doctrina, por un lado, hay que destacar la Sentencia de 18 de enero de 2024, asunto C-631/22, Ca Na Negreta y, por otro, la Sentencia de 11 de septiembre de 2025, asunto C-38/24, Bervidi. En la primera, el TJUE declara que el artículo 49.1 e) del ET, que permitía la extinción automática del contrato por incapacidad permanente total, es contrario al artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE. La sentencia establece que, antes de extinguir el contrato, el empleador debe realizar ajustes razonables para mantener el empleo o demostrar que tales medidas supondrían una carga desproporcionada. Esta interpretación refuerza la protección frente a la discriminación por discapacidad y obligó a replantear la normativa y la práctica empresarial en España, suponiendo la razón principal de la modificación normativa introducida por la Ley 2/2025. En la segunda de las sentencias, el TJUE amplía la protección frente a la discriminación por motivos de discapacidad al reconocer que la prohibición de discriminación indirecta también se aplica a trabajadores que, sin ser ellos mismos las personas que tienen la discapacidad, sufren trato desfavorable por cuidar a un hijo o a una hija con discapacidad grave. Además, el TJUE declara que el empresario está obligado a realizar ajustes razonables para permitir la conciliación, siempre que no supongan una carga desproporcionada. En este caso, prevemos claras consecuencias en la interpretación y aplicación del artículo 34.8 del ET (adaptación del puesto por motivos de conciliación) y 37.6 del ET (reducción de jornada por motivos de conciliación), que deberán leerse a la luz de la necesidad de implantar, ante determinadas circunstancias, ajustes razonables.



La jurisprudencia española ha ido incorporando paulatinamente los estándares europeos, de forma que a partir de esta doctrina, el Tribunal Constitucional en su Sentencia 51/2021 ha asumido que la obligación empresarial de adoptar ajustes razonables no se agota en la fase de acceso al empleo, sino que se proyecta también sobre el mantenimiento de la relación laboral, imponiendo la necesidad de realizar adaptaciones funcionales y organizativas que permitan a la persona trabajadora continuar desempeñando sus funciones. En esta importante sentencia, nuestro tribunal advierte que el derecho a no ser discriminado por razón de discapacidad comprende el derecho a que se realicen ajustes razonables en el puesto de trabajo cuando estos no supongan una carga desproporcionada. Para el Tribunal Constitucional la obligación de hacer ajustes no se limita únicamente a los supuestos en que estos se solicitan expresa y formalmente, sino que se trata de una obligación automática del empresario (derivada de la interpretación del art. 40.2 del RDLeg. 1/2013, y del art. 25 de la Ley de prevención de riesgos laborales –LPRL–). Muchas han sido, y están siendo, las sentencias dictadas en torno a la aplicación de la obligación de realizar ajustes razonables tanto en los casos de extinción del contrato por declaración de incapacidad permanente, como, sobre todo, los casos de extinción del contrato por ineptitud sobrevenida.

El grave problema al que estamos asistiendo, y que pone de manifiesto la propia doctrina judicial (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia –STSJ– de Castilla-La Mancha de 13 de febrero de 2025, rec. 2406/2024), es que nos encontramos con una regulación dispersa, incompleta, que ha dado lugar a la acumulación de distintas decisiones judiciales en diferentes ámbitos, y que ha tenido como consecuencia un desarrollo inarmónico que se entrelaza entre incapacidad permanente, incapacidad temporal, discapacidad, prevención de riesgos y extinción de la relación laboral, lo que ha generado una absoluta descoordinación con soluciones dispares en casos de personas trabajadoras con enfermedades que difícilmente pueden desempeñar su puesto trabajo y funciones, al menos en las condiciones en las que lo venían haciendo. Es por ello, que vamos a encontrar sentencias que califican el despido como improcedente⁵, otras como nulo⁶, y otras como procedente⁷.

De este modo, la jurisprudencia europea y nacional ha contribuido a dotar al principio de acomodación razonable de un contenido dinámico, vinculado no solo a la igualdad de

⁵ STSJ de Madrid de 11 de septiembre de 2025 (rec. 318/2025); STSJ de Baleares de 19 de marzo de 2024 (rec. 75/2022); STSJ de Madrid de 9 de octubre de 2024 (rec. 453/2024); STSJ de Andalucía/Málaga de 17 de junio de 2024 (rec. 737/2024).

⁶ Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 22 de febrero de 2022 (rec. 3259/2020); STS de 4 de febrero de 2025 (rec. 2725/2024); STSJ de Galicia de 9 de septiembre de 2025 (rec. 2069/2025); STSJ de Madrid de 7 de abril de 2025 (rec. 158/2025); STSJ de Murcia de 20 de febrero de 2024 (rec. 421/2023); STSJ de Cataluña de 16 de mayo de 2025 (rec. 6947/2024); STSJ de Canarias de 20 enero de 2025 (rec. 221/2024).

⁷ STSJ de Galicia de 21 de enero de 2025 (rec. 5121/2024); STSJ de Cantabria de 4 de marzo de 2025 (rec. 91/2025).



acceso, sino también al derecho a conservar y desarrollar el empleo en condiciones de dignidad e inclusión. La progresiva incorporación de estos criterios interpretativos en los fallos de los tribunales superiores de justicia ha consolidado la idea de que los ajustes razonables no constituyen una medida de favor o de carácter asistencial, sino una exigencia jurídica derivada del principio de no discriminación, indispensable para hacer efectivo el mandato de igualdad sustantiva recogido en la CDPD y en el artículo 14 de la Constitución española, así como en el artículo 27 de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea.

En definitiva, puede afirmarse que la evolución jurisprudencial iniciada con las Sentencias HK Danmark y Daoudi ha supuesto un cambio de paradigma en la concepción del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, al reconocer que el deber de realizar ajustes razonables constituye un requisito estructural del modelo de inclusión laboral promovido por la CDPD, y un mecanismo imprescindible para garantizar la continuidad y estabilidad en el empleo frente a situaciones que, de otro modo, podrían desembocar en exclusión laboral o despido discriminatorio. En este sentido, el Comité de la CDPD, en su Observación general núm. 6, viene a hacer una interpretación muy amplia sobre la obligación de hacer ajustes razonables para la protección del empleo de las personas con discapacidad (párr. 24, 25 y 67). De esta forma, los Estados deben adoptar medidas legislativas que impidan la terminación de la relación laboral por motivos de discapacidad, incluida la obligación de ofrecer ajustes razonables antes de considerar cualquier medida de despido. De este modo, la falta de adopción de ajustes razonables puede convertir un despido aparentemente objetivo en un acto de discriminación, configurándose esta obligación de realizar los ajustes razonables como un control imperativo previo a la extinción del contrato. Afirmación esta que choca frontalmente con la reforma legislativa reciente que solo se ha preocupado de dar solución al supuesto de la extinción automática de la relación laboral en los casos de declaración de una incapacidad permanente, pero no para los casos realmente relevantes de la extinción del contrato en los supuestos de ineptitud sobrevenida regulados en el artículo 52 a) del ET.

3. Los ajustes razonables y el mantenimiento del empleo

En el modelo social de la discapacidad, el objetivo, desde el ámbito laboral, no se agota con el acceso al mercado de trabajo, sino también con la garantía de trayectorias laborales sostenibles, para el mantenimiento del empleo. Los ajustes razonables son el instrumento operativo que permite esa continuidad. Por tanto, estos ajustes «funcionan como una cláusula de permanencia que impide que la discapacidad se traduzca en una causa estructural de exclusión del mundo laboral» (Palacios, 2008). Esto implica que el empleador tiene no solo el deber de contratar sin discriminación, sino también el deber de mantener el vínculo laboral mediante adaptaciones razonables, siempre que no impliquen una carga desproporcionada.



Los ajustes razonables se erigen como una herramienta jurídica central para evitar la exclusión laboral y garantizar la continuidad en el puesto de trabajo cuando surgen situaciones que, de no corregirse, podrían provocar la pérdida del empleo. Tres son las cuestiones que vamos a tratar en este epígrafe. En primer lugar, el espacio que ahora ocupa la regulación de los ajustes razonables con la nueva regulación de la extinción del contrato de trabajo por declaración de la incapacidad permanente. Es segundo lugar, vamos a poner de manifiesto algunos de los problemas interpretativos que surgen como consecuencia de la parca regulación de los ajustes razonables, y, en tercer lugar, abordaremos, brevemente, el asunto de la razonabilidad de los ajustes.

3.1. La nueva regulación del artículo 49.1 n) del ET y 48.2 del ET

La Ley 2/2025 introduce una importante modificación en el ET y en la LGSS con el objetivo de dar cumplimiento a los mandatos procedentes de la Unión Europea como consecuencia, fundamentalmente del asunto Ca Na Negreta, pero también para seguir en la dirección de implantar las directrices de la CDPD. No se trata de la primera norma que regula la obligación de hacer ajustes razonables. La gran novedad es que se hace para un supuesto muy concreto y con gran repercusión. El nuevo artículo 49.1 n) del ET mantiene la posibilidad de que el contrato se extinga por declaración de una incapacidad permanente. Lo que introduce la reforma es la eliminación de la automaticidad en la extinción del contrato cuando hay una declaración de incapacidad permanente. Por tanto, ahora lo que se genera es una obligación clara, inequívoca de realizar ajustes razonables previamente a la realización de esta extinción. Por su parte el artículo 48.2 del ET introduce la previsión de que, durante la gestión de los ajustes razonables, subsiste la suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo para la persona trabajadora que se va a reincorporar, aunque nada se prevé respecto de la posibilidad de realizar ajustes en los supuestos en los que se ha declarado una incapacidad permanente revisable. Nada debiera impedir que también para estos casos se aplique la posibilidad de tomar medidas para la reincorporación de la persona trabajadora a la empresa, ya que el artículo 49.1 n) del ET no distingue entre los trabajadores con incapacidad permanente revisable y no revisable (Esteban Legarreta, 2025b) aunque aquí hay opiniones diferentes⁸, y es que la norma no ha sido nada clara en este sentido, obviando cualquier regulación para estas concretas y habituales situaciones.

⁸ Beltrán de Heredia Ruiz (2025) señala que «[...] en la medida que se trata de una situación temporal (no definitiva), pues, está sometida a un plazo de 2 años, no parece que la empresa esté obligada a llevar a cabo ajustes razonables».



3.1.1. La voluntad de la persona trabajadora como elemento determinante de activación de la obligación

Volviendo a la regulación del artículo 49.1 n) del ET, una de las características centrales de este nuevo derecho es la voluntariedad. Es decir, el legislador ha optado por que sea la persona trabajadora la que solicite y manifieste, tras la declaración de incapacidad permanente (total, absoluta o gran incapacidad), la voluntad de seguir trabajando y, por tanto, la realización de ajustes razonables. La cuestión que cabe plantearse aquí es si la obligación de realizar ajustes nace solo y exclusivamente con la solicitud de la persona trabajadora, o es una obligación que va más allá de esa solicitud. En este sentido, la Observación general núm. 6 (2018) establece expresamente que estamos ante una obligación de la empresa y que, como tal, ante la posibilidad de que tuviera conocimiento de la situación de discapacidad, es necesario tomar medidas más allá de la solicitud de la persona concreta⁹. Se trata de una opción basada, en cierto modo, en criterios preventivos¹⁰, pero aquí con la finalidad de favorecer y mantener el empleo. Además, este fue el planteamiento que se recoge en la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 51/2021, cuando estableció 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 es que no podemos perder de vista que como también dijo el TC en la mencionada sentencia:

⁹ Observación general núm. 6 (2018) sobre la igualdad y la no discriminación, párrafo 24:

La obligación de realizar ajustes razonables es una obligación reactiva individualizada, que debe atenderse desde el momento en que se recibe una solicitud de ajustes. Los ajustes razonables exigen que el garante de los derechos entable un diálogo con la persona con discapacidad. Es importante señalar que la obligación de proporcionar ajustes razonables no se limita a situaciones en que una persona con discapacidad haya pedido un ajuste o en que se pueda demostrar que el garante de los derechos en cuestión era consciente de que esa persona tenía una discapacidad. 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.

<https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no-6-article-5-equality-and-non>

¹⁰ Deber de adaptación del puesto del trabajo al trabajador (art. 15.1 d) LPRL) y adopción de medidas concretas en los casos de trabajadores especialmente sensibles (art. 25 LPRL).



El incumplimiento de la obligación por parte del empleador de adoptar los ajustes razonables priva de legitimidad la adopción de medidas como el despido o la adopción de medidas disciplinarias motivadas en posibles insuficiencias en el desempeño de sus funciones por incurrir en discriminación. Aunque tales medidas puedan estar fundadas, en principio, en razones objetivas y aparentemente neutras relacionadas con dicho desempeño, incurren en discriminación si no se ha garantizado antes la observancia del principio de igualdad de trato de las personas discapacitadas mediante los debidos ajustes.

3.1.2. Los plazos en el procedimiento de realización de ajustes tras la declaración de una incapacidad permanente (total, absoluta o gran incapacidad)

Por lo que se refiere a los plazos que la norma establece, hay que distinguir, por un lado, el plazo de 10 días naturales, que se le da a la persona trabajadora para solicitar la realización de ajustes razonables, solicitud que debe realizarse por escrito necesariamente y manifestar su voluntad de continuar prestando servicios en la empresa, y por otro, el plazo de 3 meses que se le da a la empresa para valorar, estudiar y realizar, llegado el caso, los ajustes razonables. Varias son las dudas que ya se han suscitado entre la doctrina que ha analizado esta modificación normativa.

En cuanto al plazo de 10 días naturales, este empieza a computar desde la notificación de la resolución de la incapacidad permanente a la persona trabajadora, y una de las primeras cuestiones para tener en cuenta es que la fecha en la que se comunica a la empresa no tiene por qué ser la misma que la fecha de notificación a la persona trabajadora, siendo esta última la que se habrá de tomar en cuenta para contabilizar esos 10 días. Otra de las cuestiones gira en torno a la posibilidad de que el último día para la comunicación a la empresa sea inhábil, y, por tanto, la persona trabajadora no pueda manifestar su voluntad a la empresa. En este caso, parece razonable prorrogar el plazo hasta el día siguiente hábil, aplicando la lógica procesal prevista en el artículo 133.4 de la Ley de enjuiciamiento civil (López Cumbre, 2025). Sobre la suficiencia del plazo, algunos autores han manifestado la necesidad de que, dado que estamos ante la protección del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, puede haber casos en los que se supere estos días para lo que se podría aplicar una cierta dosis de flexibilidad (Pastor Martínez, 2025; Esteban Legarreta, 2025a). Finalmente, surge la cuestión relativa al modo de actuación empresarial ante estos supuestos: si la empresa debe limitarse a esperar la comunicación formal por parte de la persona trabajadora o, por el contrario, si puede –y debe– adoptar una actitud más proactiva, estableciendo contacto con el trabajador o trabajadora con el fin de solicitar la documentación pertinente, informarle de las posibles alternativas, asegurarse de que la persona tiene conocimiento de la posibilidad de solicitar estos ajustes y promover un diálogo constructivo que le permita conocer de manera clara la situación en la que se encuentra (Beltrán



de Heredia Ruiz, 2025; Rico Márquez, 2025). Esta posición encuentra respaldo en la CDPD, que enfatiza la necesidad de una comunicación fluida entre la persona con discapacidad y la empresa o institución, como presupuesto esencial para la valoración y adopción de ajustes razonables. No debe olvidarse, además, que en muchos casos se trata de personas que han atravesado largos períodos de incapacidad temporal, con lo que la desconexión respecto a su entorno laboral puede ser prácticamente total. En este contexto, la actuación diligente de la empresa se revela como un elemento clave para garantizar el correcto cumplimiento de sus obligaciones en esta materia y la reintegración efectiva de la persona trabajadora. Ahora bien, lo que sí parece claro es que el silencio o la inacción de la persona trabajadora ante los requerimientos de la empresa puede interpretarse como una falta de voluntad de continuar con la relación laboral, lo que, en consecuencia, podría justificar la extinción del contrato de trabajo.

En relación con el plazo de 3 meses del que dispone la empresa para llevar a cabo los ajustes razonables y comunicar su decisión a la persona trabajadora, surgen diversas cuestiones interpretativas. En primer lugar, se observa una superposición temporal entre dicho plazo de 3 meses y el plazo de 10 días, ya que el cómputo de ambos se inicia con la recepción, por parte de la empresa, de la notificación del Instituto Nacional de la Seguridad Social sobre la declaración de incapacidad permanente de la persona trabajadora. Esta coincidencia parcial podría encontrar su justificación en el nacimiento inmediato de la obligación empresarial de valorar y adoptar los ajustes razonables y de mantener una actitud proactiva, sin necesidad de esperar una solicitud formal por escrito del trabajador o trabajadora. No obstante, en la práctica, el número de días coincidentes probablemente será reducido, dado que la fecha de notificación al empleador no necesariamente coincide con la de notificación a la persona trabajadora. Por otro lado, la norma introduce cierta ambigüedad al señalar que «la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato de trabajo» cuando la adopción de los ajustes razonables implique una carga excesiva. Esta redacción ha llevado a parte de la doctrina a sostener que el precepto estaría haciendo referencia a dos plazos diferenciados de 3 meses: un primer periodo para la realización de los ajustes razonables y un segundo, adicional, para la extinción del contrato en caso de imposibilidad de llevarlos a cabo (Beltrán de Heredia Ruiz, 2025). Aun cuando la cuestión presenta un carácter controvertido y será necesaria una futura interpretación jurisprudencial para clarificar su alcance, lo que sí parece indiscutible es que la resolución empresarial, tanto en el supuesto de adopción de ajustes como en el de imposibilidad de realizarlos, deberá estar debidamente motivada. Esta exigencia resulta especialmente relevante en el segundo de los casos, habida cuenta de que la consecuencia jurídica será la extinción de la relación laboral, salvo en los supuestos expresamente contemplados en el artículo 48.2 del ET (Esteban Legarreta, 2025a). Finalmente, debe recordarse que, durante este periodo de 3 meses –o de 3 más 3 meses, si se acepta la interpretación más amplia–, la relación laboral se encuentra en situación de suspensión, de modo que la persona trabajadora continuará percibiendo la prestación de incapacidad permanente a cargo de la Seguridad Social.



3.1.3. El encaje de la regulación de los ajustes razonables para el mantenimiento del empleo y las reglas de compatibilidad de las prestaciones de la Seguridad Social con el trabajo

Sin entrar en un estudio exhaustivo en este epígrafe, que no es el objeto del presente trabajo, la nueva regulación sobre la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente también ha dado lugar a algunas modificaciones de la LGSS en relación con los preceptos sobre regulación de la compatibilidad de las prestaciones con el trabajo (art. 174.5 LGSS¹¹). En esta concreta cuestión hay que diferenciar los casos de incapacidad permanente total, de los casos en los que se reconoce una incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad.

En relación con los casos en los que hay un reconocimiento de una incapacidad permanente total, la prestación económica quedará suspendida en los casos en los que la persona trabajadora siga desempeñando su puesto de trabajo aun con adaptaciones, o en aquellos casos en los que se le reubique en otro puesto cuando se desempeñen funciones de la misma profesión. Es por ello que, en principio, solo se va a poder compatibilizar la pensión económica con el trabajo cuando la persona realice funciones diferentes a las de la profesión habitual. Siendo esto así, la introducción de adaptaciones en el mismo puesto de trabajo va a suponer la suspensión de la prestación y esto incluye supuestos en los que la persona realiza funciones diferentes, funciones más restringidas (Esteban Legarreta, 2025a), una reducción del tiempo de trabajo, y todo ello podría comportar, y de hecho lo hace, una reducción del salario. En este sentido, no se ha previsto que una reducción de salario por eliminación de algunos complementos salariales que retribuía funciones que ahora ya no se realizan, o cuando la persona pasa a tener un trabajo a tiempo parcial, no se complementa proporcionalmente con la prestación de Seguridad Social. Algo que habría sido deseable y compatible con el objetivo principal del mantenimiento del empleo (Aragón Gómez, 2025),

¹¹ Artículo 174.5 de la LGSS:

[...] En aquellos casos en los que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49.1 n) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la declaración de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran incapacidad no determine la extinción de la relación laboral, por llevar a cabo la empresa la adaptación razonable, necesaria y adecuada del puesto de trabajo a la nueva situación de incapacidad declarada o por haber destinado a otro puesto a la persona trabajadora, la prestación de incapacidad permanente se suspenderá durante el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones u otro que resulte incompatible con la percepción de la pensión que corresponda, de acuerdo con el artículo 198. [...]

Artículo 198.1 de la LGSS:

1. En caso de incapacidad permanente total, la pensión vitalicia correspondiente será compatible con el salario que pueda percibir el trabajador en la misma empresa o en otra distinta, siempre y cuando las funciones no coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente total. [...]



y que, sin duda, permitiría que las personas trabajadoras con una incapacidad total optaran, en mayor medida, por la solicitud de los ajustes y la continuidad de la relación laboral.

Resulta particularmente compleja la aplicación de la previsión contenida en el artículo 49.1 n) del ET a los supuestos en los que se ha declarado una incapacidad permanente absoluta o una gran incapacidad. En tales casos, la compatibilidad entre la prestación reconocida y el desempeño de una actividad laboral ha sido –y continúa siendo– una cuestión altamente controvertida, tanto desde el punto de vista doctrinal como jurisprudencial. La jurisprudencia más reciente del Tribunal Supremo¹² ha interpretado que, en estos supuestos, los únicos trabajos que podrían considerarse compatibles serían aquellos de carácter marginal o residual, de escasa relevancia económica y que no exigen el alta ni la cotización en el sistema de Seguridad Social. Esta doctrina ha encontrado ya reflejo normativo en el artículo 198 de la LGSS, tras la modificación introducida por la Ley 7/2024, lo que consolida la posición restrictiva en materia de compatibilidad entre pensión y empleo. A la luz de este marco jurídico, parece previsible que sean muy pocos los casos en los que las personas trabajadoras declaradas en situación de incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad opten por solicitar la realización de ajustes razonables en su puesto de trabajo. Ello se debe, fundamentalmente, a que tal solicitud podría implicar la suspensión automática de la prestación de Seguridad Social que estuvieran percibiendo. Además, debe tenerse en cuenta que dicha solicitud podría dar lugar a una revisión del grado de incapacidad reconocido, con las consecuencias que de ello podrían derivarse. En definitiva, este escenario normativo y jurisprudencial convierte la opción de solicitar ajustes razonables para mantener el empleo en una alternativa poco viable y escasamente atractiva para las personas afectadas por estos grados de incapacidad.

3.1.4. El encaje de la regulación de la obligación de adaptación del puesto de trabajo a la persona trabajadora del ámbito de la prevención de riesgos laborales y la obligación de realizar ajustes razonables tras la declaración de una incapacidad permanente

La obligación de realizar ajustes razonables, como ya dijimos, no es una novedad, sino que nuestra normativa ya recogía este deber empresarial en diferentes normas con ámbitos subjetivos, contenido y alcance distintos. En materia de prevención de riesgos laborales, la LPRL ya estableció el deber del empresario de adaptar el puesto de trabajo al trabajador. Un principio preventivo de alcance general que constituye una obligación preventiva esencial del empresario, dirigida a ajustar las condiciones laborales a las características físicas, psicológicas y personales del trabajador, con el fin de evitar o minimizar riesgos para su salud y bienestar. Es por ello por lo que el empresario debe tener en cuenta caracterís-

¹² STS de 11 de abril de 2024 (rec. 197/2023) y STS de 12 de noviembre de 2024 (rec. 281/2024).



ticas como la edad, el estado de salud, el sexo, la discapacidad o las limitaciones funcionales de la persona trabajadora, garantizando su idoneidad y evitando riesgos agravados por estas circunstancias. La propia normativa de prevención concreta esta necesidad de hacer adaptaciones ante determinadas circunstancias. Por un lado, cuando hay trabajadores especialmente sensibles (art. 25 LPRL) y, por otro, y sin ser excluyentes, cuando tras una baja de larga duración la persona se reincorpora a su puesto de trabajo y se hace necesario evaluar la situación, hacer una vigilancia de la salud, para valorar la necesidad de hacer adaptaciones (art. 37.3 b) del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención –RSP–).

El principio del artículo 15.1 d) de la LPRL se encuentra íntimamente vinculado al principio de acomodación razonable de la CDPD y al deber de no discriminación establecido en el artículo 27 de la misma. Ambos institutos comparten una lógica de adaptación del entorno laboral a las condiciones individuales del trabajador, y resultan aplicables y complementarios en la mayor parte de las ocasiones porque sobre una misma persona es probable que concurren todas las condiciones, aunque hay que tener presente los matices y diferencias¹³:

Aspecto	Art. 15.1 d) LPRL y art. 25 LPRL	Ajustes razonables (CDPD, Directiva 2000/78 y RDLeg. 1/2013)	Ajustes razonables (ET)
Finalidad	Prevención de riesgos laborales. Derechos laborales.	Igualdad y no discriminación por discapacidad. Derecho fundamental.	Igualdad y no discriminación por incapacidad permanente. Derecho fundamental por cuanto se equipara a discapacidad.
Naturaleza jurídica	Obligación general del empresario en materia de salud laboral.	Obligación automática de la empresa frente a personas con discapacidad siempre y en todo caso, sin estar sujeta a un plazo ni a tiempos.	Obligación de la empresa condicionada, en principio, a la solicitud de la persona trabajadora, frente a personas con declaración de una incapacidad permanente. Aquí adquiere relevancia la voluntad de la persona trabajadora de continuar la relación laboral y el sometimiento a plazos.



¹³ Para entender parte de las diferencias entre incapacidad permanente y el despido objetivo por ineptitud, resulta interesante la STSJ de Castilla-La Mancha de 20 de junio de 2025 (rec. 932/2025).



Aspecto	Art. 15.1 d) LPRL y art. 25 LPRL	Ajustes razonables (CDPD, Directiva 2000/78 y RDLeg. 1/2013)	Ajustes razonables (ET)
Enfoque y contenido del derecho a la realización de ajustes razonables	<ul style="list-style-type: none"> Art. 15.1 d): Universal y ergonómico. Art. 25: Individual con medidas particulares para la adaptación de puesto, y el cambio de puesto (en este último caso no hay unanimidad). No hay un procedimiento para la realización de los ajustes. 	<ul style="list-style-type: none"> Individualizado. Los ajustes comprenden la adaptación y el cambio de puesto. No hay un procedimiento para la realización de los ajustes. 	<ul style="list-style-type: none"> Individualizado. Los ajustes comprenden la adaptación y el cambio de puesto. El art. 49.1 n) ET establece un procedimiento para llevar a cabo los ajustes razonables.
Límites	Prevención eficaz y proporcionalidad. Pero los costes de la prevención recaen en el empresario que los tiene que asumir.	Carga desproporcionada o indebida.	Carga desproporcionada o indebida.
Objetivo: mantenimiento de la relación laboral	Cuando no es posible aplicar las medidas de prevención (adaptación o cambio de puesto) se lleva a cabo la extinción del contrato por ineptitud sobrevenida con derecho a su indemnización correspondiente. Solo cuando además de ser una persona trabajadora especialmente sensible a determinados riesgos, la persona tiene una discapacidad, entonces también se podría desplegar la tutela antidiscriminatoria.	Cuando no es posible aplicar las medidas de prevención (adaptación o cambio de puesto) se lleva a cabo la extinción del contrato por ineptitud sobrevenida con derecho a indemnización. Pero si se demuestra que no se hicieron los ajustes o que estos eran viables se despliega la tutela antidiscriminatoria y el despido será nulo y ello dará derecho, además, a la indemnización por daños morales por vulneración de derechos fundamentales.	La incapacidad permanente sin posibilidad de hacer ajustes razonables habilita la extinción del contrato sin derecho a indemnización. Pero si se demuestra que no se hicieron los ajustes o que estos eran viables se despliega la tutela antidiscriminatoria y el despido será nulo y ello dará derecho, además, a la indemnización por daños morales por vulneración de derechos fundamentales.

Fuente: elaboración propia.



En la práctica, ambos principios se complementan: la adaptación preventiva del puesto constituye una primera manifestación general de los ajustes razonables en el ámbito laboral ya que para su aplicación ni siquiera es necesario que estemos ante una persona con discapacidad, ni que estemos ante una persona a la que se ha declarado una incapacidad permanente. De hecho y, más bien al contrario, el objetivo de la normativa de prevención es proteger la salud de las personas trabajadoras y, por tanto, se aplica en aquellos casos en los que no hay una declaración de incapacidad permanente. Pero también se aplicaría en aquellos supuestos en los que habiendo una declaración de incapacidad permanente la persona se incorpora a su puesto de trabajo o a otro puesto de trabajo compatible, o en aquellos casos en los que haya una discapacidad.

En este sentido hay que recordar que el TJUE ya tuvo ocasión de pronunciarse sobre las diferencias entre persona trabajadora especialmente sensible a determinados riesgos y persona con discapacidad en su Sentencia de 11 de septiembre de 2019 (asunto C-397/18, Nobel Plastiques Ibérica, SA). El TJUE consideró que el mero hecho de que se reconozca a una persona la condición de especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo conforme al derecho nacional no significa, de por sí, que esa persona tenga una discapacidad en el sentido de la Directiva 2000/78. No se trata de definiciones idénticas que contengan los mismos requisitos. Por tanto, tendrá que ser el juez nacional el que deberá comprobar si el estado de salud de la trabajadora implicaba una limitación de la capacidad derivada de dolencias físicas, mentales o psíquicas, a largo plazo, que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir la participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores (apdo. 41 STJUE asunto Nobel Plastiques Ibérica, SA).

Una persona trabajadora especialmente sensible puede ser cualquiera cuyas características personales dan lugar a un condicionante físico, psíquico o sensorial, que le hace particularmente más vulnerable a los riesgos del trabajo; riesgos profesionales que aparecen como consecuencia de esos condicionantes personales, o que siendo los riesgos que afectan a cualquier trabajador, en el caso de estos, se agravan como consecuencia de las particularidades que les caracterizan, y para los que el legislador ha previsto una tutela reforzada elevando aún más el estándar de prevención establecido por la LPRL. El artículo 25 de la LPRL hace referencia, además, a aquellos trabajadores que tengan una discapacidad reconocida. Por tanto, una persona que tenga una discapacidad sea reconocida o no, y que tenga una limitación en su capacidad para la realización de un trabajo (característica personal) y, además, ese trabajo conlleve una serie de riesgos que ponga en peligro su salud, será considerada persona trabajadora especialmente sensible según nuestra legislación de prevención. Así pues, tampoco una persona trabajadora con una discapacidad será siempre persona trabajadora sensible; solo lo será en aquellos casos en los que esa limitación, y los riesgos del trabajo que desarrolla, supongan un riesgo o perjudiquen su salud (Moreno Solana, 2020).



Como vemos, la normativa de prevención, la normativa de discapacidad y la nueva regulación del ET, respecto a la extinción del contrato por incapacidad permanente, se entremezclan. De hecho, esta última, si se lee detenidamente, se trata de una norma que el legislador ha regulado en clave preventiva (Esteban Legarreta, 2025a), colocando en un papel central a los servicios de prevención. Es la primera referencia que el ET hace a los servicios de prevención. Así pues, el artículo 49.1 n) del ET establece que:

Los servicios de prevención determinarán, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

Varias son las conclusiones que queremos destacar sobre esta inclusión de los servicios de prevención. La primera, que la referencia parece que debe entenderse genérica al servicio de prevención, de forma que será cualquier modalidad organizativa (art. 30 y 31 LPRL y el RSP) la que asuma el encargo. Es decir, que por servicio de prevención debemos entender el servicio de prevención propio, mancomunado, o el servicio de prevención ajeno. Más dudas nos plantea el propio empresario cuando asume la prevención, puesto que en este caso habrán de desarrollarse tareas preventivas relacionadas con la vigilancia de la salud, lo que el empresario no podrá llevar a cabo, teniendo en cuenta los datos que deben manejarse. Igualmente nos genera dudas razonables que los trabajadores designados como modalidad organizativa puedan hacerse cargo. Parece que puede ser admisible cuando se trata de técnicos de nivel superior que puedan hacer ciertas evaluaciones de riesgos y ciertas valoraciones. Aun así, en estos casos necesitarán del apoyo del servicio médico de un servicio de prevención, ya que la valoración de las cuestiones relacionadas con la salud de la persona y los efectos que tienen determinados puestos o condiciones de trabajo en la misma se torna como absolutamente clave. La segunda conclusión, es que el legislador parece que ha querido dar un papel esencial a los servicios de prevención que va más allá del encargo que se les puede hacer conforme a las directrices marcadas por la propia LPRL y el RSP. La norma establece que los servicios de prevención son los que determinarán el alcance y las características de las medidas de ajuste e identificarán los puestos de trabajo compatibles. En este sentido, creemos que el legislador se ha extralimitado en la asignación de esta tarea a los servicios de prevención. Los servicios de prevención tienen una función legal que es el asesoramiento técnico en materia de prevención, configurándose como un auxiliar del empresario (art. 14.4 LPRL). La deuda de seguridad es empresarial de forma que el servicio propone y el empresario dispone. De hecho, se trata de una interpretación no solo literal de la propia norma, sino que subyace en la interpretación que han dado los tribunales en los últimos años al valor de los informes de aptitud realizados por estos servicios de prevención cuando se quiere proceder a realizar un despido por ineptitud sobreve-



nida del artículo 52 a) del ET¹⁴. Quizá habría sido más lógico que el empresario determinase el alcance de los ajustes razonables e identificase los puestos de trabajo compatibles con el informe técnico del servicio de prevención (García González, 2025)¹⁵.

3.2. Tipos de ajustes razonables que permitirían el mantenimiento del empleo

Los ajustes razonables pueden adoptar múltiples formas, según la naturaleza del puesto y las necesidades de la persona. Entre los más reconocidos por la doctrina y las directrices del comité se encuentran: la adaptación de los horarios o flexibilización de la jornada laboral; la reasignación de funciones no esenciales o redistribución de tareas; la modificación o adquisición de equipos, herramientas o software accesible; los ajustes en el entorno físico (iluminación, mobiliario, accesos, señalización); el teletrabajo parcial o total, cuando resulte viable; los períodos de adaptación o formación en nuevas funciones, etc.

Antes de abordar los distintos tipos de ajustes y los problemas jurídicos e interpretativos que pueden suscitarse, resulta oportuno realizar dos precisiones previas. La primera se refiere a la distinción entre las medidas de accesibilidad y los ajustes razonables; la segunda, al concepto de razonabilidad del ajuste y su diferencia respecto de la noción de carga desproporcionada. En cuanto a la primera precisión, debe señalarse que las medidas de accesibilidad son actuaciones de carácter general que deben integrarse de manera estructural en los sistemas, procesos y entornos, sin depender de la necesidad concreta de una persona determinada. Por el contrario, los ajustes razonables son intervenciones de natu-

¹⁴ El informe del servicio de prevención es un medio adecuado para determinar la aptitud –o no– de una persona trabajadora, pero no suficiente para generar la automaticidad del despido objetivo: STS de 23 de febrero de 2022 (rec. 3259/2020); STS de 4 de febrero de 2025 (rec. 2725/2024); STSJ de Madrid de 9 de octubre de 2024 (rec. 453/2024). En la más reciente STSJ de Canarias de 23 de julio de 2025 (rec. 999/2024), el tribunal establece expresamente que las conclusiones a las que llega el Tribunal Supremo en sus sentencias

[...] no implica que tales informes no tengan ningún valor probatorio para acreditar la ineptitud sobrevenida, sino que será necesario, a estos efectos, que el informe identifique con precisión cuáles son las dolencias que presenta, las limitaciones concretas detectadas y su incidencia sobre las funciones desempeñadas por el trabajador, con indicación de las tareas concretas que no puede realizar para que la empresa pueda valorar si concurre la ineptitud que la ley contempla como causa del despido objetivo.

¹⁵ ¿El informe del servicio de prevención por el que se determina que no se pueden hacer ajustes razonables (incluido que no hay vacantes), es un medio suficiente para generar la automaticidad de la extinción del contrato? En la STSJ de Canarias de 18 de junio de 2025 (rec. 509/2025) se admite como documento determinante de la extinción del contrato la evaluación de puestos y ajustes realizada por el servicio de prevención que tuvo en cuenta el informe del EVI [equipo de valoración de incapacidades] pero sin realizar ningún tipo de valoración clínica personalizada del actor.



raleza individual que deben adoptarse cuando una persona con discapacidad los requiere para acceder a un entorno no accesible –en este caso, al ámbito laboral– y para garantizar el mantenimiento de su empleo. Así, mientras las medidas de accesibilidad buscan asegurar que todas las personas puedan acceder, en condiciones de igualdad, a todos los espacios, bienes y servicios, los ajustes razonables constituyen adaptaciones específicas y personalizadas, necesarias para que una persona en particular pueda ejercer sus derechos –en este contexto, sus derechos laborales– en igualdad de condiciones con las demás¹⁶.

En lo que respecta a la segunda precisión, el concepto de razonabilidad del ajuste no puede ser interpretado como un elemento que limite o module la obligación de realizar ajustes razonables. En este sentido, la razonabilidad no opera como un criterio económico de evaluación de costes o de disponibilidad de recursos, sino como un parámetro jurídico de adecuación, vinculado a la pertinencia, idoneidad y eficacia del ajuste en relación con las necesidades concretas de la persona con discapacidad (Rodríguez Sanz de Galdeano, 2020). Desde esta perspectiva, un ajuste será razonable en la medida en que cumpla efectivamente la finalidad que lo justifica, es decir, que permita a la persona con discapacidad acceder, desempeñarse o mantenerse en el empleo en condiciones de igualdad y sin discriminación. Por tanto, la razonabilidad se erige en un criterio de efectividad y proporcionabilidad funcional, orientado a garantizar que las adaptaciones realizadas sean idóneas para remover los obstáculos existentes y posibilitar el ejercicio pleno del derecho al trabajo¹⁷.

Entrando ya en los tipos de ajustes razonables que pueden llevarse a cabo para el mantenimiento del empleo, por un lado, nos vamos a encontrar con las adaptaciones del puesto de trabajo y/o de las funciones que venía realizando la persona trabajadora, y, por otro, con la reubicación en otro puesto de trabajo. Sobre las primeras, esas adaptaciones pueden ser ajustes en el medio físico y en el entorno de trabajo como cambio de mobiliario o adquisiciones de nuevas tecnologías. El trabajo a distancia o teletrabajo también puede configurarse como una opción perfectamente viable de ajuste¹⁸. También entendemos que la formación puede ser un ajuste razonable para que la persona pueda desarrollarse en un determinado entorno productivo o como mecanismo para potenciar el cambio de puesto de trabajo (STC 51/2021). Por otro lado, ajustes razonables pueden ser ciertas adaptacio-

¹⁶ Resolución de la Presidencia del Consejo Nacional de Discapacidad por la que se da publicidad al acuerdo del Pleno del Consejo Nacional de discapacidad por el que se aprueba el documento guía para la comprensión y buena aplicación de los ajustes razonables como medida de igualdad de oportunidad y no discriminación de las personas con discapacidad (28 de mayo de 2024): https://www.rpdiscapacidad.gob.es/documentos/Noticias/RESOLUCION_AjustesRazonables_CND.pdf

¹⁷ Observación general núm. 6 (2018) sobre igualdad y no discriminación: <https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no-6-article-5-equality-and-non>

¹⁸ STSJ de Galicia de 15 de enero de 2025 (rec. 5548/2024); STSJ de Cataluña de 27 de febrero de 2024 (rec. 5615/2023).



nes de la jornada o el horario, con la introducción de ciertas dosis de flexibilidad para entrar o salir a horas diferentes, o porque son necesarias más pausas o tiempos de descanso más largos. El problema en este caso se da cuando la adaptación consiste en una reducción de la jornada, lo que parece que va acompañado de su correspondiente reducción de salario¹⁹. En este caso, deberían adquirir un papel fundamental los convenios colectivos, siendo un buen espacio –ante la falta de desarrollo normativo– para mejorar la situación en la que podrían quedarse algunas personas trabajadoras tras la adaptación de su puesto de trabajo²⁰. Resulta igualmente pertinente seguir explorando vías que permitan compatibilizar determinadas prestaciones de la Seguridad Social con la actividad laboral. Una línea posible consistiría en que la reducción de jornada derivada de la adaptación del puesto pudiera complementarse con una prestación económica ajustada al tiempo de trabajo efectivamente perdido. Esto podría materializarse, por ejemplo, a través de una incapacidad temporal parcial (Crespi Ferriol, 2025) o de una incapacidad permanente que reconozca un porcentaje de prestación proporcional al tramo de jornada que la persona trabajadora no puede

¹⁹ Sería deseable una regulación sobre esta posible reducción de salario tomando como referencia el Real Decreto 1451/1983, cuyo artículo 1 regula para los supuestos de incapacidad permanente parcial:

[...] 1. Si la incapacidad permanente parcial no afecta el rendimiento normal del trabajador en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse deberá el empresario reincorporarlo al mismo puesto o, en caso de imposibilidad, mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo. En el supuesto de que el empresario acredite la disminución en el rendimiento, deberá ocupar al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducir proporcionalmente el salario, sin que en ningún caso la disminución pueda ser superior al 25 por 100 ni que los ingresos sean inferiores al salario mínimo interprofesional cuando se realice jornada completa. [...]

²⁰ Un ejemplo es el artículo 37, «Movilidad motivada por disminución psicofísica», del Convenio Colectivo de la empresa Bridgestone Hispania Manufacturing, SL:

- a) En todos los casos de disminución declarada según lo dispuesto en el artículo 36 y siempre que el interesado pueda realizar algún trabajo por causa de esta disminución, se procurará darle un puesto adecuado a su situación, considerándose como trabajo adecuado aquél que, en función de las oportunas pruebas y dictamen facultativo, y de acuerdo entre las partes, se establezca para cada caso.
- b) En los supuestos de movilidad motivada por la disminución psicofísica declarada según lo dispuesto en el artículo 36, y en cuanto se refiere a las garantías retributivas, se estará a lo siguiente:
 - 1.º La persona pasará a tener la clasificación profesional y valoración que corresponda al puesto que realmente desempeñe, en función con la regla básica establecida en el artículo 139.1, abonándosele las retribuciones que le correspondan según esta situación.
 - 2.º La garantía retributiva se ceñirá a la diferencia entre la retribución que por todos los conceptos le corresponda según la nueva situación, y la que percibía en el trabajo que desempeñaba en el momento originario de la situación de disminución; esta diferencia se le abonará dentro del Plan de Garantías retributivas, como un complemento personal de retribución por su situación de disminución, que se reducirá, en el todo o en parte, en los aumentos que vaya obteniendo en lo sucesivo, en función de cambios en la valoración de su trabajo. Esta garantía no se percibirá en el caso de que la persona cobre una pensión de carácter periódico, o reciba por causa de su disminución una indemnización a tanto alzado. En este último supuesto y para eliminarle o reducirle la garantía de la empresa se prorrateará todo el importe de la indemnización por los años que le queden de vida laboral. [...]



desempeñar. Avanzar en este terreno permitiría articular soluciones más flexibles y ajustadas a las limitaciones funcionales reales de cada caso, manteniendo el empleo, y el nivel adquisitivo de cada persona trabajadora.

Por lo que hace a la reubicación en otro puesto de trabajo, la normativa de discapacidad y la doctrina del TJUE, especialmente con el asunto HR Rail, lo contempla como una opción de ajuste. En sentido similar, y concretando un poco más, el nuevo artículo 49.1 n) del ET hace referencia al cambio a un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora. Al igual que toda la doctrina que ha analizado este nuevo precepto (Aragón Gómez, 2025; Mercader Uguina, 2025), no entendemos por qué el legislador ha optado por la referencia al perfil profesional compatible, cuando se trata de un concepto que no está definido. En todo caso, lo relevante a estos efectos es que el nuevo puesto sea compatible con la capacidad del trabajador y con su salud. De hecho, si una de las medidas de ajuste puede ser la formación, no se puede concebir que el cambio deba ajustarse solo al perfil profesional, y ello porque la formación puede ayudar a cambiar a un puesto que excede de este perfil (Beltrán de Heredia Ruiz, 2025). Tanto si perfil profesional es equivalente a grupo profesional, como si no, parece que esta exigencia debería relativizarse al máximo, puesto que lo relevante es que el puesto, las funciones y las tareas sean compatibles con el estado de discapacidad, incapacidad y salud de la persona trabajadora (Esteban Legarreta, 2025a). Por su parte, la norma se refiere a la existencia de un puesto vacante y disponible, lo que implica que no resulta necesario ni obligatorio crear un puesto *ad hoc*. No obstante, surge una cuestión relevante en relación con la preferencia para ocupar dicho puesto vacante, dado que podría concurrir la circunstancia de que la empresa cuente con personas en situación de excedencia voluntaria pendientes de reincorporación. En este contexto, cabe preguntarse si la persona que ha solicitado un ajuste razonable, consistente en su reubicación en otro puesto vacante, ostenta preferencia frente a quien se encuentra en excedencia voluntaria. La norma guarda silencio al respecto. Parte de la doctrina (Esteban Legarreta, 2025a) sostiene que debe reconocerse tal preferencia, en atención a la obligación de garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, así como a la naturaleza de la situación en que se hallan estas personas trabajadoras, que se configura como una suspensión de corta duración (aparentemente, no superior a 3 meses), y no como una expectativa de reingreso más amplia, propia de la excedencia voluntaria.

Por otro lado, se suscita la cuestión relativa a la correcta calificación jurídica del cambio de puesto. En concreto, si dicho ajuste debe considerarse como una movilidad funcional regulada en el artículo 39 del ET o, por el contrario, como una modificación sustancial de las condiciones de trabajo prevista en el artículo 41 del ET (MSCT). A nuestro juicio, no nos encontramos en ninguno de estos supuestos. La primera razón es que tanto la movilidad funcional como la MSCT tienen su origen en una decisión exclusivamente empresarial motivada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Sin embargo, el cambio de puesto de trabajo derivado del artículo 49.1 n) del ET –o, en su caso, del art. 25 de la LPRL– responde a razones vinculadas a la salud o a una situación de incapacidad laboral.



La segunda razón es que, si se entendiera aplicable el artículo 41 del ET, podría producirse la paradoja de que la persona trabajadora, al considerar perjudicial el cambio de funciones, o al valorar la situación de conjunto, se negara a aceptarlo y solicitará la aplicación del artículo 41.3 del ET, con el consiguiente derecho a una indemnización. Ello resultaría incoherente, dado que la finalidad del ajuste es precisamente el mantenimiento del empleo en condiciones adecuadas²¹.

Por último, dos preguntas más que obligadamente nos hacemos. La primera: ¿hay prioridad entre las medidas de adaptación y la medida de cambio de puesto de trabajo? Pareciera, por el orden en el que se mencionan en el artículo 49.1 n) del ET, que el legislador ha querido establecer un orden. Primero los ajustes que consistan en la adaptación del mismo puesto de trabajo y si esto no es posible, bien sea porque supone una carga desproporcionada para la empresa o porque el ajuste no resulta razonable para la persona trabajadora, proceder a la reubicación de la persona en otro puesto de trabajo. Esta es la misma lógica que parece que utiliza el legislador con los artículos 25 y 26 de la LPRL (Goñi Sein, 2025), y que hemos mantenido cuando hemos estudiado ese tema (Moreno Solana, 2010). La segunda cuestión que nos planteamos es si ante varias opciones posibles de ajuste –todas ellas viables y razonables– es la empresa la que decide cuál aplicar, o si hay algún tipo de negociación con la persona trabajadora. La legislación no prevé ningún trámite de negociación, aunque sí parece conveniente contar con la opinión de la persona afectada (Aragón Gómez, 2025), ya que es la persona trabajadora la que hace la solicitud y la más interesada, y es a ella a la que se le da la opción de rechazar el ajuste. Esta necesidad de negociación se deduce de la propia CDPD que establece que para que el ajuste sea razonable, los cambios debieran negociarse con las personas trabajadoras interesadas²².

Desde el ámbito puramente preventivo, el cambio de puesto no está recogido ni regulado de forma expresa en la LPRL. Sin embargo, si la adaptación no fuese posible, o no fuese suficiente para evitar los riesgos que sobre el trabajador especialmente sensible pueden suscitarse, el cambio de puesto de trabajo se entendería como la siguiente medida preventiva que se ha de tomar. La doctrina tiene opiniones diversas al respecto²³, a salvo de

²¹ Artículo 41.3 del ET:

[...] si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

²² Observación general núm. 6 (2018) sobre igualdad y no discriminación: <https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no-6-article-5-equality-and-non>

²³ Hay quienes entienden que el cambio de puesto no es una obligación del empresario sin más derivada del artículo 25 de la LPRL: Matorras Díaz-Caneja y López Álvarez, 2016; Ruiz Castillo, 2010, p. 136, autora que no es que esté en contra de la medida del cambio de puesto, pero se plantea los problemas de una falta de regulación expresa de las medidas de adaptación de cambio de puesto sobre las personas trabajadoras especialmente sensibles como personas trabajadoras discapacitadas. Por el contrario,



que así quede regulado en el convenio colectivo de aplicación, donde entonces no podrá haber dudas (Goñi Sein y Rodríguez Sanz de Galdeano, 2015). No obstante, nosotros nos inclinamos por entender que se trata de una medida necesaria para que se cumpla con el objetivo pretendido por el artículo 25 de la LPRL, y con los principios inspiradores de la LPRL (art. 15.1 d), y así puede deducirse de las interpretaciones realizadas por algunos de nuestros tribunales²⁴. Pero no solo esto, el propio precepto, aunque no regula expresamente el cambio de puesto, sí que establece la prohibición de emplear a las personas trabajadoras en los puestos de trabajo donde puedan ponerse en situación de peligro a causa de sus carac-

otra parte de la doctrina, mayoritaria, aboga por hacer una interpretación integradora con los principios inspiradores de la LPRL, entendiendo el cambio de puesto de trabajo como una medida preventiva derivada del artículo 25 de la LPRL: Palomo Balda, 2006, pp. 304-305; González Ortega y Aparicio Tovar, 1996, pp. 57-62; Goñi Sein y Rodríguez Sanz de Galdeano, 2016, pp. 211-214. También encontramos alguna sentencia que se manifiesta en contra del cambio de puesto de trabajo cuando no viene regulado como tal en alguna norma por la que expresamente se obligue al empresario: STSJ de Cataluña de 28 de febrero de 2012 (rec. 6891/2011); STSJ de Asturias de 15 de marzo de 2016 (rec. 40/2016):

La empresa no está obligada a recolocar al demandante en otro puesto de trabajo de su categoría profesional, debiendo indicarse al respecto que no es exigible a la empresa la reubicación de la actora en un puesto de trabajo distinto dentro su grupo profesional o de otro grupo ya que no existe norma alguna que establezca dicha obligación y tampoco consta que exista vacante de dichos puestos en el centro de trabajo en que presta servicios el actor. En definitiva, el recurrente no está capacitado para el desempeño de sus quehaceres habituales y ello legitima a la empresa para extinguir el contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida.

²⁴ STSJ de Castilla-La Mancha de 21 de marzo de 2002 (rec. 240/2011); STSJ de Cantabria de 27 de julio de 2006 (rec. 595/2006); STSJ de Valencia de 16 mayo de 2008 (rec. 3111/2007); STSJ de Navarra de 22 de enero de 2010 (rec. 241/2009). En estas sentencias se establece que:

[...] debe deducirse que los preceptos alegados imponen al empresario la obligación disyuntiva de adecuar las condiciones de trabajo a la capacidad del trabajador «especialmente sensible a determinados riesgos» o bien proveer un cambio de puesto de trabajo (cuando ello sea posible). De este modo y para efectuar dicha adecuación, deberán ponerse en relación las características particulares del puesto de trabajo (evaluación de riesgos) con las condiciones de salud o limitaciones del trabajador (evaluación médica del Servicio de Prevención de la empresa).

La STSJ del País Vasco de 23 de febrero de 2010 (rec. 2898/2009) establece respecto del artículo 25 de la LPRL que:

[...] aunque dicho precepto no reconoce expresamente el derecho del trabajador al cambio de funciones o de puesto de trabajo en los supuestos de disminución sobrevenida de la capacidad física, psíquica o sensorial, cuando menos hay que entender que del mismo deriva un derecho preferente del afectado a ocupar los puestos vacantes adecuados a su capacidad residual, de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeron en la empresa, pues tal derecho es consecuencia obligada de la opción legal por el mantenimiento del empleo del trabajador discapacitado mediante la adopción de las medidas que sean precisas.

Y sobre todo la jurisprudencia que declara improcedente el despido objetivo por ineptitud sobrevenida cuando no se ha demostrado la imposibilidad de adaptar el puesto o cambiar al trabajador a otro puesto compatible: STSJ de Madrid de 10 de marzo de 2008 (rec. 282/2008); STSJ de Madrid de 9 de enero de 2014 (rec. 1579/2013).



terísticas personales. Por tanto, existe una prohibición de ocupación de estos trabajadores en puestos incompatibles con sus circunstancias. Esta prohibición de empleo no da lugar automáticamente a la extinción del contrato de trabajo, sino que tiene por finalidad que el empresario busque y tome las medidas necesarias para que la persona trabajadora especialmente sensible no continúe realizando el trabajo en las condiciones que venía prestando, por lo que, lógicamente, una de las medidas más adecuadas debe ser necesariamente su reubicación. Pero además, no debemos olvidar que la Ley sobre infracciones y sanciones del orden social (LISOS) establece en su artículo 12.7 que el empresario cometerá una infracción grave cuando adscriba a los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquellos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente (cuando hay riesgo grave e inminente: art. 13.4 LISOS).

3.3. La determinación de la carga excesiva

La carga excesiva o desproporcionada debe entenderse como un límite a la obligación de llevar a cabo ajustes razonables. El concepto y alcance de carga excesiva debe interpretarse restrictivamente teniendo en cuenta los intereses en juego y los derechos afectados (Gutiérrez Colominas, 2019). El análisis de los criterios para determinar la carga excesiva de los ajustes razonables requiere de una lectura e interpretación conjunta de la normativa de discapacidad y del artículo 49. 1 n) del ET, aconsejada por la propia exposición de motivos de la Ley 2/2025, y necesaria para hacer una valoración lo más adecuada posible del alcance de la carga excesiva. Desde el ámbito de la normativa de discapacidad el artículo 40.2 del Real Decreto Legislativo 1/2013 establece que para determinar si hay carga excesiva se tendrá en cuenta si puede ser paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para la persona con discapacidad, así como los costes financieros o de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización de la empresa. Por su parte el artículo 49.1 n) del ET recoge expresamente cuatro criterios que se han de tener en cuenta para valorar la carga excesiva: el tamaño de la empresa, los recursos económicos, la situación económica de la empresa y el volumen de negocios total. Antes de entrar a analizar cada uno de los criterios hay que partir de una premisa. Los costes económicos asociados a la implementación de una medida solo deben entrar en juego al evaluar su proporcionalidad²⁵, para lo

²⁵ Criterio que adoptan ya algunas sentencias: STSJ de Galicia de 21 de enero de 2025 (rec. 5121/2024); STSJ de Cantabria de 4 de marzo de 2025 (rec. 91/2025): la obligación de hacer ajustes no es indefinida, y es una obligación sujeta al principio de viabilidad y proporcionalidad.



que habrá que tener en cuenta la proyección colectiva de la medida y su duración en el tiempo. Por ello, los costes de la medida queda referida a los costes de la medida para los derechos implicados²⁶.

En lo que respecta a los costes financieros asociados a la adopción de ajustes razonables, su evaluación resulta relativamente sencilla cuando se trata de medidas materiales, tales como la adquisición o mejora de equipos de trabajo, mobiliario, productos o dispositivos técnicos. En estos supuestos, el gasto puede cuantificarse de forma directa y objetiva. Sin embargo, la valoración del coste económico se complica cuando el ajuste tiene una naturaleza organizativa, como ocurre en los casos de reducción de jornada, adaptación de horarios, flexibilidad en las pausas o redistribución de tareas. En tales situaciones, se requiere un análisis más complejo para determinar si la medida podría llegar a constituir una carga desproporcionada para la empresa obligada a implementarla que va a requerir de un mayor esfuerzo justificativo ante la posible denegación.

El tamaño de la empresa se erige, en este sentido, en un factor determinante para valorar la proporcionalidad del coste. Resulta razonable considerar que las pequeñas y medianas empresas pueden afrontar mayores dificultades para asumir determinados ajustes, especialmente aquellos de índole organizativa o estructural. Precisamente por ello, la regulación más reciente ha incorporado un supuesto específico de aplicación del concepto de carga excesiva en empresas de menos de veinticinco trabajadores, estableciendo que se considerará desproporcionado el ajuste cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo –sin computar ayudas o subvenciones públicas– supere la mayor de las siguientes cuantías: la indemnización que correspondería a la persona trabajadora conforme al artículo 56.1 del ET²⁷; o el equivalente a 6 meses del salario de la persona que solicita la adaptación²⁸.

Junto al tamaño empresarial, otros criterios relevantes para determinar la existencia de una carga desproporcionada son el volumen de negocio y la situación económica concreta de la empresa. Así, puede ocurrir que una empresa de pequeño tamaño disponga, sin embargo, de una alta facturación, lo que excluiría la consideración de desproporcionalidad. Del mismo modo, el análisis de la situación económica permite ponderar circunstancias excepcionales –como pérdidas, deudas o crisis temporales– que podrían justificar la denegación

²⁶ Resolución de la Presidencia del Consejo Nacional de Discapacidad por la que se da publicidad al acuerdo del Pleno del Consejo Nacional de discapacidad por el que se aprueba el documento guía para la comprensión y buena aplicación de los ajustes razonables como medida de igualdad de oportunidad y no discriminación de las personas con discapacidad (28 de mayo de 2024): https://www.rpdiscapacidad.gob.es/documentos/Noticias/RESOLUCION_AjustesRazonables_CND.pdf

²⁷ Artículo 56.1 del ET: «[...] indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrataéndose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades [...]».

²⁸ Sobre esta cuestión de valoración de la carga desproporcionada en empresas de menos de 25 trabajadores recomendamos la lectura detenida de las apreciaciones que hace Esteban Legarreta (2025a).



del ajuste en casos puntuales. En definitiva, la valoración de la carga excesiva exige una ponderación individualizada y contextual, que atienda tanto a la capacidad económica de la empresa como a la naturaleza y finalidad del ajuste solicitado.

Desde la perspectiva del derecho de la prevención de riesgos laborales, resulta particularmente relevante advertir que la LPRL no contempla la noción de carga excesiva como límite a la obligación empresarial de adaptar el trabajo a las características personales del trabajador. Por el contrario, el artículo 14 de la LPRL consagra un principio general de protección en materia de seguridad y salud por parte del empresario, del que se deriva que los costes de la prevención no pueden recaer en ningún caso sobre la persona trabajadora. Esta regla refuerza la idea de que la adaptación del puesto de trabajo constituye un deber ineludible del empresario, incluso cuando la persona trabajadora presente limitaciones funcionales, una incapacidad o una discapacidad. La omisión de este deber preventivo puede tener consecuencias jurídicas relevantes. En efecto, si la empresa no adopta las medidas de adaptación razonable necesarias para permitir la continuidad en el empleo de una persona cuya capacidad laboral se ha visto reducida o limitada por los perjuicios que los riesgos de su trabajo provocan en sus particulares características personales, la única salida prevista en el ordenamiento es la extinción del contrato por causas objetivas, conforme al artículo 52 a) del ET, por ineptitud sobrevenida. Esta consecuencia pone de relieve la necesidad de integrar los principios de la prevención de riesgos laborales, la normativa de discapacidad y la regulación de la incapacidad permanente bajo una visión conjunta e inclusiva, que priorice la conservación del empleo a través de los ajustes razonables antes que su extinción por causas objetivas, haciendo una interpretación restrictiva de la noción de carga excesiva, valorando las particularidades de cada caso.

4. Conclusiones

1. El principio de acomodación razonable debe entenderse como una obligación jurídica plenamente integrada en el ámbito del derecho del trabajo, que se materializa a través de la realización de ajustes razonables en el empleo. Estos ajustes se concretan, en la práctica, en adaptaciones del puesto de trabajo, en la modificación de determinadas condiciones laborales, la formación para la reintegración o, cuando resulte necesario, en la reubicación o cambio de puesto de la persona trabajadora. Conviene subrayar que la regulación de este principio no constituye una novedad absoluta introducida por la Ley 2/2025, sino que ya encontraba precedentes normativos consolidados tanto en 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, como en la LPRL, en la que se reconoce el deber de adaptar el trabajo a las características personales del trabajador. No obstante, el contenido y el alcance de la obligación varían en cada uno de estos marcos normativos, lo que hace imprescindible una interpretación sistemática e integrada de sus disposiciones, a la luz de los parámetros hermenéuticos de la CDPD. Dicha interpretación debe realizarse, además, teniendo en cuenta



el concepto de persona con discapacidad establecido por la Directiva 2000/78/CE, tal como ha sido perfilado por la doctrina del TJUE, que ha enfatizado la necesidad de garantizar la efectividad del derecho a la igualdad y a la inclusión laboral mediante la adopción de ajustes razonables adecuados y proporcionados.

2. Aunque los ajustes razonables han sido objeto de un tratamiento doctrinal amplio y acertado, su aplicación práctica continúa planteando importantes dudas que evidencian la complejidad de su operatividad real en el ámbito laboral. A lo largo de este trabajo se han puesto de manifiesto diversas cuestiones que aún carecen de una respuesta única, como la dificultad para determinar cuándo un ajuste implica una carga excesiva y los parámetros que deben emplearse para medirla; la naturaleza del proceso de adopción de los ajustes, es decir, si deben negociarse con la persona trabajadora o si constituyen una decisión unilateral del empleador; o, en caso de existir varias alternativas posibles de ajuste, quién debe decidir cuál resulta más adecuada y si existe algún orden de prioridad entre las medidas disponibles. Asimismo, surgen dudas relevantes en torno a los efectos económicos que va a tener la aplicación práctica de este principio de acomodación razonable como son la posible afectación del salario base o de determinados complementos retributivos, especialmente cuando estos ajustes implican variaciones en las funciones dentro del mismo puesto, reducción de jornada o aumento de descansos. Igualmente, cuando la medida se concreta en una reubicación en otro puesto de trabajo, se plantean interrogantes sobre el mantenimiento del nivel salarial y sobre si la persona con discapacidad goza de preferencia para ocupar una vacante frente a quienes se encuentran en situación de excedencia voluntaria con expectativa de reingreso. Estas y otras cuestiones ponen de relieve que la efectividad de la acomodación razonable dependerá de una valoración individualizada en cada caso concreto, lo que previsiblemente conllevará un incremento de la litigiosidad y exigirá un mayor esfuerzo interpretativo por parte de la doctrina y de los tribunales para dotar de coherencia y seguridad jurídica a esta figura.

Una solución adecuada habría consistido en que el legislador realizara una remisión expresa a la negociación colectiva, permitiendo que esta regulase y anticipase las consecuencias derivadas de este tipo de situaciones, incorporando mecanismos y soluciones adaptadas a las características de cada sector o empresa. En ausencia de dicha previsión normativa, resulta altamente recomendable que los convenios colectivos desarrollen disposiciones específicas sobre aspectos como el mantenimiento del salario, las condiciones en que puede efectuarse la reubicación, las alternativas de recolocación y, en su caso, la articulación de procedimientos que garanticen la participación efectiva de la representación de los trabajadores. Todo ello con el objetivo de dotar de seguridad jurídica a las partes implicadas y evitar situaciones de incertidumbre.

3. A lo largo de este trabajo se han formulado diversas críticas a la reciente reforma normativa, siendo quizás la más relevante la omisión de una modificación del artículo 52 a) del ET orientada a incorporar expresamente la obligación empresarial de realizar ajustes razonables con carácter previo a la adopción de un despido objetivo por ineptitud sobrevenida



(Monereo Pérez y Guindo Morales, 2020). En su configuración actual, la reforma se limita a dar cumplimiento a los supuestos derivados de una situación específica: la declaración de incapacidad permanente, dejando fuera un amplio conjunto de situaciones intermedias en las que, pese a no concurrir dicha declaración, el trabajador experimenta una pérdida sobrevenida de aptitudes o capacidades funcionales que le impide desempeñar con normalidad las tareas propias de su puesto. En estos casos, la falta de una previsión expresa en el artículo 52 a) del ET provoca que el principio de acomodación razonable, tal como lo consagran la CDPD y la Directiva 2000/78/CE, pero también la normativa de discapacidad y la regulación establecida en la LPRL, no opere de manera efectiva como un requisito previo al despido, lo que está generando un vacío de protección. En definitiva, nos encontramos ante personas trabajadoras que, tras una enfermedad o accidente, ven reducida su capacidad para desarrollar determinadas funciones, pero que siguen siendo laboralmente aptas conforme a los criterios de la legislación de Seguridad Social y, por tanto, deberían poder mantener su empleo mediante la adopción de ajustes razonables adecuados antes de acudir a la vía extintiva.

Frente a esto, los tribunales llevan ya mucho tiempo introduciendo la obligación derivada de los artículos 15 y 25 de la LPRL para la determinación de la procedencia o improcedencia del despido objetivo por ineptitud sobrevenida, incluso la posible nulidad cuando la extinción del contrato es de una persona que además de ser trabajadora especialmente sensible es una persona con discapacidad, en el bien entendido concepto de discapacidad establecido por el TJUE. El despido por ineptitud sobrevenida, regulado en el artículo 52 a) del ET, exige acudir al concepto y requisitos jurisprudencialmente configurados. La ineptitud se define como una inhabilidad o carencia de facultades profesionales originada en la persona trabajadora, derivada de la falta de preparación o de la pérdida de capacidades funcionales (rapidez, destreza, atención, etc.). Para justificar la extinción del contrato, debe ser real, general, de cierta entidad, permanente y referida a las tareas propias del puesto, no a factores externos o circunstanciales.

No obstante, cuando la causa de la ineptitud está vinculada a la salud de la persona trabajadora, los tribunales han subrayado la necesidad de integrar los mandatos de la LPRL, de modo que el despido solo puede considerarse procedente si el empresario acredita la imposibilidad de adoptar medidas preventivas o de adaptación del puesto de trabajo. En este contexto, las evaluaciones de aptitud realizadas por los servicios de prevención –apto, apto con restricciones o no apto– no bastan por sí solas para legitimar la extinción. Así lo ha reiterado la STS de 23 de febrero de 2022 (rec. 3259/2020)²⁹, al señalar que un informe médico del servicio de prevención «no constituye un medio de prueba imbatible» de la ineptitud sobrevenida ni justifica automáticamente el despido. En consecuencia, además de la constatación de la ineptitud, la empresa debe probar la imposibilidad de realizar ajustes

²⁹ A la misma conclusión llega la más reciente STS de 4 de febrero de 2025 (rec. 2725/2024).



o adaptaciones razonables que permitan a la persona trabajadora seguir desempeñando su actividad. Esta interpretación sistemática, avalada por una creciente doctrina judicial, conecta directamente con el principio de acomodación razonable y con la obligación empresarial de adoptar medidas de adaptación antes de recurrir a la vía extintiva. Cuando no se cumplen estos requisitos, el despido objetivo suele ser declarado improcedente, con la consiguiente opción del empresario entre readmisión o indemnización. Sin embargo, la evolución del concepto de discapacidad conforme a la doctrina del TJUE ha abierto la posibilidad de calificar muchos de estos despidos como nulos, especialmente cuando la falta de adaptación constituye una denegación de ajustes razonables a personas con discapacidad, y, por tanto, una forma de discriminación por motivos de discapacidad o estado de salud.

En esta misma línea, y de forma más reciente, la jurisprudencia ha ido perfilando el alcance y contenido de la obligación empresarial de realizar ajustes razonables, incorporando criterios interpretativos que conviene tener presentes. Tal obligación no implica necesariamente la consecución de una adaptación plenamente efectiva en todos los supuestos, sino la existencia de una actuación empresarial diligente, proporcionada y de buena fe. Lo exigible es que el empleador actúe de manera activa, valorando individualmente las circunstancias del caso concreto y explorando las posibles alternativas de ajuste³⁰. En consecuencia, lo que configura el incumplimiento de esta obligación no es tanto la imposibilidad material de adaptar el puesto, sino la inacción o falta de intento real de adaptación por parte del empresario³¹. Además, debe recordarse que no se requiere una transformación integral del puesto de trabajo, bastando con la adopción de medidas razonables y adecuadas que garanticen la protección de la salud y la igualdad de oportunidades de la persona trabajadora³².

Referencias bibliográficas

Aragón Gómez, C. (2025). La nueva regulación del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores tras la Ley 2/2025 y el espacio de la negociación colectiva en la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, 488, 148-182. <https://doi.org/10.51302/rss.2025.24709>

Beltrán de Heredia Ruiz, I. (9 de mayo de 2025). 44 preguntas (y respuestas) a propósito de la extinción del contrato por gran invalidez e incapacidad permanente (nuevo art. 49.1.n ET): Una guía práctica. *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. <https://ignasibeltran.com/2025/05/09/36-preguntas-y-respuestas-a-proposito-de-la-extincion-del-contrato-por-gran-invalidez-e-incapacidad-permanente-nuevo-art-49-1-n-et-una-guia-practica/>

³⁰ STSJ de Cataluña de 16 de mayo de 2025 (rec. 6947/2024).

³¹ STSJ de Canarias de 20 de enero de 2025 (rec. 221/2024).

³² STSJ de Canarias de 16 de enero de 2025 (rec. 1406/2024).



Crespí Ferriol, M. M. (2025). La incapacidad temporal parcial o flexible: apuntes para el diálogo social sobre el retorno al trabajo. *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 122.

Esteban Legarreta, R. (2025a). La reforma de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente y su vinculación con la implementación de adaptaciones razonables. *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 129.

Esteban Legarreta, R. (4 de mayo de 2025 –2025b–). La reforma del artículo 49 TRLET en materia de extinción por incapacidad permanente y su puesta en relación con el derecho a los ajustes razonables. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. <https://www.aedtss.com/la-reforma-del-articulo-49-trlet-en-materia-de-extincion-por-incapacidad-permanente-y-su-puesta-en-relacion-con-el-derecho-a-los-ajustes-razonables/>

García González, G. (2025). La abrupta irrupción de los servicios de prevención en el Estatuto de los Trabajadores: la extinción del contrato por incapacidad permanente. LinkedIn https://www.linkedin.com/posts/guillermogarciaonzalezdecastro_la-abrupta-irrupci%C3%B3n-de-los-servicios-de-activity-7324825141987713024-7ycZ/?utm_source=share&utm_medium=member_desktop&rcm=ACoAABjJiK0Bj0feObmTHXBvTudaHINveKmdoNo

González Ortega, S. y Aparicio Tobar, J. (1996). *Comentarios a la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales*. Trotta.

Goñi Sein, J. L. (13 de junio de 2025). La incapacidad permanente como causa de extinción del contrato de trabajo tras la Ley 2/2025: puntos críticos. *Diario La Ley*. <https://diariolaley.laleynext.es/dli/2025/06/23/la-incapacidad-permanente-como-causa-de-extincion-del-contrato-de-trabajo-tras-la-ley-2-2025-puntos-criticos>

Goñi Sein, J. L. y Rodríguez Sanz de Galdeano, B. (2015). La regulación convencional en materia de adaptación del puesto de trabajo y reubicación de trabajadores con limitaciones psicofísicas. *Revista de Información Laboral*, 12, 201-217.

Goñi Sein, J. L. y Rodríguez Sanz de Galdeano, B. (2016). *Adaptación y reubicación laboral de trabajadores con limitaciones psicofísicas*. Aranzadi.

Gutiérrez Colominas, D. (2019). *La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: una perspectiva desde el derecho comparado y español*. Bomarzo.

López Cumbre, L. (2025). Puntos críticos sobre los «ajustes razonables» por incapacidad del trabajador. *Diario La Ley*, 10781.

Matorras Díaz-Caneja, A. y López Álvarez, M. J. (2016). *Trabajadores especialmente sensibles: Concepto y obligaciones empresariales en materia preventiva*. Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEO).

Mercader Uguina, J. R. (2025). Enfermedad, discapacidad y extinción del contrato de trabajo: distintos escenarios, nuevos tiempos. *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 126.

Monereo Pérez, J. L. y Guindo Morales, S. (2020). Extinción contractual y discapacidad. Soluciones jurídicas como alternativa a la extinción de la relación laboral por incapacidad sobrevenida.



En J. L. Monereo Pérez, M. N. Moreno Vida, A. Márquez Prieto, F. Vila Tierno y J. A. Maldonado Molina (Dirs.), *Protección jurídico-social de las personas con discapacidad. Un enfoque integral y exhaustivo* (pp. 661-712). Laborum.

Moreno Solana, A. (2010). *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*. Tirant lo Blanch.

Moreno Solana, A. (2020). La discapacidad y la especial sensibilidad: dos conceptos diferentes llamados a encontrarse tras la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 64.

Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Cinca.

Palomo Balda, E. (2006). Grupos especiales de riesgo. *Cuadernos de derecho judicial*, 13, 285-336.

Pastor Martínez, A. (2025). Extinción del contrato y discapacidad del trabajador. A propósito de la reciente reforma del art. 49.1 TRLET. *Revista de Derecho Social*, 110, 55-76.

Preciado Domènech, C. H. (2022). Prohibición de discriminación por discapacidad. Despido de un trabajador con discapacidad por falta de aptitud. Alcance de los ajustes razonables: obligación de recolocación. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2. https://doi.org/10.55104/RJL_00313

Rico Márquez, M. N. (2025). Extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente (1). *Diario La Ley*, 10814.

Rodríguez Sanz de Galdeano, B. (2020). El deber de introducir adaptaciones como medida de acceso y mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad. *Documentación laboral*, 120, 59-74.

Ruiz Castillo, M. M. (2010). *Igualdad y no discriminación. La proyección sobre el tratamiento laboral de la discapacidad*. Bomarzo.

Amanda Moreno Solana. Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, actualmente de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, y durante 17 años de la Universidad Carlos III de Madrid. Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales y Especialista en Derecho de la Seguridad y Salud Laboral. Doctora en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid. A lo largo de su trayectoria profesional académica ha desplegado una actividad intensa, tanto en la investigación como en la docencia. En relación con la investigación, entre otros méritos, es autora de dos monografías, y numerosos trabajos de investigación y participaciones en obras colectivas. Sus principales líneas de investigación versan sobre la seguridad y salud en el trabajo, la protección de colectivos de personas trabajadoras vulnerables y la igualdad y no discriminación. <https://orcid.org/0000-0003-2734-6135>