



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

**AJUSTES EN EL EMPLEO COMO MECANISMO SINGULAR DE TUTELA DE
LAS PERSONAS TRABAJADORAS VULNERABLES**

Autora: Elena Arenas González

5º E-5

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Madrid

Marzo 2026

ÍNDICE

LISTADO DE ABREVIATURAS.....	5
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	7
1.1. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.....	7
1.2. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS	8
1.3. METODOLOGÍA	9
CAPÍTULO II. MARCO CONCEPTUAL.....	10
2.1. MEDIDAS GENERALES DE ACCESIBILIDAD.....	10
2.2. AJUSTES RAZONABLES	11
2.3. AJUSTES PREVENTIVOS EN SENTIDO ESTRICTO	13
CAPÍTULO III. EVOLUCIÓN NORMATIVA.....	16
3.1. PRIMERA ETAPA. GÉNESIS DEL CONCEPTO DE AJUSTE RAZONABLE: MARCO INTERNACIONAL Y EUROPEO.....	16
3.2. SEGUNDA ETAPA. RECEPCIÓN EN NUESTRA NORMATIVA Y AMPLIACIÓN DEL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD Y DEBER DE AJUSTES RAZONABLES	19
3.3. TERCERA ETAPA. PRECISIÓN Y DESARROLLO LEGISLATIVO Y JURISPRUDENCIAL EN ESPAÑA Y EUROPA.....	21
3.4. CUARTA ETAPA. LA CONSOLIDACIÓN DEFINITIVA DE LOS AJUSTES RAZONABLES	24
3.5. QUINTA ETAPA. AVANCES MÁS RECIENTES: FUERZA EXPANSIVA NOTABLE DEL DEBER EMPRESARIAL	27
CAPÍTULO IV. DIMENSIÓN PRÁCTICA DEL DEBER EMPRESARIAL DE ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE AJUSTE RAZONABLE EN EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES.....	29
4.1. IDENTIFICACIÓN DE PERFILES DE VULNERABILIDAD.....	29

4.1.1.	El trabajador especialmente sensible (art. 25 LPRL)	29
4.1.2.	Distinción entre TES y personas con discapacidad: relevancia para la delimitación del deber de adoptar ajustes razonables	30
4.1.3.	Nuevas categorías de vulnerabilidad tras la Ley 15/2022	31
4.2.	EL DERECHO A SOLICITAR AJUSTES RAZONABLES Y LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE VALORACIÓN (A LA LUZ DE LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y DE NO DISCRIMINACIÓN Y A LA LUZ DE LA NORMATIVA PREVENTIVA)	32
4.3.	LOS AJUSTES RAZONABLES EN LAS DISTINTAS ETAPAS DEL CONTRATO DE TRABAJO	35
4.3.1.	Acceso al empleo. Procesos de selección y pruebas adaptadas.....	35
4.3.2.	Desarrollo de la relación laboral.....	36
4.3.3.	Extinción de la relación laboral	38
4.4.	PROCEDIMIENTO ESTATUTARIO PARA LA GESTIÓN DE LOS AJUSTES RAZONABLES TRAS LA DECLARACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE (PLAZOS Y DINÁMICA DE COMUNICACIÓN).....	40
4.5.	ROLES Y RESPONSABILIDADES DE LOS SUJETOS IMPLICADOS: EMPLEADOR, PERSONA TRABAJADORA, Y SERVICIOS DE PREVENCIÓN	41
4.5.1.	El empleador: deber de protección y principio de no discriminación	42
4.5.2.	El trabajador: deber de colaboración y participación activa.....	42
4.5.3.	Los servicios de prevención: función evaluadora y mediadora.....	44
4.5.4.	Negociación colectiva.....	44
4.5.5.	Coordinador de ajustes	45
CAPÍTULO V. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DEL DEBER EMPRESARIAL DE ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE AJUSTE RAZONABLE		46
5.1.	RECONOCIMIENTO DE UNA SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR AUSENCIA DE AJUSTES	46
5.2.	IMPACTO EN LA SITUACIÓN LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR	48

5.3. RÉGIMEN SANCIONADOR.....	49
6. CONCLUSIONES	54
7. FUENTES	58
7.1. NORMATIVA.....	58
7.2. JURISPRUDENCIA.....	59
7.3. OBRAS DOCTRINALES	61
7.4. RECURSOS DE INTERNET	63
8. ANEXOS.....	65

LISTADO DE ABREVIATURAS

ap.: Apartado

art.: Artículo

BOE: Boletín Oficial del Estado

CC: Código Civil

CDPD: Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

CE: Constitución Española

ET: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

FD: Fundamento de Derecho

INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social

IP: Incapacidad Permanente

IT: Incapacidad Temporal

LE: Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo

LEC: Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil

LGSS: Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

LIONDAU: Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

LISOS: Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

LPRL: Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

LRJS: Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

núm.: Número

OIT: Organización Internacional del Trabajo

pp.: Páginas

RDL 1/2013: 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

ss.: Siguietes

SSTSJ: Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional

STJUE: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

TES: Trabajador Especialmente Sensible

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

TS: Tribunal Supremo

UE: Unión Europea

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1.JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

En la realidad laboral actual, marcada por el aumento de los problemas de salud relacionados o no con la actividad laboral, el incremento del absentismo y el creciente número de incapacidades temporales y permanentes, los ajustes razonables se han convertido en una herramienta esencial para garantizar la inclusión y la continuidad en el empleo. Esta figura busca evitar que las limitaciones funcionales o situaciones de especial vulnerabilidad conduzcan a la exclusión laboral, originaria o sobrevenida, especialmente cuando no existe un reconocimiento formal de discapacidad. En este sentido, la ausencia de ajustes razonables no solo incrementa el riesgo individual de exclusión laboral, sino que también puede comprometer la sostenibilidad financiera del sistema de Seguridad Social, al reforzar una lógica de sustitución de rentas frente a una lógica de prevención y adaptación.

Entre las medidas habituales de ajustes razonables se encuentran los lectores de pantalla para empleados con discapacidad visual, los programas de reconocimiento de voz para quienes presentan limitaciones en la movilidad de las manos o los teclados ergonómicos para lesiones por esfuerzo repetitivo.¹ Ahora bien, el ajuste razonable requerido puede ser mucho más complejo y no necesariamente se traduce en la incorporación de dispositivos especiales o en la adaptación de herramientas de trabajo, pues dependerá del tipo de funciones y tareas desempeñadas, así como del entorno, la organización de la actividad y las condiciones de empleo.

No obstante, la regulación de los ajustes razonables en el ordenamiento jurídico laboral español sigue siendo incompleta y presenta un alcance limitado, centrado principalmente en la fase extintiva y en supuestos de discapacidad reconocida. Esta falta de enfoque proactivo y preventivo enquistado o incluso agrava fenómenos como el absentismo y la dependencia de la incapacidad temporal (IT, en adelante), generando consecuencias negativas tanto para los trabajadores como para las empresas y el sistema de Seguridad Social.

¹ Unión Europea, “Ajustes razonables para el personal con discapacidad”, Your Europe (disponible en https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/employee-rights-representation/reasonable-accommodation/index_es.htm; última consulta 29/12/2025).

En este contexto, el presente trabajo encuentra su justificación en la necesidad de analizar de manera crítica y constructiva el concepto de ajuste razonable, promoviendo una interpretación extensiva, basada en un enfoque proactivo y preventivo que contribuya a reducir el absentismo, favorecer la inclusión laboral y fomentar entornos de trabajo más saludables y equilibrados.

1.2.OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

El objetivo general de este Trabajo de Fin de Grado es analizar críticamente los ajustes en el empleo como instrumento específico de protección de las personas trabajadoras vulnerables, atendiendo a su evolución normativa y jurisprudencial, y a su doble papel como obligación del empleador orientada a salvaguardar la continuidad de la relación de empleo y, con ello, la igualdad de oportunidades y de no discriminación, y no tanto o no solo como herramienta preventiva frente a riesgos laborales.

Como objetivos específicos, se busca delimitar el alcance y los límites del deber empresarial de aplicar ajustes razonables, examinar el proceso de solicitud y concesión de estas medidas, y valorar e identificar las consecuencias jurídicas de su incumplimiento. Asimismo, es importante destacar que el análisis se centrará en el empleo ordinario por cuenta ajena, quedando fuera del ámbito de estudio de este trabajo el empleo protegido en centros especiales de empleo y enclaves laborales.

Finalmente, el trabajo propone una interpretación extensiva del ajuste razonable, entendida como una concepción que incorpora tanto su dimensión preventiva como proactiva y su función inclusiva. Desde esta perspectiva, se pone en valor el papel que puede desempeñar la negociación colectiva como instrumento para concretar, adaptar y canalizar dicha extensión del deber de ajuste razonable, atendiendo a las particularidades sectoriales y organizativas. Igualmente, esta perspectiva pone el foco en la persona trabajadora, promoviendo su responsabilidad y protagonismo en la identificación y solicitud de estas medidas para evitar situaciones de autoexclusión. Con ello, se pretende normalizar la continuidad en el empleo, pese a las limitaciones existentes, y fomentar una cultura organizativa que integre la diversidad y las distintas necesidades presentes en el entorno de trabajo, sin comprometer la salud y seguridad de las personas trabajadoras vulnerables.

1.3.METODOLOGÍA

La metodología empleada en este trabajo consiste en un análisis doctrinal, jurisprudencial y normativo de la figura de los ajustes razonables en el ámbito laboral. Se parte del marco jurídico vigente, integrado principalmente por Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET)², la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (en adelante, RDL 1/2013)³, incluyendo sus antecedentes en la Ley 51/2003⁴ (LIONDAU, en adelante) y su adaptación mediante la Ley 26/2011⁵, la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación⁶, y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL)⁷. Asimismo, se toma en consideración la normativa de Seguridad Social en materia de incapacidad temporal y permanente, dada su conexión con la adopción de medidas de ajuste razonable.

En el plano supranacional, el análisis incluye la Directiva 2000/78/CE⁸, que establece el principio de igualdad de trato en el empleo y la ocupación, así como la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, CDPD)⁹, que reconoce la obligación de proporcionar ajustes razonables y constituye un marco interpretativo esencial. Finalmente, se examinan las aportaciones doctrinales y resoluciones jurisprudenciales del Tribunal Supremo y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que han contribuido a definir el alcance, contenido y límites del deber empresarial de adoptar ajustes razonables, así como los derechos y obligaciones de las partes implicadas.

² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

³ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2013).

⁴ Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2003).

⁵ Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (BOE núm. 184, de 2 de agosto de 2011).

⁶ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022).

⁷ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995).

⁸ 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 (DOUE L 303, de 2 de diciembre de 2000).

⁹ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 (BOE núm. 96, de 21 de abril de 2008).

CAPÍTULO II. MARCO CONCEPTUAL

Antes de analizar el régimen jurídico de los ajustes razonables en el ámbito laboral, resulta necesario delimitar las principales categorías conceptuales que estructuran el modelo de inclusión laboral de las personas vulnerables. En particular, es preciso distinguir entre las medidas generales de accesibilidad, los ajustes razonables individualizados y las medidas preventivas vinculadas a la protección de la seguridad y salud en el trabajo. Así, esta diferenciación permite comprender el fundamento jurídico y la función específica de cada una de estas figuras.

2.1.MEDIDAS GENERALES DE ACCESIBILIDAD

El punto de partida del sistema de inclusión laboral no son los ajustes individualizados, sino las medidas generales de accesibilidad y diseño universal, que operan con una lógica estructural y ex ante. En el Derecho español, el art. 3 del RDL 1/2013 incorpora como principios vertebradores la accesibilidad universal y el diseño para todas las personas¹⁰, proyectando un mandato dirigido a configurar entornos, bienes y servicios pensados desde la diversidad funcional, con vocación general.

En esta misma línea, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ha subrayado que la accesibilidad se refiere a grupos y no a casos individuales, y que impone un deber previo a la petición individual: los Estados deben garantizar accesibilidad “antes de recibir una solicitud”¹¹. Esta lógica refuerza la idea de que la accesibilidad constituye una obligación primaria, cuya finalidad es minimizar la aparición de barreras y reducir la necesidad de ajustes individualizados.

Asimismo, esta distinción ha sido precisada y reforzada por el Documento Guía aprobado en 2024 por el Consejo Nacional de la Discapacidad, que subraya que la accesibilidad universal constituye una obligación general, dirigida a grupos de personas y orientada a integrarse de forma progresiva en los entornos, bienes y servicios, con independencia de la existencia de una necesidad individual concreta¹².

¹⁰ Arts. 3.h) y 3.i) del Real Decreto Legislativo 1/2013

¹¹ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, *Observación general núm. 2 (2014), sobre accesibilidad (artículo 9)*, Naciones Unidas, 2014 (disponible en <https://www.convenciondiscapacidad.es/wp-content/uploads/2019/01/Observacion-2-Art%C3%ADculo-9-Accesibilidad.pdf>; última consulta 29/12/2025).

¹² Consejo Nacional de la Discapacidad, *Documento guía para la comprensión y buena aplicación de los ajustes razonables como medida de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad*,

Por lo tanto, las medidas generales de accesibilidad actúan como el primer nivel de garantía en el modelo inclusivo, eliminando o reduciendo barreras desde el diseño y disminuyendo la necesidad de intervenciones personalizadas en etapas posteriores.

2.2. AJUSTES RAZONABLES

Sobre este “suelo” estructural se ubican los ajustes razonables. El concepto de ajuste razonable surge como un instrumento para prevenir la discriminación laboral y garantizar la protección de las personas con discapacidad y de otras personas trabajadoras en situaciones de especial vulnerabilidad, cuya inclusión será justificada en apartados posteriores del trabajo. En el ordenamiento jurídico español, la primera definición legal de ajuste razonable aparece en el artículo 7.c) de la LIONDAU, donde se conciben como:

“las medidas de adecuación del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos”.¹³

Esta noción se enmarca en una evolución normativa más amplia que encuentra un hito fundamental en la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad del año 2006, cuyo artículo 2 incorpora de manera expresa el ajuste razonable como garantía inseparable del principio de no discriminación y como condición necesaria para asegurar la participación en igualdad de condiciones. En esa misma línea, el RDL 1/2013 sistematizó y ordenó este marco de protección, reproduciendo en su artículo 2.m) una definición prácticamente coincidente y otorgando unidad a la regulación estatal sobre accesibilidad, igualdad y participación.

Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, 2024 (disponible en https://www.rpdiscapacidad.gob.es/documentos/Noticias/RESOLUCION_AjustesRazonables_CND.pdf; última consulta 29/12/2025).

¹³ Art. 7.c) de la LIONDAU

Los ajustes razonables tienen, desde una perspectiva general, una relevancia especial en el ámbito de la discapacidad, pues su finalidad es garantizar la igualdad de oportunidades en entornos no concebidos desde la diversidad funcional. Pérez Bueno (2012), ha señalado que los ajustes razonables actúan como un mecanismo de garantía del derecho a la igualdad, en tanto suponen una conducta positiva de transformación del entorno destinada a eliminar las barreras que impiden el ejercicio efectivo de los derechos por parte de las personas con discapacidad.¹⁴

Por su parte, en concreto en el ámbito laboral, autores como Alonso-Olea García (2024) consideran que los ajustes razonables son una obligación jurídica derivada del derecho fundamental a la igualdad, y que la discriminación por motivos de discapacidad consiste en la denegación injustificada de los mismos.¹⁵

De este modo, los ajustes razonables tienen una doble función: individual, pues se adaptan a las circunstancias personales de quien los requiera, y estructural, al suponer una obligación para las empresas. Su aplicación no busca solo remover barreras físicas o técnicas, sino también aquellas de carácter social o actitudinal que impiden plena participación en la vida laboral y social.

Esta doble funcionalidad puede apreciarse con claridad a través de distintos ejemplos prácticos. En su dimensión individual, estas medidas pueden concretarse en la adaptación del horario o la provisión de tecnologías de apoyo, permitiendo responder a las necesidades específicas de una persona concreta. Pero, al mismo tiempo, estos ajustes proyectan una función estructural, pues exigen a la empresa modificar su organización o su entorno laboral para garantizar la igualdad de oportunidades. Así ocurre, por ejemplo, cuando se revisan los procedimientos internos para facilitar el desempeño de tareas o cuando se lleva a cabo la reubicación de la persona trabajadora en un puesto compatible, acompañada de los procesos de formación o recualificación necesarios¹⁶.

¹⁴ Cfr. Pérez Bueno, L. C., *La configuración jurídica de los ajustes razonables*, Fundación ONCE, Madrid, 2012 (disponible en <https://biblioteca.fundaciononce.es/sites/default/files/publicaciones/documentos/la-configuracion-juridica-de-los-ajustes-razonables.pdf>; última consulta 29/12/2025).

¹⁵ Cfr. Alonso-Olea García, B., “Denegación de ajustes razonables como supuesto de discriminación por motivo de discapacidad: su impacto sobre el contrato de trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 480, 2024, pp. 181–210 (disponible en <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/21537/22147>; última consulta 29/12/2025).

¹⁶ Unión Europea, *op. cit.*

2.3. AJUSTES PREVENTIVOS EN SENTIDO ESTRICTO

Junto con esta figura, la doctrina ha identificado una categoría complementaria: los ajustes de carácter preventivo. Su fundamento normativo no se encuentra en una previsión expresa del CDPD ni del RDL 1/2013, sino en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que transpone al ordenamiento español la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989 (Directiva marco en materia de seguridad y salud en el trabajo)¹⁷. En particular, los artículos 15 y 25 LPRL consagran el principio de adaptación del trabajo a la persona y la obligación de protección específica de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, estableciendo una lógica preventiva y anticipatoria que conecta con la idea de ajustes preventivos en sentido estricto.

Asimismo, este concepto puede reconducirse también a la lógica anticipatoria que subyace al principio de accesibilidad universal y al diseño para todas las personas (arts. 2.k) y 2.l) del RDL 1/2013). Estos ajustes cumplen principalmente una función de protección de la persona trabajadora, orientada a la salvaguarda de su seguridad y salud en el trabajo, sin perjuicio de que, de forma indirecta, contribuyan también a la permanencia y normalidad en la relación de empleo y, con ello, a objetivos de inclusión laboral. Esto evidencia un solapamiento entre normas que instituyen garantías de naturaleza contractual y antidiscriminatoria y aquellas que se incardinan en la esfera propia de la prevención de riesgos laborales.

A modo ilustrativo, este tipo de medidas pueden concretarse en distintos tipos de actuaciones preventivas. Por un lado, entre las medidas técnicas, cabe mencionar la incorporación de criterios ergonómicos en el diseño inicial de los puestos de trabajo o la selección de equipos menos peligrosos. Por otro lado, en el ámbito de las medidas organizativas, la planificación de la carga de trabajo o la gestión de turnos que reduzcan la fatiga contribuyen a evitar la aparición de limitaciones funcionales o su agravamiento. Finalmente, las medidas formativas y de vigilancia, como la evaluación periódica de riesgos, la identificación temprana de trabajadores especialmente sensibles (en adelante, TES)¹⁸.

¹⁷ Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DOCE L 183, de 29 de junio de 1989).

¹⁸ Cfr. Muñoz, J., "Principios de la acción preventiva: ejemplos reales y cómo aplicarlos", *Serpresur* (disponible en <https://www.serpresur.com/principios-accion-preventiva/>; última consulta 29/12/2025).

Teniendo en cuenta lo anterior, la distinción jurídica, teórica y práctica entre los ajustes razonables y preventivos radica en su momento de aplicación y naturaleza jurídica. Mientras que los ajustes razonables se aplican a *posteriori*, como respuesta individual ante una situación concreta que compromete la igualdad y la no discriminación, los ajustes preventivos actúan *a priori*, dentro de la fase de diseño, planificación o evaluación de riesgos, para evitar que esas barreras aparezcan.

En términos jurídicos, los ajustes razonables se configuran como obligaciones individualizadas y exigibles, que deben aplicarse cuando una persona concreta los necesita, tal y como establecen la CDPD (art. 2) y el RDL 1/2013 (art. 2.m). Por el contrario, los ajustes preventivos operan como deberes generales de accesibilidad, orientados a la planificación institucional y al diseño inclusivo de entornos y servicios, conforme al principio de accesibilidad universal y diseño para todas las personas reconocido en el artículo 2 de la misma norma y en la LPRL.

No obstante, si bien conceptualmente se trata de categorías diferenciadas, en la práctica la frontera entre ambos no siempre es clara. Así, hay situaciones en las que una medida preventiva tiene efectos protectores de la igualdad, al impedir que una exposición al riesgo conduzca a la declaración de ineptitud o a la exclusión laboral. Además, algunos ajustes razonables individuales pueden tener un carácter o una funcionalidad preventiva, no solo para corregir una desventaja, sino también para evitar un deterioro funcional o la aparición de nuevas limitaciones.

Este espacio de convergencia muestra una intersección entre normas que establecen garantías de carácter contractual y contra la discriminación, relacionadas con el principio de igualdad y la estabilidad laboral, y las que se enmarcan en la prevención de riesgos laborales. Aunque este solapamiento no elimina la distinción conceptual entre accesibilidad estructural, ajuste razonable individual y ajuste preventivo por riesgo, sí requiere una interpretación que considere cómo interactúan la lógica preventiva y la lógica antidiscriminatoria.

En conclusión, del marco conceptual analizado se desprende que los ajustes razonables operan como una figura híbrida cuyo sentido pleno solo se entiende a partir del entrecruzamiento entre la normativa laboral y la normativa preventiva. De un lado, cumplen una función de protección de la seguridad y salud de las personas con discapacidad o con especial vulnerabilidad frente a determinados riesgos, al permitir corregir o eliminar barreras

que, de no modificarse, impedirían considerarlas aptas para el desempeño del puesto o comportarían una exposición al peligro incrementada, lo que podría desembocar en situaciones de limitación o exclusión laboral (pese a ser evitable este impacto). De otro lado, los ajustes razonables desempeñan una función estrictamente antidiscriminatoria, orientada a posibilitar el acceso, la permanencia y la promoción en el empleo en condiciones de igualdad, garantizando la asunción de tareas, el acceso a la formación o el desarrollo profesional sin desventajas injustificadas susceptibles de ser eliminadas o mitigadas.

Ahora bien, pese a esta doble dimensión, el tratamiento ofrecido por nuestra legislación laboral presenta una evidente insuficiencia en clave estructural y sistemática. El legislador ha centrado su atención, de forma predominante, en la fase extintiva del contrato ante situaciones de discapacidad sobrevenida, dejando en un segundo plano otras fases esenciales de la relación laboral, como el acceso, la adaptación funcional ordinaria, la promoción o la formación. Además, ha generado relevantes problemas de coordinación técnica entre el régimen de los ajustes razonables y las causas extintivas tradicionales, especialmente la ineptitud sobrevenida. Todas estas carencias y tensiones serán objeto de análisis crítico en los capítulos siguientes.

CAPÍTULO III. EVOLUCIÓN NORMATIVA

3.1.PRIMERA ETAPA. GÉNESIS DEL CONCEPTO DE AJUSTE RAZONABLE: MARCO INTERNACIONAL Y EUROPEO

El punto de partida de los ajustes razonables, como se ha explicado en el apartado anterior, se encuentra en la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006. Esta Convención supuso un salto cualitativo al positivizar en su artículo 2 esta figura como obligación de los Estados y de las empresas. Además, la Convención anuda esta obligación al derecho al trabajo en igualdad de condiciones, regulando una serie de compromisos en su artículo 27: acceso y mantenimiento del empleo, condiciones de trabajo justas y favorables, y adaptación del lugar del trabajo, entre otros. En definitiva, la igualdad no se garantiza únicamente prohibiendo la discriminación, sino removiendo barreras concretas cuando hacerlo sea razonable.

En Europa, la obligación de realizar ajustes razonables fue reconocida con anterioridad a la Convención de 2006. En efecto, la UE fue pionera en esta materia al incorporarla en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, que fija un marco de igualdad para el trato en el empleo y la ocupación. En su artículo 5, se regula la obligación de los empleadores de adoptar medidas de ajuste razonables para que las personas con discapacidad puedan acceder al trabajo, participar y progresar en él, salvo que tales medidas supongan una carga desproporcionada. Así pues, desde el 2000 el Derecho de la Unión Europea impone una obligación clara a los empleadores: el deber de realizar ajustes razonables, cuyo límite se sitúa en el carácter desproporcionado de la carga que tales medidas puedan implicar.

La jurisprudencia temprana del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) fue clave para determinar el nivel de protección y el alcance práctico de este deber de ajustar. En la STJUE de 11 de julio de 2006, asunto C-13/05, *Chacón Navas*, el Tribunal diferenció enfermedad y discapacidad: la mera enfermedad como tal, no entra automáticamente en el concepto de discapacidad recogido en la Directiva 2000/78/CE. Así, en el año 2006 comenzó una primera oleada de sentencias restrictivas del alcance *ratione personae* del concepto de discapacidad de la Directiva 2000/78, donde se empezó exigiendo la concurrencia

“limitaciones, de carácter duradero o permanente, que tengan su origen en un problema de salud o en una malformación fisiológica de la persona afectada” (ap. 46).¹⁹

No obstante, dos años más tarde, el TJUE amplió el radio de protección con la STJUE de 17 de julio de 2008, asunto C-303/06, *Coleman*, al reconocer la llamada “discriminación por asociación”. En esta sentencia, el Tribunal interpretó los artículos 1 y 2, apartados 1 y 2, de la Directiva 2000/78/CE, declarando que la prohibición de discriminación directa no circunscribe únicamente a las personas con discapacidad, sino que también se extiende a quienes reciben un trato desfavorable por su vinculación con una persona discapacitada.²⁰ Así, el TJUE fue abonando el terreno para muchos años después llegar a extender incluso a los cuidadores el derecho a contar con medidas de ajuste razonable en el entorno, como veremos.

En cuanto a la recepción de este marco supranacional en España, esta fue gradual y en sus inicios más formal que material. El Estatuto de los Trabajadores, desde la promulgación de su texto inicial por Ley 8/1980²¹ contenía ya mandatos generales de igualdad y no discriminación. Un ejemplo de ello era el artículo 17, que prohibía la discriminación en las relaciones laborales. Sin embargo, el ET no ha incorporado de forma expresa un deber empresarial de ajuste razonable hasta la entrada en vigor de la Ley 15/2022, para la igualdad de trato y la no discriminación. Esto generaría una colisión prolongada en el tiempo con el derecho europeo, pues este imponía a los estados miembros la obligación de garantizar que las empresas adoptasen medidas concretas salvo en casos de carga desproporcionada, mientras que el ET simplemente recogía principios generales sin detallar el “cómo”, el “cuándo” y el “hasta dónde” del ajuste en el puesto de trabajo.

Con todo, y pese a esta falta de previsión expresa en el ET, la Ley 51/2003, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal, supuso un avance significativo en la regulación española. Esta normativa sí que definió de manera temprana el concepto de ajuste razonable en su artículo 7 y comprometió a los poderes públicos y a los distintos actores a adoptar medidas eficaces y prácticas que no supusiesen una carga

¹⁹ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 11 de julio de 2006, asunto C-13/05, *Sonia Chacón Navas contra Eurest Colectividades SA* [versión electrónica – base de datos CURIA. ECLI:EU:C:2006:456].

²⁰ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 17 de julio de 2008, asunto C-303/06, *Coleman contra Attridge Law y Steve Law* [versión electrónica – base de datos CURIA. ECLI:EU:C:2008:415].

²¹ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 64, de 14 de marzo de 1980). (derogada)

desproporcionada para garantizar la accesibilidad universal y la participación. Ahora bien, su enfoque era general, de accesibilidad universal y política pública, no centrado específicamente en las relaciones de empleo, y no configuraba la denegación de ajustes razonables como una discriminación en sentido estricto, sino como una vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades, según establecía expresamente el artículo 4. En consecuencia, la omisión de ajustes razonables no activaba todavía un régimen reforzado de tutela antidiscriminatoria como el previsto por la Directiva 2000/78/CE en su artículo 5, sino un régimen de garantía distinto, más orientado a la accesibilidad que a la adaptación individual.

Además, el artículo 3 de la LIONDAU otorgaba a esta regulación un carácter supletorio en el ámbito del empleo y la ocupación, disponiendo que la garantía del derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad se regiría por la propia ley “con carácter supletorio” respecto de la legislación específica de igualdad de trato en el empleo. Esto ponía de manifiesto que el ordenamiento carecía aún de una regulación laboral propia y detallada sobre los ajustes razonables, de modo que la LIONDAU operaba únicamente como un marco transversal y complementario, sin configurar un régimen operativo, con obligaciones debidamente perfiladas y plenamente exigible en el ámbito del empleo.

En paralelo a la LIONDAU, la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, reforzó el armazón antidiscriminatorio y retocó diferentes normas, incluido el ET. Así, la reforma del ET incorporó expresamente la discapacidad como causa de discriminación protegida (art. 4.2.c), pero con una “exigencia” singular pues se establecía que “tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”. Igualmente, extendió la protección frente al acoso por discapacidad (art. 4.2.e), obligó a las agencias de colocación a garantizar la igualdad en el acceso al empleo sin discriminar por discapacidad y con la salvedad de la aptitud (art. 16.2), declaró nulas las cláusulas y decisiones empresariales discriminatorias, incluidas las represalias por reclamar igualdad, por razón de discapacidad (art. 17.1), y tipificó como causa de despido disciplinario el acoso

por discapacidad (art. 54.2.g).²² No obstante, no cristalizó en ese momento una obligación legal detallada de ajuste razonable en el régimen ordinario del empleo. De ahí que pueda concluirse que el legislador laboral español adoptó una postura de pasividad inicial frente al mandato europeo, cuyas obligaciones eran claras y exigibles al empleador.

3.2.SEGUNDA ETAPA. RECEPCIÓN EN NUESTRA NORMATIVA Y AMPLIACIÓN DEL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD Y DEBER DE AJUSTES RAZONABLES

La segunda etapa en la evolución del concepto de ajuste razonable se basó en la consolidación sustantiva en el derecho español a partir de la recepción de los compromisos internacionales.

El punto de inflexión europeo se produjo con la STJUE de 11 de abril de 2013, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, *HK Danmark (Ring y Skouboe Werge)*. En ella, el TJUE concretó el alcance del concepto de discapacidad en la aplicación laboral de la Directiva 2000/78/CE. Así, el Tribunal afirmó que la discapacidad comprende “una limitación duradera que, en interacción con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores” (ap. 38). Asimismo, el TJUE también aclaró que la discapacidad podría derivar tanto de enfermedades curables como incurables y que la existencia de una discapacidad debe determinarse atendiendo exclusivamente a la limitación duradera y a su interacción con las barreras del entorno, sin considerar todavía los ajustes que puedan realizarse. Es decir, la discapacidad se aprecia con independencia de que las adaptaciones necesarias sean sencillas, complejas, costosas o mínimas, ya que los ajustes razonables son una consecuencia jurídica posterior, y no un elemento que defina la discapacidad. Por último, el fallo reiteró que la obligación de hacer ajustes razonables constituye un deber inmediato y exigible. El ajuste no es una opción de política social, sino una exigencia jurídica vinculante derivada directamente del principio de igualdad de trato. Su omisión, para el TJUE, equivaldría a una discriminación directa por razón de discapacidad.²³

²² Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 2003).

²³ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 11 de abril de 2013, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, *HK Danmark (Ring y Skouboe Werge)* [versión electrónica – base de datos CURIA. ECLI:EU:C:2013:222].

Tras esta sentencia, España dio un paso decisivo con la promulgación de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Esta ley integró expresamente en el ordenamiento jurídico los principios de la CDPD y redefinió el eje de las políticas públicas desde la asistencia hacia la igualdad de oportunidades y la inclusión social. Además, supuso el establecimiento de la categoría de ajuste razonable como obligación transversal, modificando distintos artículos de la LIONDAU, destacando la acomodación de la definición legal de “persona con discapacidad” a la contenida en la Convención. Sin embargo, pese a este avance conceptual y transversal, la Ley 26/2011 no llegó todavía a introducir normas laborales específicas sobre ajustes razonables, por lo que el deber empresarial de adaptación continuó sin un desarrollo propio en el ámbito del empleo ordinario.

En ese contexto, se aprueba el RDL 1/2013, que unifica la normativa existente y consolida la proyección transversal del principio de igualdad. Además, se avanza de manera sustancial en la sistematización y positivización del deber de ajustes razonables al incorporar de manera coherente los valores de la CDPD y los mandatos de la Directiva 2000/78/CE.

El artículo 2.m del RDL 1/2013 define los ajustes razonables como “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada, cuando sean requeridas en un caso concreto para garantizar la igualdad de oportunidades y la participación plena de las personas con discapacidad”, poniendo el foco en la participación laboral y la empleabilidad. Por su parte, el artículo 40.2 impone a los empleadores el deber de realizar dichas adaptaciones salvo que representen una carga excesiva. Esta previsión supuso un cambio relevante, ya que traslada al ámbito laboral la obligación de implementar ajustes razonables. De este modo, esta formulación introdujo en el Derecho español del trabajo, de manera sistemática, la lógica de proporcionalidad en la implementación obligada de ajustes que el TJUE había desarrollado previamente en su jurisprudencia.

Por tanto, el RDL 1/2013 no modificó sustancialmente la posición jurídica de las personas con discapacidad, pues las obligaciones materiales de accesibilidad y de ajuste razonable ya venían impuestas por la CDPD y por la propia LIONDAU, pero sí aportó un avance relevante en términos formales y de claridad normativa.

La jurisprudencia nacional comenzó a interiorizar esta doctrina europea. En esta línea, la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de febrero de 2018 (recurso 160/2016, STS 194/2018) se convirtió en el primer gran pronunciamiento que recogía la doctrina de los asuntos *HK Danmark (Ring y Skouboe Werge)* en el ordenamiento español. En este caso, el TS, siguiendo la línea interpretativa del TJUE, afirmó que el concepto de discapacidad debe interpretarse conforme al modelo de la Convención de la ONU, señalando que abarca “una limitación que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores” (STS 194/2018, FJ 3.º). Asimismo, esta concepción no exige el reconocimiento administrativo previo del grado de discapacidad, sino que se centra en consecuencias reales y duraderas de la limitación²⁴.

Igualmente, la sentencia estableció que el empresario debe acreditar haber adoptado medidas de ajuste razonable antes de extinguir la relación laboral. De lo contrario, la decisión extintiva debe calificarse como nula por discriminación, al vulnerar el derecho fundamental a la igualdad de trato.

A raíz de esta sentencia, los tribunales españoles comenzaron a asumir de forma expresa la obligación de realizar ajustes razonables y a integrarla plenamente en la lógica constitucional de los derechos fundamentales, aplicando la doctrina del TJUE y la derivada de la CDPD.

3.3. TERCERA ETAPA. PRECISIÓN Y DESARROLLO LEGISLATIVO Y JURISPRUDENCIAL EN ESPAÑA Y EUROPA

La tercera etapa tanto en el ámbito europeo como en el español se caracterizó por ser un proceso de precisión conceptual y consolidación normativa, que buscaba transformar las exigencias formales en una igualdad sustantiva y efectiva.

En este contexto, de nuevo, la jurisprudencia europea desempeñó un papel fundamental al delimitar el contenido y los límites de los ajustes razonables. Ejemplo de ello es la STJUE de 11 de septiembre de 2019, asunto C-397/18, *Nobel Plastiques Ibérica*, que representó un hito al precisar que los ajustes razonables no solo debían adoptarse para

²⁴ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 194/2018, de 22 de febrero (rec. 160/2016) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. ECLI:ES:TS:2018:794].

permitir el acceso o el desempeño del puesto de trabajo, sino también para garantizar el mantenimiento del trabajador en el trabajo ante situaciones de discapacidad sobrevenidas.²⁵

En esta sentencia, el Tribunal sostuvo que el estado de salud de una persona reconocida como TES, solamente estará comprendido en el concepto de discapacidad si implica “una limitación de la capacidad derivada, en particular, de dolencias físicas, mentales o psíquicas a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir la participación plena y efectiva [...] en igualdad de condiciones con los demás trabajadores” (ap. 51)”, como ya había reconocido en sentencias anteriores (véase los asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, *Ring y Skouboe Werge*).

Asimismo, el TJUE interpretó que la obligación empresarial no se agotaba en la fase inicial de contratación, sino que debía mantenerse durante toda la relación laboral. Esto implica que, ante una situación de discapacidad sobrevenida o un empeoramiento del estado de salud, el empleador debe valorar y, en su caso, adoptar medidas que permitan la continuidad en el puesto, siempre que no supongan una carga desproporcionada. Sin embargo, este planteamiento no constituye una innovación, sino la aplicación directa de lo previsto en el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE, que ya contemplaba tanto el límite de la carga excesiva como los criterios para apreciarla.

Por su parte, la jurisprudencia española integró la exigencia de valorar ajustes antes de la extinción por ineptitud sobrevenida en la Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de febrero de 2022 (rec. 3259/2020).²⁶

En el contexto europeo, esta tendencia también se consolidó con la STJUE de 10 de febrero de 2022, asunto C-485/20, *HR Rail*, que amplió el contenido de los ajustes razonables al reconocer que el empleador debe recolocar al trabajador con discapacidad en otro puesto adecuado, incluso cuando ello implique modificaciones sustanciales de sus funciones o del entorno laboral. Con ello, el TJUE consagró que la obligación empresarial no se agota en el acondicionamiento del entorno laboral, sino que puede incluir la reasignación a otro puesto “para el que (trabajador) disponga de las competencias, las capacidades y la disponibilidad

²⁵ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda), de 11 de septiembre de 2019, asunto C-397/18, *DW contra Nobel Plastiques Ibérica, S.A.* [versión electrónica – base de datos CURIA. ECLI:EU:C:2019:703].

²⁶ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 177/2022, de 23 de febrero (rec. 3259/2020) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. ECLI:ES:TS:2022:1015].

exigidas”, siempre que dicha medida “no suponga una carga excesiva para el empresario” (ap. 49).

El impacto de esta jurisprudencia del Tribunal Europeo también se vio reflejado en la normativa española aprobada durante los últimos años. Un ejemplo de ello es la Ley 15/2022, de igualdad de trato y no discriminación, que, en palabras de Galán Gutiérrez (2023), vino a “cubrir un hueco que sin duda existía en nuestro país en el desarrollo legislativo del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación”.²⁷

Entre sus principales novedades se encuentra la ampliación de las causas de discriminación, al incorporar expresamente la enfermedad como motivo autónomo. Esta previsión permite superar la interpretación previa que vinculaba la protección frente a la discriminación fundamentalmente a los supuestos de discapacidad reconocida administrativamente. Además, el artículo 26 de la ley declara la nulidad de pleno derecho de actos discriminatorios, incluido el despido, e introduce la inversión de la carga de la prueba.

Tras la entrada en vigor de esta norma, los tribunales españoles han comenzado a aplicar este enfoque en casos donde el despido basado en motivos de salud se presume discriminatorio, como evidencian las Sentencias del Juzgado de lo Social n.º 3 de Pamplona, de 4 de abril de 2023 (autos 738/2022),²⁸ n.º 4 de Valladolid, de 19 de mayo de 2023 (autos 667/2022),²⁹ y del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 18 de mayo de 2023 (rec. 409/2023),³⁰ que declaran nulos los despidos de trabajadores enfermos al no haber acreditado la empresa causas objetivas ajenas a la enfermedad.

En paralelo, la Ley 3/2023, de Empleo, ha supuesto, como señala Conde Colmenero (2023), una de las reformas más amplias de la política de empleo en los últimos años, orientada a un “cambio de paradigma” del sistema español de ocupación en pro del “empleo

²⁷ Cfr. Galán Gutiérrez, C. J., “Aspectos laborales de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. En particular, el despido en situación de enfermedad: nuevos criterios legales y primeros pronunciamientos judiciales”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, número extraordinario, 2023, pp. 289–303 (disponible en <https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/article/view/24283>; última consulta 29/12/2025).

²⁸ Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 3 de Pamplona núm. 132/2023, de 4 de abril (autos 738/2022) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. ECLI:ES:JSO:2023:926].

²⁹ Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 4 de Valladolid núm. 184/2023, de 19 de mayo (autos 667/2022) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. ECLI:ES:JSO:2023:2366].

³⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social) núm. 1252/2023, de 18 de mayo (rec. 409/2023) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. ECLI:ES:TSJPV:2023:382].

digno, estable y de calidad” y de la “generación decente del trabajo” (art. 2.2 LE)³¹. Esta norma introduce en el RDL 1/2013 nuevas disposiciones con el objetivo de reforzar la inclusión social y laboral, pues el art. 54 LE remite expresamente al art. 39.2 RDL 1/2013, incluyendo las ayudas a la adaptación de puestos de trabajo y la eliminación de barreras. Un ejemplo de ello es la creación de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, que incluye itinerarios personalizados de inserción para colectivos con especiales dificultades, entre los que se encuentran las personas con discapacidad.

Desde la perspectiva de los ajustes razonables, la ley refuerza la coherencia entre las políticas de empleo y el deber empresarial de adaptación, pues fortalece los mecanismos de cooperación entre los servicios públicos de empleo y las entidades del ámbito social. Aunque no introduce un nuevo régimen jurídico de ajustes, amplía las herramientas institucionales y los incentivos económicos para que empresas y administraciones los implementen de manera efectiva.

3.4. CUARTA ETAPA. LA CONSOLIDACIÓN DEFINITIVA DE LOS AJUSTES RAZONABLES

La consolidación definitiva del concepto de ajustes razonables en derecho español del trabajo se produjo a través de un triple movimiento: la sentencia del TJUE en el asunto C-631/22, *Ca Na Negreta*³², la reforma del Estatuto de los Trabajadores mediante la Ley 2/2025³³, de 29 de abril, y la recepción jurisprudencial de la doctrina europea en la STS 94/2025³⁴, de 4 de febrero.

La STJUE de 18 de enero de 2024, asunto C-631/22, *Ca Na Negreta* surge a raíz de un despido automático por incapacidad permanente total (art. 49.1.e) ET), sin valorar ajustes razonables, lo que dio lugar a una cuestión prejudicial ante el Tribunal Europeo. El TJUE resolvió diciendo que “el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE se opone a una normativa

³¹ Conde Colmenero, E., “La nueva Ley de Empleo: cambios estructurales en las políticas activas y su impacto en la inclusión laboral de las personas con discapacidad”, *Documentación Laboral*, núm. 133, 2023, pp. 7–35.

³² Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera), de 18 de enero de 2024, asunto C-631/22, *J.M.A.R. contra Ca Na Negreta, S.A.* [versión electrónica – base de datos CURIA. ECLI:EU:C:2024:53].

³³ Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de ajustes razonables y protección de la discapacidad (BOE núm. 103, de 30 de abril de 2025).

³⁴ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 94/2025, de 4 de febrero (rec. 2725/2024) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. ECLI:ES:TS:2025:509].

nacional que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo debido a una discapacidad sobrevenida, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables” (ap. 64).

Así, el fallo reveló una laguna estructural en el sistema laboral español, al considerar que la legislación permitía el despido automático por incapacidad sin exigir un análisis previo de posibles ajustes laborales o alternativas de recolocación. Igualmente, el Tribunal consideró que esta normativa “puede equivaler a una discriminación por discapacidad”, en cuanto impide mantener la relación laboral pese a posibles adaptaciones razonables (ap. 66).

La doctrina española consideró esta sentencia como un punto de inflexión. Según Molina Navarrete (2025), “La STJUE de 18 de enero de 2024 [...] subrayó la obligación de las empresas de realizar ajustes razonables como condición social necesaria para legitimar el cese de una persona en situación de IP. En otro caso, la extinción sería discriminatoria y, por tanto, nula (e indemnizable ex art. 183 LRJS).”³⁵.

No obstante, la doctrina ha señalado diversas lagunas en el fallo del TJUE. En primer lugar, la sentencia no delimita con suficiente precisión el alcance concreto del deber empresarial de realizar ajustes razonables, lo que puede generar importantes problemas de seguridad jurídica. Además, la decisión no aborda un aspecto particularmente delicado: quién debe tomar la iniciativa y qué nivel de cooperación se requiere para implementar los ajustes razonables. A ello se suma la indefinición del concepto de “carga excesiva”, cuya prueba recae en la empresa sin contar para ello con criterios de referencia suficientemente concretos, y la ausencia de una delimitación clara de la obligación de recolocación, quedando todo sometido a un juicio casuístico de proporcionalidad.³⁶

A pesar de estas lagunas existentes, el impacto de esta sentencia del TJUE en el ámbito legislativo español fue inmediato. La Ley 2/2025, de 29 de abril, modificó los artículos 48.2 y 49.1 del ET para incorporar expresamente el mandato del TJUE y “garantizar que la discapacidad o enfermedad sobrevenida no determine automáticamente la extinción del contrato, sino que se valoren previamente los ajustes razonables necesarios para mantener el empleo”. El nuevo artículo 48.2 establece que el contrato “quedará suspendido con reserva del puesto de trabajo mientras se valoran las posibilidades de adaptación o recolocación”.

³⁵ Molina Navarrete, C. et al., *Prestaciones de incapacidad, retornos al trabajo y ajustes razonables: ¿qué prácticas de gestión de empresa para las nuevas normas?*, Bomarzo, Albacete, 2025.

³⁶ *Id.*

Por su parte, el artículo 49.1.n) dispone que el contrato solo podrá extinguirse cuando “no sea posible realizar los ajustes razonables sin que ello suponga una carga excesiva para la empresa”, “no exista un puesto vacante y disponible” o el trabajador “rechace la adaptación ofrecida”, añadiendo que “no se considerará carga excesiva cuando sea paliada mediante ayudas o subvenciones públicas”.

Esta norma ha supuesto un cambio relevante en el régimen extintivo, imponiendo que solo pueda operar válidamente como causa extintiva una declaración de Incapacidad Permanente (en adelante, IP) cuando no sea posible realizar los ajustes razonables. La Ley 2/2025 introduce así una “condicionalidad social” de la extinción, imponiendo al empresario un conjunto de obligaciones: primero, explorar los ajustes en el puesto; segundo, ofrecer una recolocación; y, solo en último término, extinguir el contrato si ninguna medida resulta viable o el trabajador la rechaza.

La jurisprudencia ya ha aplicado esta nueva doctrina en la Sentencia del Tribunal Supremo 94/2025, de 4 de febrero. En ella, el TS aclara que el deber empresarial de realizar ajustes razonables no se satisface con un informe genérico de no aptitud emitido por el servicio de prevención, pues “no basta la simple afirmación de que el trabajador ha perdido su aptitud para el desempeño del puesto, cuando dicha afirmación no esté justificada en los términos expuestos y no se soporte con otros medios de prueba útiles” (FD Segundo). Retoma así su precedente de la STS 177/2022, de 23 de febrero, recordando que los datos de vigilancia de la salud “no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador” (art. 22.4 LPRL).

De esta forma, el TS consolida la convergencia de los estándares del TJUE, de la Ley 2/2025 y de la propia jurisprudencia interna: cuando el despido por ineptitud sobrevenida se produce sin haberse valorado ni adoptado los ajustes razonables requeridos, “la decisión extintiva incurre en discriminación por discapacidad y ha de declararse nula”.

3.5. QUINTA ETAPA. AVANCES MÁS RECIENTES: FUERZA EXPANSIVA NOTABLE DEL DEBER EMPRESARIAL

La configuración jurídica del deber empresarial se completa e incluso traspasa lo que parecían sus contornos “naturales” con la STJUE en el asunto C-38/24, *G. L. v AB SpA*³⁷, pues se adopta un posicionamiento de carácter llamativamente expansivo. En esta sentencia, el TJUE amplía el alcance subjetivo de dicho deber, al reconocer que también puede proteger a trabajadores que no padecen una discapacidad, pero que cuidan a familiares con discapacidad.

Además, el fallo precisa que la obligación empresarial no es absoluta, sino que se modula por el principio de proporcionalidad: “el empresario no está obligado a adoptar medidas que le supongan una carga desproporcionada (‘undue burden’)” (ap. 57). Para determinar si una medida genera tal carga, deben tenerse en cuenta “el coste financiero y otros costes implicados, el tamaño, la estructura y los recursos de la empresa, así como la posibilidad de obtener financiación pública u otra ayuda” (ap. 58).

De este modo, el Tribunal establece un nuevo estándar europeo de protección reforzada: la empresa no solo debe evitar la discriminación directa por discapacidad, sino también las situaciones de desventaja indirecta en que se encuentran los trabajadores cuidadores.

La doctrina se ha pronunciado acerca de la trascendencia de este novedoso pronunciamiento. Según Beltrán de Heredia (2025)³⁸, la sentencia confirma la tendencia hacia una universalización del deber de ajustes razonables, trasladando el foco al trabajador-cuidador y reforzando la dimensión preventiva y organizativa del deber empresarial.

En conclusión, la evolución normativa muestra un tránsito desde la pionera positivización europea del deber de ajustes razonables en la Directiva 2000/78/CE, posteriormente reforzada en el plano internacional por la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006, hasta su consolidación en

³⁷ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 11 de septiembre de 2025, asunto C-38/24, *G. L. v AB SpA* [versión electrónica – base de datos CURIA. ECLI:EU:C:2025:690].

³⁸ Cfr. Beltrán de Heredia Ruiz, I., “Obligación empresarial de adoptar ajustes razonables para permitir la atención a hijos discapacitados de los trabajadores (STJUE 11/9/25, Bervidi)”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 14 de septiembre de 2025 (disponible en <https://ignasibeltran.com/2025/09/14/obligacion-empresarial-de-adoptar-ajustes-razonables-para-permitir-la-atencion-a-hijos-discapacitados-de-los-trabajadores-stjue-11-9-25-bervidi/>; última consulta 29/12/2025).

España mediante Ley 2/2025 y la jurisprudencia reciente. Esta evolución no solo implica un perfeccionamiento técnico del deber empresarial, sino que también muestra un cambio profundo en el enfoque de la no discriminación. Así, la más reciente expansión enfoca su atención en otro aspecto: no solo protege a las personas con discapacidad contra el trato directo discriminatorio, sino que también busca eliminar las formas indirectas y asociativas de discriminación, incluyendo aquellas que afectan a los cuidadores laborales. En esta dinámica subyace un objetivo especialmente ambicioso, aunque a menudo no declarado, del Derecho de la Unión: eliminar todas las formas de discriminación relacionadas con la discapacidad y fomentar una cultura de respeto genuino por la diversidad, con miras a la inclusión social y laboral de las personas más vulnerables y desfavorecidas. Con todo, estos avances abren un nuevo escenario de incertidumbre: persisten dudas sobre la concreción de la “carga excesiva”, que exoneraría del deber empresarial de ajustar, la coordinación con la ineptitud sobrevenida como causa de extinción del contrato genéricamente enunciada en el art. 52.a) del ET y el impacto organizativo de una obligación expansiva en un mercado de trabajo envejecido.

CAPÍTULO IV. DIMENSIÓN PRÁCTICA DEL DEBER EMPRESARIAL DE ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE AJUSTE RAZONABLE EN EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES

4.1. IDENTIFICACIÓN DE PERFILES DE VULNERABILIDAD

4.1.1. El trabajador especialmente sensible (art. 25 LPRL)

La primera fase del sistema de protección frente a riesgos individualizados es la identificación de vulnerabilidades en el entorno laboral, pues permite determinar la existencia de una necesidad y el tipo de ajustes razonables necesarios. En este contexto, el artículo 25 de la LPRL recoge el concepto *de trabajador especialmente sensible* como una categoría de carácter preventivo, distinta y más amplia que la discapacidad y que otras situaciones ligadas a la salud³⁹.

Se trata de una figura relacional, que no depende únicamente de una condición personal del trabajador, sino de la interacción entre sus características personales y los riesgos específicos del puesto de trabajo⁴⁰. Esto requiere una diferenciación individualizada del análisis preventivo. Así lo argumentan Matorras y López Álvarez (2016), para quienes la “especial sensibilidad” (que presentan los TES) “no equivale a enfermedad ni a discapacidad”, sino a “un incremento de riesgo individualizado derivado de la interacción entre la persona y las condiciones del trabajo”.⁴¹ Esta especial sensibilidad puede surgir de condiciones o circunstancias concretas, permanentes o transitorias⁴², visibles o no visibles; y no requiere de un reconocimiento administrativo previo, pues lo determinante es la existencia de una vulnerabilidad objetiva ante los riesgos del puesto.

La primera categoría de TES son las características personales, que incluyen rasgos físicos, sensoriales, psicológicos o cognitivos que pueden situar a la persona fuera del nivel normal de exposición al riesgo, como la estatura.⁴³

³⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social), de 23 de enero de 2008 (rec. 5549/2006) [versión electrónica – base de datos Aranzadi].

⁴⁰ Cfr. López Ahumada, J. E., *Los trabajadores sensibles a los riesgos laborales. Protección jurídico-laboral*, Marcial Pons, Madrid, 2010.

⁴¹ Cfr. Matorras Díaz-Caneja, A. y López Álvarez, M. J., *Trabajadores especialmente sensibles: concepto y obligaciones empresariales en materia preventiva*, CEOE, Madrid, 2016.

⁴² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social), de 30 de octubre de 2006 [versión electrónica – base de datos Aranzadi].

⁴³ *Ibid.*, pp. 66-70.

La segunda categoría es la discapacidad, ya sea formalmente reconocida o una discapacidad de hecho. Aunque la LPRL menciona expresamente la discapacidad física, psíquica o sensorial, este factor tiene un papel relativo, pues tener un reconocimiento formal del 33% no implica automáticamente ser un TES. Consecuentemente, una persona TES puede, sin tener un reconocimiento administrativo, presentar una discapacidad “de hecho”, una limitación funcional real, conocida por la empresa y clínicamente identificable.⁴⁴

La tercera categoría se refiere al estado biológico conocido, que incluye las alteraciones del equilibrio fisiológico del trabajador, tanto permanentes como temporales como enfermedades crónicas, afecciones respiratorias o cardiovasculares, secuelas de enfermedades previas o incluso situaciones de convalecencia.⁴⁵

Finalmente, la cuarta categoría la constituyen las situaciones transitorias de falta de idoneidad psicofísica. Esta categoría abarca todas las circunstancias temporales que disminuyan la capacidad del trabajador de afrontar los riesgos, como en episodios agudos de ansiedad, efectos de medicación o recuperaciones recientes de enfermedad.⁴⁶

4.1.2. Distinción entre TES y personas con discapacidad: relevancia para la delimitación del deber de adoptar ajustes razonables

A pesar de tratarse de categorías con fundamentos jurídicos diferenciados, la noción de trabajador especialmente sensible y la de persona con discapacidad se encuentran estrechamente relacionadas en la práctica preventiva y en la determinación de ajustes razonables.

Ambas figuras obligan a valorar la adecuación entre las características del trabajador y el puesto, pero lo hacen desde regímenes normativos distintos: mientras la especial sensibilidad surge de la legislación de prevención, orientada a evitar daños mediante la identificación de vulnerabilidades frente a riesgos específicos, la discapacidad pertenece al ámbito de la normativa garante de la igualdad y la no discriminación, centrada en garantizar la participación plena y efectiva de las personas con limitaciones duraderas.

⁴⁴ *Id.*

⁴⁵ *Ibid.*, pp. 70 - 75.

⁴⁶ *Ibid.*, pp. 75 - 83.

Así pues, la empresa debe distinguir entre lo que constituye un escenario de riesgo incrementado, que activa el artículo 25 LPRL y las correspondientes medidas preventivas o de adaptación del puesto o de las condiciones de empleo; y lo que constituye una limitación duradera, que por sí misma activa el deber de realizar ajustes razonables en clave de igualdad y de no discriminación laboral, evitando confusiones que puedan generar discriminación, infraprotección preventiva o decisiones organizativas erróneas ⁴⁷.

4.1.3. Nuevas categorías de vulnerabilidad tras la Ley 15/2022

A esta complejidad conceptual se suma la influencia de la Ley 15/2022, que amplía significativamente las categorías de situaciones o condiciones personales que deben ser objeto de valoración preventiva individualizada en clave antidiscriminatoria, pero que no necesariamente conduce al terreno de los ajustes razonables en el terreno contractual laboral. Esta ley incorpora cuatro motivos de discriminación especialmente relevantes para el análisis de ajustes razonables: la enfermedad, el estado de salud, el estado serológico y la predisposición genética a padecer patologías.

En primer lugar, la enfermedad, que es definida por Cavas Martínez (2006) como “el daño o la patología médica o traumática derivada de la exposición a agentes físicos, químicos o biológicos presentes en el entorno laboral”.⁴⁸ Aunque esta definición se formula en el ámbito de las contingencias profesionales, permite comprender que toda enfermedad implica un proceso morbosus susceptible de agravarse en función de las condiciones del puesto de trabajo.

En segundo lugar, el estado de salud se presenta como una noción más amplia que incluye alteraciones fisiológicas no necesariamente diagnosticadas como enfermedad. La doctrina destaca que deben valorarse dolencias, limitaciones o procesos clínicos en evolución, aun cuando no se encuentren plenamente diagnosticados⁴⁹.

⁴⁷ *Ibid.*, pp. 66 – 70.

⁴⁸ Cfr. Cavas Martínez, F., “Las enfermedades profesionales desde la perspectiva de la Seguridad Social”, en *Las enfermedades profesionales en el sistema de Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006, pp. 11–42 (disponible en https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/cc901b09-e9fd-4565-87d4-6c8f117a6e99/F70_07N.pdf; última consulta 8/03/2026).

⁴⁹ Cfr. García Jiménez, M., “Nuevas causas de discriminación relacionadas con la salud de las personas trabajadoras, ¿hacia una sociedad más inclusiva e igualitaria?”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 3, 2024, pp. 67–90 (disponible en https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1132; última consulta 29/12/2025).

En tercer lugar, el estado serológico es la situación clínica de una persona en función del resultado de una prueba serológica, destinada a detectar la presencia o ausencia de determinados anticuerpos en la sangre.⁵⁰

Por último, la doctrina reconoce la influencia de factores personales en la aparición y evolución de determinadas patologías. Como señala García Jiménez (2024), la susceptibilidad individual puede modular la gravedad de procesos clínicos ante determinadas exposiciones⁵¹. De esta forma, la predisposición genética puede ser entendida, en clave estrictamente preventiva, como un elemento que incide en la vulnerabilidad del trabajador frente a riesgos concretos.

En definitiva, la identificación de vulnerabilidades no constituye un fin en sí mismo, sino el presupuesto necesario para activar los mecanismos jurídicos de protección, tanto en sede preventiva, como en el terreno contractual laboral.

4.2. EL DERECHO A SOLICITAR AJUSTES RAZONABLES Y LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE VALORACIÓN (A LA LUZ DE LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y DE NO DISCRIMINACIÓN Y A LA LUZ DE LA NORMATIVA PREVENTIVA)

Una vez identificadas las situaciones de vulnerabilidad, el siguiente paso es analizar el derecho del trabajador a solicitar ajustes razonables y los deberes correlativos del empresario.

El derecho del trabajador a solicitar ajustes razonables en el entorno laboral encuentra su fundamento normativo en dos preceptos esenciales. En primer lugar, el artículo 4.2.c) del ET reconoce el derecho a la integridad física y a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, lo que incluye la prohibición de discriminación y la obligación empresarial de adoptar medidas que permitan el desempeño del trabajo en condiciones de igualdad y de seguridad. En segundo lugar, los arts. 2.m) y 40.2 del RDL 1/2013 establecen el deber de las empresas de realizar ajustes razonables para garantizar la accesibilidad y participación laboral, siempre que tales medidas no comporten una carga excesiva.

⁵⁰ Cfr. ClinicalInfo, “Estado serológico”, U.S. Department of Health and Human Services (disponible en <https://clinicalinfo.hiv.gov/es/glossary/estado-serologico>; última consulta 29/12/2025).

⁵¹ Cfr. García Jiménez, M., *op. cit.*, pp. 90.

Este marco jurídico produce que el ajuste razonable sea un derecho exigible, lo que implica que, una vez haya sido solicitado por el trabajador, el empleador debe analizar su viabilidad, evaluar alternativas y justificar su decisión⁵².

Conviene distinguir dos escenarios típicos de incumplimiento del deber de ajuste razonable: (i) la solicitud expresa del ajuste y su denegación no justificada, que puede constituir una denegación de ajustes razonables y, por tanto, un supuesto de discriminación; y (ii) la pasividad empresarial ante una situación de discapacidad o limitación conocida (o razonablemente cognoscible) sin solicitud formal. En caso de este segundo supuesto, debe valorarse si dicha inactividad equivale a una denegación implícita, con relevancia antidiscriminatoria, o si opera principalmente en clave preventiva, atendiendo en todo caso a las particularidades del régimen de reparto de la carga de la prueba propio de los litigios por discriminación.⁵³

De otra parte, cuando el trabajador solicitante es un TES, las obligaciones empresariales se intensifican⁵⁴. El artículo 25 de la LPRL impone un deber reforzado de adoptar medidas preventivas y de protección “teniendo en cuenta sus características personales, su estado biológico o su discapacidad”. Como explican Matorras y López Álvarez (2016), la empresa no puede esperar a que la limitación sea visible o a que el trabajador la comunique espontáneamente: debe actuar proactivamente mediante evaluaciones y vigilancia de la salud orientadas a la identificación de riesgos individualizados⁵⁵.

En este contexto, una vez afirmado el carácter exigible del ajuste razonable y la obligación empresarial de valorar alternativas antes de acudir a la extinción contractual, resulta imprescindible analizar el límite jurídico que condiciona dicha obligación: la carga excesiva. El art. 5 de la Directiva 2000/78/CE establece que los ajustes deben realizarse “siempre que no supongan una carga desproporcionada para el empresario”. Sin embargo, la

⁵² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra (Sala de lo Social) núm. 16/2010, de 22 de enero [versión electrónica – base de datos Aranzadi].

⁵³ Vid. art. 5 de la Directiva 2000/78/CE; art. 2 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; STJUE de 18 de enero de 2024, asunto C-631/22 (Ca Na Negreta), aps. 61 y 64; STS de 22 de febrero de 2018 (rec. 160/2016), FJ 3.º, que exige la valoración previa de ajustes razonables como presupuesto de licitud de la decisión extintiva.

⁵⁴ *Cfr.* López Ahumada, *op. cit.*, pp. 102-104.

⁵⁵ *Cfr.* Matorras Díaz-Caneja, A., y López Álvarez, M. J., *op. cit.*, pp. 70 – 85.

Directiva y, posteriormente, la transposición española han sido especialmente “parcas” en la definición del concepto, como señala Molina Navarrete (2025)⁵⁶.

La escasa definición de la “carga excesiva” desplaza a la empresa la carga de probar que el ajuste es irrazonable o desproporcionado tras valorar alternativas, y deja abiertas cuestiones como el alcance de la recolocación interna (qué es “vacante” y en qué perímetro organizativo), lo que convierte el concepto en una cláusula dependiente del juicio judicial de proporcionalidad. Esta indeterminación, sin embargo, es en parte inevitable por el carácter casuístico de los ajustes y exige ponderar no solo el coste económico, sino también el impacto organizativo frente a los efectos de la falta de ajuste sobre la igualdad, la salud y la continuidad en el empleo ⁵⁷

Pese a la escasa definición normativa, el TJUE ha ido precisando los criterios interpretativos esenciales. En particular, su jurisprudencia ha servido para precisar el alcance del deber de ajustes razonables previsto en el art. 40.2 del RDL 1/2013, que condiciona dicha obligación a que las medidas no supongan una carga excesiva para el empresario. En este sentido, en *HK Danmark (Ring y Skouboe Werge*, ap. 60), el Tribunal europeo identificó tres grandes parámetros:

1. El coste económico directo del ajuste, valorado siempre en relación con la capacidad económica de la empresa.
2. La existencia de ayudas públicas o incentivos financieros, que deben descontarse del coste total, reduciendo la apreciación de carga excesiva.
3. El impacto organizativo, incluyendo la necesidad de reorganizar turnos, reasignar tareas o afectar a terceros.

Este tercer elemento no debe entenderse solo en un sentido abstracto, ya que la organización del trabajo tiene una dimensión colectiva: los ajustes razonables pueden influir en la distribución de funciones, horarios o cargas laborales de otros empleados. Asimismo, también pueden incidir en la productividad del equipo o del servicio. Por eso, el juicio de proporcionalidad puede requerir también considerar los efectos que la medida tendría sobre

⁵⁶ Cfr. Molina Navarrete, C., y Marcos González, J. I., *op. cit.*, pp. 28.

⁵⁷ *Ibid.*, pp. 34.

otros trabajadores, especialmente si puede afectar sus condiciones laborales o sus necesidades de conciliación personal y familiar.⁵⁸

Si tras aplicar los criterios señalados la empresa acredita la existencia de una carga excesiva, queda exonerada de adoptar el ajuste concreto solicitado. Sin embargo, la exoneración no implica automáticamente la extinción del contrato, pues según la Ley 2/2025 y el nuevo artículo 49.1.n ET, la empresa debe: proponer ajustes alternativos menos gravosos, valorar la reubicación en una vacante compatible, evaluar la suspensión temporal del contrato y solamente llegar a la extinción cuando todas las alternativas estén objetivamente agotadas.

4.3. LOS AJUSTES RAZONABLES EN LAS DISTINTAS ETAPAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Una vez establecidos el derecho a solicitar ajustes razonables y los límites por carga excesiva, es conveniente examinar cómo se aplica esta obligación en las diferentes fases del contrato laboral.

4.3.1. Acceso al empleo. Procesos de selección y pruebas adaptadas.

Los arts. 4.2.c) y 17 del ET establecen la prohibición de discriminar en el acceso al empleo por motivos de discapacidad, enfermedad o cualquier condición de salud. Además, el art. 40.2 del RDL 1/2013 refuerza esta prohibición y requiere que la empresa realice las adaptaciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan participar en igualdad en los procesos de selección. Esta disposición es especialmente importante porque adopta una perspectiva integral del ajuste razonable, extendiéndolo a todas las fases de la relación laboral, incluyendo el acceso al empleo. No obstante, es preciso remarcar que la práctica judicial ha centrado su atención en los casos de discapacidad sobrevenida y en la fase de extinción del contrato, pese a que el marco normativo vigente, en su formulación, no se limita a ese ámbito.

En la práctica, esto exige adaptar las pruebas selectivas mediante ampliación del tiempo, uso de lectores de pantalla, formatos alternativos o asistencia de lectura, entre otras

⁵⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra (Sala de lo Social) núm. 65/2009, de 25 de marzo [versión electrónica – base de datos Aranzadi].

medidas. También se incluyen adaptaciones en las entrevistas, como garantizar salas accesibles, intérpretes o la posibilidad de realizar la entrevista telemáticamente.⁵⁹

Asimismo, deben considerarse ajustes relacionados con los filtros tecnológicos del proceso de selección. Las plataformas digitales, formularios online y pruebas automatizadas pueden excluir indirectamente a candidatos si no son compatibles con tecnologías de apoyo, como software de reconocimiento de voz o lectores de pantalla⁶⁰.

Sin embargo, como se ha argumentado a lo largo de este trabajo, la regulación todavía presenta un alto nivel de indeterminación y no ofrece directrices claras para definir el contenido del deber de ajuste en cada etapa del contrato. Desde la perspectiva integral del RDL 1/2013, sería conveniente contar con una normativa que estableciera criterios básicos sobre las medidas necesarias en el acceso al empleo, la formación, la recualificación, la promoción profesional y el acceso a condiciones laborales específicas. Las categorías y ejemplos mencionados anteriormente podrían servir como referencia para esa posible concreción, ayudando a proporcionar mayor claridad y seguridad jurídica en la aplicación práctica del deber empresarial de ajuste razonable.

4.3.2. Desarrollo de la relación laboral

Una vez iniciada la relación laboral, la obligación de adoptar ajustes razonables adquiere su máxima intensidad para garantizar la continuidad del empleo, especialmente en los casos de vulnerabilidades sobrevenidas, cuando la condición de salud del trabajador cambia durante la relación laboral. Tanto el art. 40.2 del RDL 1/2013 como el art. 25 de la LPRL obligan a adoptar medidas adaptativas proporcionadas, evitando que la vulnerabilidad derive en exclusión o discriminación; a la par que contribuye a crear un entorno laboral seguro para la persona discapacitada.

Siguiendo esta línea, la Moreno Solana (2026) ha subrayado que el derecho al trabajo, desde el modelo social de la discapacidad, no se agota en el acceso al empleo, sino que comprende también el derecho a conservarlo en condiciones de dignidad e inclusión, de

⁵⁹ Cfr. Comisión Europea, *Ajustes razonables en el lugar de trabajo: directrices y ejemplos prácticos*, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Bruselas, 2024. (disponible en <https://op.europa.eu/webpub/empl/reasonable-accommodation-at-work/es/>; última consulta 29/12/2025).

⁶⁰ *Id.*

modo que los ajustes razonables operan como un instrumento estructural de mantenimiento del empleo y no como una mera medida asistencial o excepcional.⁶¹

Por otro lado, según las directrices europeas⁶² los ajustes razonables pueden agruparse en tres grandes bloques:

a. Adaptaciones físicas y tecnológicas

Comprenden las modificaciones materiales y técnicas necesarias para eliminar barreras. Algunos ejemplos son las rampas, mobiliario ajustable, teclados ampliados, o software de lectura.⁶³

b. Flexibilidad horaria y organizativa

Las adaptaciones organizativas resultan prioritarias cuando la limitación afecta al ritmo, a la fatiga o a los tiempos de recuperación. Así, algunos ejemplos son: cambios de turno para evitar tareas penosas o nocturnidad, teletrabajo parcial o total o reducción del ritmo de trabajo.⁶⁴

c. Reasignación de funciones o tareas

Cuando las adaptaciones técnicas u organizativas no son suficientes, cabe ajustar el contenido de las funciones del trabajador a través de la reasignación temporal de tareas compatibles, del rediseño del puesto, dentro de la misma categoría u otra distinta,⁶⁵ o de la reducción de exposición a riesgos específicos.⁶⁶

Además, esta medida es especialmente adecuada en situaciones sobrevenidas temporales. En esta línea, la Comisión Europea destaca que la reasignación parcial permite compatibilizar la limitación con la continuidad del trabajo sin alterar la estructura organizativa.⁶⁷

Desde su perspectiva jurídica, la doctrina ha señalado que estos cambios no deben considerarse simplemente como movilidad funcional prevista en el artículo 39 ET ni como

⁶¹ Cfr. Moreno Solana, A., “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)*, núm. 490, 2026, pp. 165–167 (disponible en <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/24869>; última consulta 29/12/2025).

⁶² Comisión Europea, *op. cit.*, pp. 19–21.

⁶³ *Id.*

⁶⁴ *Id.*

⁶⁵ Cfr. López Ahumada, *op. cit.*, pp. 163.

⁶⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (Sala de lo Social), de 25 de octubre de 2001 (rec. 1340/2001) [versión electrónica – base de datos Aranzadi].

⁶⁷ Comisión Europea, *op. cit.*, pp. 19–21.

una modificación sustancial del artículo 41 ET, ya que estas figuras responden a causas empresariales de carácter económico, técnico, organizativo o productivo. En cambio, el ajuste razonable tiene como base la protección de la salud y el respeto al derecho al trabajo en igualdad de condiciones. Así, su objetivo no es reorganizar la empresa, sino prevenir la exclusión laboral por motivos de discapacidad o limitación funcional sobrevenida. Si se clasificara este cambio bajo el artículo 41 ET, podría darse la situación paradójica de que el trabajador rechace el ajuste por considerarlo dañino y demande la resolución del contrato con indemnización, lo cual sería incoherente con la finalidad del ajuste razonable, que es mantener el empleo en condiciones adecuadas.⁶⁸

4.3.3. Extinción de la relación laboral

La extinción contractual es el ámbito en el que los ajustes razonables han experimentado una configuración y desarrollo relevantes. El nuevo art. 49.1.n ET establece que será nulo el despido o la extinción del contrato cuando la empresa no haya valorado antes los ajustes razonables disponibles o cuando estos permitan mantener la relación laboral sin carga excesiva. En esta línea, la propia norma concreta que “la extinción del contrato de trabajo solo será viable cuando (...) “no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con la nueva situación de la persona trabajadora o cuando existiendo dicha posibilidad, la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto”.⁶⁹

Esta previsión debe relacionarse con el nuevo artículo 48.2 ET, que establece la suspensión del contrato con reserva de puesto durante el tiempo necesario para evaluar e implementar ajustes razonables o, en su caso, cambiar a un puesto vacante y disponible. Por lo tanto, la reforma condiciona la validez de la extinción a la evaluación previa de ajustes y crea un mecanismo temporal de protección. Así, se impide que la declaración de incapacidad

⁶⁸ Cfr. Moreno Solana, A., *op. cit.*, pp. 180-183.

⁶⁹ Cfr. Esteban Legarreta, R., “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”, *Briefs AEDTSS*, núm. 47, 2025, pp. 1–12 (disponible en <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/>; última consulta 29/12/2025).

permanente cause automáticamente la extinción del contrato, reforzando la prioridad de mantener el empleo frente a la finalización del vínculo laboral.⁷⁰

Consecuentemente, solo cuando se haya acreditado que no existen ajustes razonables posibles o que estos generan una carga excesiva podrá plantearse la extinción como última ratio.⁷¹ La reforma, además, introduce un criterio específico para las empresas de menor tamaño, señalando que se considerará excesiva la carga cuando “el coste de la adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre (...) la indemnización que correspondería a la persona trabajadora (...) o seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación”⁷²

Pese a lo anterior, la doctrina ha puesto de relieve que la reforma mantiene importantes deficiencias técnicas en la articulación de esta causa extintiva. En particular, se aprecia una ausencia de coordinación entre el artículo 49.1.n) ET y el artículo 52.a) ET, relativo a la ineptitud sobrevenida, lo que deja sin resolver el solapamiento funcional entre discapacidad e ineptitud y genera incertidumbre en la aplicación práctica de ambas figuras⁷³. Asimismo, la reforma no introduce ajustes correlativos en los artículos 55.5 ET, en materia de despido nulo, ni en el artículo 113 de la LRJS, relativo a los efectos de la declaración de nulidad, lo que habría permitido clarificar tanto la calificación jurídica del despido contrario al deber de realizar ajustes razonables como la procedencia de una indemnización adicional por vulneración de derechos fundamentales.⁷⁴ Esta falta de precisión normativa genera, en consecuencia, una incertidumbre relevante sobre la delimitación de la conducta empresarial incumplidora y sobre la modalidad de nulidad aplicable, objetiva o subjetiva, con evidentes implicaciones sustantivas y procesales en la tutela judicial del derecho a la igualdad.

⁷⁰ Cfr. Moreno Solana, A., *op. cit.*, pp. 167.

⁷¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Sala de lo Social), de 19 de septiembre de 2014 [versión electrónica – base de datos Aranzadi].

⁷² *Ibid.*, pp. 3.

⁷³ Cfr. Molina Navarrete, C., y Marcos González, J. I., *op. cit.*, pp. 49.

⁷⁴ *Ibid.*, pp. 50.

4.4. PROCEDIMIENTO ESTATUTARIO PARA LA GESTIÓN DE LOS AJUSTES RAZONABLES TRAS LA DECLARACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE (PLAZOS Y DINÁMICA DE COMUNICACIÓN)

La reforma introducida por la Ley 2/2025 no solo condiciona la extinción del contrato a la valoración previa de ajustes razonables, sino que también establece una lógica procedimental vinculada a la declaración de incapacidad permanente. En este contexto, la reforma ordena la gestión de los ajustes en un itinerario temporal. Por un lado, fija un plazo para que la persona trabajadora solicite los ajustes. Por otro lado, concede a la empresa un margen para valorar y ejecutar las medidas, con suspensión del contrato y reserva de puesto durante ese periodo, conforme al art. 48.2 ET.⁷⁵

En cuanto a los plazos, la norma establece dos momentos. En primer lugar, la persona trabajadora tiene un plazo de 10 días naturales para solicitar ajustes razonables, los cuales deben hacerse por escrito y con la manifestación expresa de continuar prestando servicios. A continuación, la empresa dispone de 3 meses para valorar, estudiar y, si corresponde, implementar los ajustes, así como para comunicar su decisión.⁷⁶

Sin embargo, este esquema plantea problemas prácticos relevantes. El inicio del plazo de 10 días se vincula a la notificación a la persona trabajadora, no necesariamente a la fecha en que la empresa recibe la comunicación, lo que puede generar desajustes temporales. Además, si el último día del plazo cae en día inhábil, se ha argumentado que es razonable extenderlo hasta el siguiente día hábil, aplicando la lógica del art. 133.4 LEC.⁷⁷

También parte de la doctrina advierte que, tratándose de un ámbito relacionado con la protección del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, pueden ser necesarios ciertos ajustes en la gestión de estos plazos para no vaciar de contenido la finalidad de mantener el empleo. En este contexto, la actitud de la empresa no siempre es suficiente si es pasiva y espera la comunicación formal; por el contrario, se recomienda que la empresa sea proactiva, contactando a la persona trabajadora, solicitando la documentación, informando sobre alternativas y fomentando un diálogo constructivo para aclarar la situación y facilitar la adopción de medidas.⁷⁸

⁷⁵ Cfr. Moreno Solana, A., *op. cit.*, pp. 168.

⁷⁶ *Ibid.*, pp. 170.

⁷⁷ *Id.*

⁷⁸ *Id.*

Esta comunicación fluida es esencial para que el procedimiento cumpla su función de garantizar una reintegración efectiva, especialmente cuando la persona ha estado en largos períodos de IT y puede estar desconectada del entorno laboral. Además, como señala Martínez Barroso (2026), la inacción o silencio de la persona ante los requerimientos empresariales puede interpretarse como una falta de voluntad de continuar la relación laboral, afectando la viabilidad de la extinción.⁷⁹

Finalmente, la modificación del art. 48.2 ET actúa como un mecanismo temporal que cubre el “período de espera” entre la declaración de incapacidad permanente y la adaptación o cambio de puesto, garantizando la reserva del puesto durante ese período. Esta regulación refuerza que la decisión de extinción no sea inmediata, sino que derive de un proceso previo de análisis y, cuando sea posible, de implementación de medidas de ajuste destinadas a mantener el vínculo laboral.⁸⁰

4.5. ROLES Y RESPONSABILIDADES DE LOS SUJETOS IMPLICADOS: EMPLEADOR, PERSONA TRABAJADORA, Y SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Una vez delimitado el marco jurídico del ajuste razonable, es preciso identificar qué actores intervienen en su aplicación y cómo se distribuyen sus obligaciones. En este sentido, el análisis de los roles y responsabilidades de los distintos sujetos se inspira en la lógica de los ajustes preventivos propios de la prevención de riesgos laborales, aunque con una funcionalidad distinta. Mientras que en el ámbito preventivo estos ajustes buscan principalmente evitar riesgos para la salud, en el ámbito de los ajustes razonables su propósito es esencialmente conservador del empleo, dirigido a garantizar que la persona trabajadora pueda mantener su puesto de trabajo en igualdad de condiciones con el resto del personal. Desde esta perspectiva, las empresas deben aprovechar las herramientas de la prevención de riesgos laborales, como las evaluaciones de riesgos o la identificación de soluciones organizativas y técnicas, para promover la continuidad laboral segura de estas personas y

⁷⁹ Martínez Barroso, M. R., “El derecho a ajustes razonables en el puesto de trabajo antes y después de la Ley 2/2025”, *Trabajo y Derecho*, núm. 133, 2026 (disponible en <https://doi.org/10.32029/2386-8112.02.133.2026>; última consulta 29/12/2025).

⁸⁰ *Id.*

cumplir con la obligación de realizar ajustes razonables, siempre que sea posible y proporcional.

4.5.1. El empleador: deber de protección y principio de no discriminación

El empleador es el primer responsable de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, conforme al art. 14 LPRL. Este deber se complementa con el principio de igualdad y no discriminación, recogido en el art. 17 ET y en el art. 40.2 del RDL 1/2013, que obliga a valorar y aplicar ajustes razonables para garantizar la participación en condiciones de igualdad.

Desde esta perspectiva, la responsabilidad empresarial no se agota en la mera creación de un entorno seguro o accesible, sino que también se proyecta en la configuración de un espacio de trabajo verdaderamente inclusivo.

Como ha argumentado López Ahumada (2010), la vigilancia de la salud constituye un instrumento esencial “para detectar la compatibilidad entre las condiciones psicofísicas del trabajador y las exigencias del puesto de trabajo, permitiendo al empresario garantizar un entorno laboral seguro”.⁸¹

No obstante, Poquet Catalá (2007) subraya que, aunque el empresario es el “deudor de seguridad por excelencia”, ello no excluye un sistema cooperativo donde el trabajador también asume obligaciones.⁸²

4.5.2. El trabajador: deber de colaboración y participación activa

El trabajador en la aplicación de ajustes razonables no adopta un papel marginal. Por el contrario, la LPRL ha configurado un sistema cooperativo en el que el trabajador asume deberes jurídicos relevantes derivados de su posición contractual y del principio de buena fe. Estas obligaciones se apoyan en la buena fe, la diligencia debida y el deber de obediencia, y su incumplimiento puede acarrear consecuencias disciplinarias o de responsabilidad.⁸³

En este contexto cooperativo, el deber de buena fe del trabajador implica una obligación de colaborar lealmente para facilitar su integración efectiva en la organización.

⁸¹ Cfr. López Ahumada, *op. cit.*, pp. 119.

⁸² Cfr. Poquet Catalá, R., *La responsabilidad de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales*, Servei de Publicacions de la Universitat de València, Valencia, 2007, pp. 22 (disponible en <https://producciocientifica.uv.es/documentos/5eb09cc7299952764111f4fc>; última consulta 29/12/2025).
Página 22.

⁸³ *Ibid.*, pp. 30 – 32.

Esto implica comunicar, en la medida necesaria y sin divulgar información clínica irrelevante, las limitaciones funcionales que puedan activar el proceso de adaptación, participar activamente en la evaluación de alternativas y considerar de buena fe las propuestas empresariales que sean apropiadas y proporcionadas, especialmente si buscan reducir el impacto organizacional o los efectos sobre otros empleados. Sin embargo, esta cooperación no significa renunciar al derecho a un ajuste adecuado ni aceptar sacrificios desproporcionados o degradaciones profesionales injustificadas; más bien, representa un deber de diálogo responsable que equilibra la protección de la igualdad con las demandas del entorno organizacional.

a) Deber general de cooperación en materia de prevención

El art. 29 LPRL establece que el trabajador debe “cooperar con el empresario” para garantizar unas condiciones de trabajo seguras. Poquet Catalá (2007) subraya que este deber tiene naturaleza general y transversal, actuando como principio rector de todas las obligaciones específicas. Así, su contenido incluye adoptar una actitud preventiva activa, cumplir las instrucciones del empresario, el deber de obediencia, evitar incrementos innecesarios del riesgo, y participar en el funcionamiento del sistema preventivo⁸⁴.

Este deber también se apoya en la Directiva Marco 89/391/CEE⁸⁵, cuyo art. 13 prevé expresamente la obligación del trabajador de contribuir a que el empresario pueda garantizar condiciones de trabajo seguras, estructura que se refleja casi literalmente en el art. 29 LPRL.

b) Deber de comunicar necesidades y colaborar en los ajustes razonables

Aunque la LPRL no utiliza la expresión “ajustes razonables”, del deber de cooperación y del deber de obediencia, se deriva que el trabajador debe informar al empresario de cualquier circunstancia relevante que afecte a su salud o a su adecuación al puesto, incluyendo aquellas que exijan un ajuste razonable. La doctrina, en particular Gutiérrez-Solar (1999), destaca que la eficacia preventiva depende de que el trabajador transmita información veraz y colabore activamente en la implantación de las medidas.⁸⁶

⁸⁴ *Ibid.*, pp. 71 - 73.

⁸⁵ *Cfr.* Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DOCE L 183, de 29 de junio de 1989).

⁸⁶ *Cfr.* Gutiérrez-Solar, B., *El deber de seguridad y salud en el trabajo*, Consejo Económico y Social (CES), Madrid, 1999. PP. 83-87. Universitat de València, Valencia, 2007, pp. 83-87.

Asimismo, la obligación de informar se desprende del art. 29.2.4 LPRL, que impone comunicar “cualquier situación que entrañe riesgo”.

c) Facultad de aceptación o rechazo de cambios

El trabajador no está obligado a aceptar cualquier modificación preventiva o ajuste razonable sin condiciones. Sin embargo, su facultad de oposición se encuentra limitada por: el deber de obediencia, la buena fe contractual, la proporcionalidad, y el respeto a la dignidad.⁸⁷

La regla general es la de “obedecer y reclamar después”⁸⁸, salvo cuando la orden sea ilegal, afecte a derechos fundamentales, sea técnicamente irrazonable o implique un riesgo grave e inminente, supuesto amparado por el art. 21 LPRL. En estos casos, la negativa es legítima. Asimismo, el trabajador tiene derecho a que la empresa valore sus propuestas alternativas, sean formales o informales.

4.5.3. Los servicios de prevención: función evaluadora y mediadora

Los servicios de prevención son el órgano técnico esencial del modelo preventivo diseñado por la LPRL. Conforme al art. 31 LPRL y a la Directiva Marco 89/391/CEE, su papel consiste en realizar la evaluación de riesgos, asesorar al empresario y planificar las medidas preventivas necesarias para adaptar el trabajo a la persona. Igualmente, su función evaluadora no se limita a identificar los riesgos del puesto, sino también a analizar cómo éstos interactúan con las características concretas del trabajador.

Además, la normativa exige que su actividad se coordine con los mecanismos de consulta y participación de los trabajadores, en particular, con los delegados de prevención y comités de seguridad y salud, que pueden acompañarlos en las evaluaciones y participar en el seguimiento de las medidas adoptadas, reforzando el carácter objetivo y compartido de sus intervenciones preventivas⁸⁹.

4.5.4. Negociación colectiva

Aunque la normativa laboral establece el deber general de protección de la salud y de adopción de medidas preventivas, en muchos casos son los convenios colectivos los que desarrollan de forma específica los mecanismos que permiten la continuidad en el empleo

⁸⁷ Poquet Catalá, *op. cit.*, pp. 61 – 70.

⁸⁸ *Ibid.*, pp. 63.

⁸⁹ *Cfr.* Alvarez de la Rosa, M., “El deber de protección y los servicios de prevención de riesgos laborales”, *Derecho Social*, núm. 4, 1996, pp. 39–58.

cuando se produce una disminución de la capacidad laboral. En este sentido, los convenios suelen recoger medidas como las ya explicadas a lo largo del presente trabajo. Asimismo, la negociación colectiva amplía en ocasiones el ámbito subjetivo de protección, extendiendo estas medidas no solo a situaciones de incapacidad permanente, sino también a supuestos de disminución de la capacidad derivada de enfermedad, accidente o desgaste físico vinculado al trabajo.⁹⁰

Un ejemplo de estas previsiones puede observarse en distintos convenios colectivos analizados por Goñi Sein y Rodríguez Sanz de Galdeano (2015). Así, el Convenio colectivo de Líneas Aéreas Alemanas Lufthansa contempla la adaptación del puesto mediante la intervención de los servicios médicos y de prevención. Por su parte, el Convenio colectivo de Pressprint establece el mantenimiento de la retribución cuando el trabajador es trasladado a un puesto compatible con su capacidad laboral. Por lo tanto, todas estas previsiones reflejan el papel de la negociación colectiva en la concreción de las medidas de adaptación y recolocación laboral⁹¹

4.5.5. Coordinador de ajustes

La guía de la OIT recomienda que las empresas designen una persona o unidad responsable para gestionar las solicitudes de ajustes razonables, especialmente cuando el procedimiento no pueda resolverse de manera informal.⁹² Esta figura actúa como punto central de coordinación, evitando decisiones dispersas y garantizando un tratamiento coherente de las solicitudes, así como la progresiva conformación de una política corporativa consistente.

Sin embargo, el ordenamiento jurídico español no contempla esta figura. Esta ausencia de una regulación clara contrasta con las recomendaciones de la OIT y deja la organización del proceso a la iniciativa empresarial. Por lo tanto, aunque la designación de una persona o unidad responsable no sea una obligación legal, sí puede considerarse una buena práctica empresarial que reduce el riesgo de respuestas arbitrarias.⁹³

⁹⁰ Cfr. Goñi Sein y Rodríguez Sanz de Galdeano, *op. cit.*, pp. 239-250.

⁹¹ *Id.*

⁹² Cfr. Organización Internacional del Trabajo, *Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo: una guía práctica*, OIT, 2017. (disponible en <https://www.ilo.org/es/publications/fomentando-la-diversidad-y-la-inclusion-mediante-ajustes-en-el-lugar-de-1>; última consulta 29/12/2025).

⁹³ *Ibid.*, pp. 35.

CAPÍTULO V. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DEL DEBER EMPRESARIAL DE ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE AJUSTE RAZONABLE

5.1. RECONOCIMIENTO DE UNA SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR AUSENCIA DE AJUSTES

La ausencia de ajustes razonables cuando estos resultan necesarios para garantizar la igualdad efectiva de las personas con discapacidad constituye, en el marco normativo europeo e interno, una situación jurídicamente relevante de discriminación prohibida.

En el ordenamiento español, esta concepción ha sido expresamente asumida tanto por la normativa como por la doctrina. Los arts. 63 y 66.1 del RDL 1/2013 reconducen la eventual denegación de ajustes razonables al terreno de la vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades y al de medidas (preventivas) contra la discriminación, respectivamente. En este sentido, parece que la ausencia de ajustes puede dar lugar tanto a discriminación directa como a discriminación indirecta.⁹⁴ No obstante, esta calificación dogmática como discriminación directa o indirecta no resulta pacífica y tiene relevancia tanto sustantiva como procesal. Se ha señalado que, si se califica como discriminación directa, tiende a buscarse un término de comparación y se reduce el espacio justificativo; mientras que, si se considera discriminación indirecta, adquiere peso la lógica de “justificación objetiva y razonable” y, en otros contextos, la prueba estadística, aunque esta última encaje peor con un deber de ajuste fuertemente individualizado⁹⁵.

En este último sentido, la ausencia de ajustes razonables puede operar como discriminación indirecta, cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro sitúa a las personas con discapacidad en una situación de desventaja particular que podría haberse evitado mediante medidas de adaptación. La doctrina laboral ha puesto de relieve que, conforme al artículo 2.2.b) de la Directiva 2000/78/CE, una medida empresarial no puede considerarse objetivamente justificada si el empresario incumple su obligación de adoptar ajustes razonables que neutralicen sus efectos perjudiciales⁹⁶.

⁹⁴ *Cfr.* Consejo Nacional de la Discapacidad, *op. cit.*

⁹⁵ *Cfr.* Molina Navarrete, C., y Marcos González, J. I., *op. cit.*, pp. 43-44.

⁹⁶ *Cfr.* Rodríguez Sanz de Galdeano, B., “La obligación de realizar ajustes razonables del puesto de trabajo a las personas con discapacidad”, *Temas Laborales*, núm. 127, 2014, pp. 85-120.

Desde el punto de vista de las consecuencias jurídicas, el reconocimiento de una situación de discriminación por la ausencia de ajustes razonables conlleva una pluralidad de efectos. En primer lugar, puede dar lugar al reconocimiento de una indemnización por los daños y perjuicios causados, incluidos los daños morales, como consecuencia de la vulneración del derecho fundamental a la igualdad, de conformidad con lo previsto en el artículo 183 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS, en adelante). Así, esta reparación se ajusta a la lógica propia del Derecho antidiscriminatorio y no exige necesariamente la acreditación de un daño patrimonial concreto cuando se constata la lesión de derechos fundamentales.⁹⁷

En segundo lugar, cuando la denegación de ajustes razonables se proyecta sobre decisiones empresariales extintivas o sancionadoras, la consecuencia puede ser la nulidad del acto empresarial, con la consiguiente readmisión del trabajador. La doctrina ha subrayado que la omisión de cualquier valoración de la viabilidad de los ajustes razonables antes de acudir a la extinción del contrato priva de legitimidad constitucional la decisión empresarial, al desconocer el deber de adaptación como límite a las facultades extintivas.⁹⁸ Con relación a lo anterior, se ha planteado expresamente si cabe una “nulidad puramente objetiva”, al margen de la intención discriminatoria, o si se requiere un juicio de imputación a la empresa por inacción o por cumplimiento defectuoso. Además, existen varios pronunciamientos que entienden que la extinción sin ajustes razonables puede desembocar en nulidad incluso si no se pidió formalmente, invocando la lógica de tutela objetiva y el deber judicial de declarar la nulidad cuando se constata discriminación o lesión de derechos fundamentales, mientras que otras salas han reconducido el fallo a la improcedencia por razones estrictas de congruencia y contradicción. De este modo, el problema no es solo material, sino también procesal, lo que contribuye a la falta de uniformidad.⁹⁹

⁹⁷ *Id.*

⁹⁸ *Cfr.* Rodríguez Sanz de Galdeano, B. *op. cit.*, pp. 31-33.

⁹⁹ *Cfr.* Molina Navarrete, C., y Marcos González, J. I., *op. cit.*, pp. 43-44.

5.2.IMPACTO EN LA SITUACIÓN LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR

La ausencia de ajustes razonables en el puesto de trabajo, pese al deber empresarial de adaptación previsto en el art. 40.2 del RDL 1/2013, puede tener un impacto directo y progresivo en la situación laboral del trabajador, especialmente cuando concurren limitaciones funcionales derivadas de una discapacidad o de problemas de salud persistentes. En estos supuestos, la falta de adaptación del entorno laboral no solo compromete el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo, sino que también puede contribuir al deterioro de la salud del trabajador y a la pérdida efectiva de su capacidad laboral y empleabilidad.

Desde la perspectiva de la Seguridad Social, esta relación se manifiesta en la regulación de la incapacidad temporal, definida en el artículo 169 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS, en adelante) como la situación en la que el trabajador se encuentra impedido para el trabajo y requiere asistencia sanitaria¹⁰⁰. Cuando el puesto de trabajo no se ajusta a las limitaciones funcionales existentes, la continuidad en las mismas condiciones laborales puede actuar como factor agravante del estado de salud, provocando, prolongando o multiplicando los procesos de IT, e incluso favoreciendo su evolución hacia situaciones de IP. Consecuentemente, la falta de ajustes razonables puede constituir un factor que anticipa o intensifica la pérdida de capacidad laboral, al obligar al trabajador a desempeñar tareas incompatibles con su estado de salud y a entrecortar su carrera profesional.

Frente a la obligación de realizar ajustes razonables, en la práctica empresarial se recurre, en ocasiones, a alternativas como la reubicación o el cambio de puesto de trabajo, siempre que exista una vacante compatible con las limitaciones del trabajador. La reubicación puede constituir un ajuste razonable cuando responde a una necesidad objetiva, existe una vacante real y adecuada y permite preservar el empleo sin imponer una carga desproporcionada al empresario. No obstante, esta medida no puede configurarse como una solución automática ni como sustitutiva de la adaptación del puesto originario, pues afecta a

¹⁰⁰ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015).

la organización productiva en su conjunto y no solo al trabajador (cuyos intereses, sin duda, han de ser tomados en consideración de manera especial).¹⁰¹

Finalmente, debe plantearse si el trabajador puede oponerse a las medidas de ajuste introducidas por la empresa. Esta cuestión resulta especialmente relevante cuando el ajuste implica modificaciones significativas en el contenido del puesto o un cambio a otra posición dentro de la organización. En este sentido, el propio marco normativo reconoce implícitamente la posibilidad de rechazo por parte del trabajador, ya que el art. 49.1.n) ET prevé expresamente que la extinción del contrato puede producirse cuando, existiendo una vacante compatible, la persona trabajadora rechaza el cambio de puesto adecuadamente propuesto. Ello pone de manifiesto que los ajustes razonables, aun siendo un deber empresarial orientado a garantizar la continuidad en el empleo y evitar situaciones de discriminación, no pueden imponerse de manera unilateral si alteran sustancialmente las condiciones de trabajo. En consecuencia, su implementación exige un cierto grado de cooperación entre las partes de la relación laboral, en el que la empresa debe valorar alternativas razonables y el trabajador puede aceptar o rechazar aquellas que considere incompatibles con su situación personal o profesional.

En conclusión, la ausencia de ajustes razonables no solo incide negativamente en la salud del trabajador y en su relación con los procesos de incapacidad temporal y permanente, sino que también condiciona de manera determinante su trayectoria profesional. Además, en los supuestos más graves, la falta de adopción de medidas preventivas o de adaptación adecuadas por parte de la empresa puede incluso justificar la resolución indemnizada del contrato a instancia del trabajador conforme al art. 50 del ET por incumplimiento grave de las obligaciones empresariales.¹⁰²

5.3. RÉGIMEN SANCIONADOR

El incumplimiento del deber de realizar ajustes razonables genera para la empresa consecuencias jurídicas de gran alcance, tanto en el plano administrativo como en el laboral y constitucional.

¹⁰¹ Rodríguez Sanz de Galdeano, B., *op. cit.*, pp. 23-26.

¹⁰² *Cfr.* López Ahumada, J.E., *op. cit.*, pp. 215-217.

En el ordenamiento jurídico español, el artículo 63 del RDL 1/2013 establece expresamente que se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades cuando, por razón de discapacidad, se producen discriminaciones directas o indirectas, acoso, incumplimientos de las exigencias de accesibilidad o incumplimientos del deber de realizar ajustes razonables, entre otros supuestos. Esta previsión se alinea con el enfoque del Derecho de la Unión Europea y con la CDPD, que califica la denegación de ajustes razonables como una forma de discriminación.

Aunque la reforma del artículo 49 del ET no incorpora expresamente los efectos jurídicos de la omisión de ajustes razonables, el TJUE ha afirmado que la realización de estos ajustes permite subsanar una situación de discriminación indirecta, de modo que la denegación de los mismos constituye, en sí misma, una discriminación por motivos de discapacidad. Así lo expone el Abogado General en sus Conclusiones del 13 de marzo de 2025 (asunto *Bervidi*), subrayando la estrecha vinculación entre los ajustes razonables y la prohibición de la discriminación.¹⁰³

Además, esta calificación se ve reforzada por el artículo 6.1.a) de la Ley 15/2022, que considera discriminación directa cualquier trato menos favorable por razón de discapacidad, en coherencia con el artículo 2 de la Convención internacional, con las Observaciones del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas y con la doctrina del Tribunal Constitucional. Como consecuencia de ello, la denegación de ajustes razonables debe considerarse una vulneración del artículo 14 de la Constitución¹⁰⁴, quedando sujeta a toda la normativa antidiscriminatoria.

En el plano sancionador, debe partirse de que el RDL 1/2013 configura un régimen general en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. No obstante, cuando la conducta se produce en el ámbito de las relaciones laborales, el régimen sancionador aplicable pasa a ser el previsto en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS)¹⁰⁵, que desplaza al régimen general del RDL 1/2013.

¹⁰³ Cfr. Beltrán de Heredia Ruiz, I., *op. cit.*

¹⁰⁴ Constitución Española de 27 de diciembre de 1978 (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978).

¹⁰⁵ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000).

En primer lugar, desde la perspectiva de la responsabilidad administrativa específica en materia de discapacidad, el RDL 1/2013 establece un marco sancionador general. El artículo 66 identifica expresamente las exigencias de realizar ajustes razonables como una de las medidas contra la discriminación y establece los criterios para valorar su razonabilidad: costes, efectos discriminatorios de su no adopción, estructura y características del sujeto obligado y la posibilidad de obtener financiación pública.

Además, el RDL 1/2013 incorporó un régimen sancionador propio en el Título III, tipificando, con proyección general, como infracción administrativa el incumplimiento de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, y calificando como infracción grave la negativa a adoptar medidas de ajuste razonable. En concreto, recoge multas de entre 301 € y 90.000 €, lo que abre un margen relevante de graduación en atención, entre otros factores, a la cifra de negocios, la intencionalidad o negligencia y la existencia de fraude.¹⁰⁶

Sin embargo, como ya se ha adelantado, este régimen sancionador general no se aplica cuando el incumplimiento se produce en el ámbito de la relación laboral. En estos casos, la propia normativa remite al régimen sancionador del orden social. Así, la disposición adicional séptima del RDL 1/2013 establece que las infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal que se produzcan en el ámbito laboral se regirán por la LISOS. De este modo, el régimen previsto en la LISOS desplaza al régimen sancionador general del RDL 1/2013 y no se acumula con él.

En línea con lo anterior, estas conductas discriminatorias de omisión del deber de adaptación pueden encuadrarse en el art. 8.12 LISOS como infracciones muy graves cuando implican discriminaciones directas o indirectas en el empleo, con sanciones que, conforme al art. 40.1.c). LISOS, pueden oscilar entre los 7.500 y 225.000€. Ahora bien, la doctrina ha señalado la incertidumbre interpretativa derivada de que el precepto sancionador sociolaboral tipifica expresamente discriminaciones directas e indirectas, sin mencionar de forma literal el “incumplimiento de ajustes razonables”, lo que plantea el debate sobre el principio de legalidad sancionadora (*nulla poena sine lege*) y su integración sistemática a partir de la calificación legal del art. 6.1 de la Ley 15/2022.¹⁰⁷

¹⁰⁶ Cfr. Molina Navarrete, C., y Marcos González, J. I., *op. cit.*, pp. 51-52.

¹⁰⁷ *Id.*

En el plano estrictamente laboral, la jurisprudencia reciente ha puesto de relieve que la extinción del contrato sin haber valorado la posibilidad de realizar ajustes razonables puede dar lugar a la nulidad del despido cuando se aprecia la vulneración del derecho fundamental a la no discriminación. Un ejemplo de ello es la STSJ de Madrid de 7 de abril de 2025 y la SSTSJ de Murcia, de 20 de febrero de 2024¹⁰⁸.

No obstante, otros pronunciamientos han optado por la calificación de improcedencia y no de nulidad cuando concurren razones estrictamente procesales. Por ejemplo, la STSJ de Baleares de 19 de marzo de 2024, que, aun aplicando la doctrina *Ca Na Negreta*, declara la improcedencia del despido por razones de congruencia y contradicción procesal, al no haberse fundamentado adecuadamente la pretensión de nulidad. Siguiendo este caso, la STSJ de Madrid de 11 de septiembre de 2025, en un supuesto anterior a la entrada en vigor de la Ley 2/2025, califica la extinción como improcedente por no haberse solicitado expresamente la nulidad, pese a haberse acreditado la ausencia de ajustes razonables¹⁰⁹. En esta línea, se ha enfatizado que el debate no es solo sustantivo, sino también procesal, por su conexión con la congruencia, el principio de contradicción y la dialéctica entre justicia rogada y la eventual calificación de oficio de la nulidad en supuestos de vulneración de derechos fundamentales (arts. 53.4 ET y 182.1.b LRJS), lo que explica parte de la disparidad de fallos entre nulidad e improcedencia.¹¹⁰

Junto con las consecuencias, el incumplimiento de las obligaciones preventivas puede generar también responsabilidad civil por los daños y perjuicios causados al trabajador. Como señala la doctrina, el empresario asume en la relación de trabajo una posición de deudor de seguridad, de modo que la infracción de las normas de prevención de riesgos laborales puede dar lugar a una obligación de indemnizar los daños sufridos por el trabajador cuando exista una relación causal entre el incumplimiento empresarial y el resultado lesivo. Esta responsabilidad civil tiene un carácter complementario respecto de los otros mecanismos de protección laboral ya explicados y se orienta a garantizar la reparación íntegra del daño sufrido.¹¹¹

¹⁰⁸ Cfr. Beltrán de Heredia Ruiz, I., *op. cit.*

¹⁰⁹ *Id.*

¹¹⁰ Cfr. Molina Navarrete, C., y Marcos González, J. I., *op. cit.*, pp. 51-52.

¹¹¹ Cfr. López Ahumada, J.E. *op. cit.*, pp. 225-226.

Por otro lado, en los supuestos más graves, el incumplimiento de las obligaciones preventivas puede generar responsabilidad penal. En particular, los arts. Los artículos 316 y 317 del Código Penal sancionan al empresario que, al infringir la normativa de prevención de riesgos laborales, no facilita los medios necesarios para garantizar la seguridad de los trabajadores y pone en peligro grave su vida o salud.¹¹²

Finalmente, debe destacarse que la calificación de la denegación de ajustes razonables como discriminación comporta una inversión de la carga de la prueba, de modo que corresponde a la empresa acreditar que la negativa fue objetiva, razonable, debidamente justificada y proporcional. De no hacerlo, la conducta empresarial queda subsumida en el régimen antidiscriminatorio, con las consecuencias sancionadoras y reparatoras correspondientes.¹¹³

¹¹² *Ibid.*, pp. 229.

¹¹³ *Cfr.* Molina Navarrete, C., y Marcos González, J. I., *op. cit.*, pp. 51-52.

6. CONCLUSIONES

Primera. Adentrándonos en el marco jurídico laboral, los ajustes razonables no constituyen una categoría nueva, sino el fruto consolidado de una evolución normativa que tiene su origen en el ámbito preventivo.

Su fundamento se encuentra en arraigados principios básicos del Derecho de la Prevención de riesgos, como la obligación de adaptar el trabajo a la persona recogida en la Directiva 89/391/CEE y en el artículo 15 de la LPRL. Existe, por tanto, más camino recorrido del que parece si nos centramos en las reformas recientes que introducen en el ámbito laboral el concepto específico de ajuste razonable tomado de la normativa protectora de las personas que sufren una discapacidad. Consecuentemente, el verdadero reto no radica en su reconocimiento formal en sede laboral, sino en su incorporación efectiva y en su interiorización como elemento ordinario de la dinámica contractual.

Segunda. El ajuste razonable, en su configuración actual, constituye el punto de confluencia entre la normativa preventiva y la normativa antidiscriminatoria contractual.

El ordenamiento laboral español articula dos lógicas que tradicionalmente han evolucionado de forma paralela: la preventiva, centrada en la gestión de los riesgos laborales, y la antidiscriminatoria, orientada a la igualdad de oportunidades y a la continuidad en el empleo. Los ajustes razonables operan en ese espacio de intersección y hasta cierto punto de solapamiento. Así, la normativa de igualdad integra implícitamente la dimensión preventiva, pero va más allá al proyectar frontalmente sus efectos en la esfera contractual. Por su parte, la LPRL poniendo el foco en el riesgo, no prejuzga las posibles soluciones; pero desde luego no excluye medidas con incidencia contractual. Por ello, la estricta separación entre ambas responde más a una construcción teórica o a falta de visión de conjunto, que a la realidad funcional del sistema.

Tercera. El ajuste razonable es una medida individualizada, pero no un mecanismo automático garante de la reconfiguración de la relación contractual.

El trabajador no tiene poder de reorganización empresarial, ni de redefinición del objeto del contrato, pues su actividad se desarrolla en una estructura organizativa de producción cuya dirección y configuración le corresponden al empleador. Consecuentemente, no se puede concebir el ajuste razonable como un instrumento de

redefinición unilateral del puesto de trabajo. No obstante, sí existe el derecho a que su situación sea evaluada de forma individualizada. La LPRL no fuerza a la empresa a introducir alteraciones contractuales cuando existen medidas técnicas u organizativas suficientes para eliminar el riesgo. Ahora bien, tampoco puede interpretarse de forma restrictiva cuando una adaptación con incidencia contractual resulte necesaria para garantizar la continuidad laboral. En consecuencia, el equilibrio debe situarse en la proporcionalidad y en la ponderación concreta, no en la discrecionalidad empresarial ni en la unilateralidad del trabajador.

Cuarta. La evolución legislativa española ha sido esencialmente reactiva y se ha centrado desproporcionadamente en la dimensión extintiva del contrato

El legislador español ha intervenido principalmente a raíz de pronunciamientos del TJUE como los dictados en los Asuntos *HK Danmark* y *Ca Na Negreta*, corrigiendo déficits detectados por la jurisprudencia europea. El ejemplo más claro y reciente de esta dinámica de intervención normativa ha sido la Ley 2/2025. De nuevo, bajo esta norma el sistema continúa articulando el deber de ajuste principalmente como un condicionante de validez de la extinción de la relación contractual, en lugar de configurarlo como un mecanismo de continuidad del empleo de proyección más amplia.

Quinta. El modelo actual exige un cambio cultural y organizativo, no solo normativo.

La regulación normativa del deber de ajuste no garantiza su integración en la práctica empresarial. El verdadero reto para los mercados laborales es que la adaptación del puesto a la persona se interiorice como parte de la gestión ordinaria de recursos humanos y no solo como una respuesta excepcional ante el riesgo de nulidad del despido de personas trabajadoras especialmente vulnerables. Esta transformación resulta necesaria por el actual contexto de envejecimiento de la población activa, incremento de patologías crónicas y mayor incidencia de problemas de salud mental, que evidencian la insuficiencia del enfoque reactivo. En consecuencia, la inclusión debe convertirse en cultura empresarial y no limitarse a obligación jurídica defensiva.

Sexta. La existencia de un modelo preventivo consolidado destinado a proteger a las personas trabajadoras especialmente sensibles pone en evidencia que nuestro sistema jurídico dispone ya de herramientas preventivas desaprovechadas.

La categoría de TES permite identificar vulnerabilidades antes de que se consoliden como discapacidad. Sin embargo, su potencial no ha sido plenamente desarrollado en clave contractual con proyección sobre las personas que sufren una discapacidad, con independencia de que estén expuestas o no a riesgos incrementados. Frente a ello, una interpretación integrada del régimen preventivo y del régimen antidiscriminatorio permitiría actuar en fases tempranas, reducir procesos de incapacidad permanente y disminuir el absentismo. El ajuste razonable no debería activarse únicamente cuando la situación de discapacidad está consolidada, sino también cuando la vulnerabilidad es identificable y prevenible.

Séptima. El trabajador debe asumir un papel activo dentro de un modelo de corresponsabilización.

El trabajador es quien mejor conoce su situación funcional y debe participar activamente en el proceso de ajuste. No obstante, su protagonismo no implica poder de determinación unilateral sobre la organización empresarial ni sobre el objeto del contrato. La exigible cooperación leal, derivada del artículo 29 LPRL, así como el principio de buena fe contractual, exigen diálogo, información veraz y participación constructiva.

Octava. El concepto de “carga excesiva” sigue siendo el principal foco de inseguridad jurídica.

Aunque el TJUE ha establecido criterios orientativos, su aplicación continúa siendo casuística. La falta de parámetros más concretos genera inseguridad y favorece la litigiosidad. Ante ello, sería deseable avanzar hacia una mayor concreción normativa, el desarrollo de guías sectoriales y una mayor participación de la negociación colectiva en la delimitación de estándares.

Novena. Resulta necesaria una institucionalización organizativa del procedimiento de ajustes razonables.

El ordenamiento español no contempla la figura de un coordinador de ajustes, pese a que organismos internacionales como la OIT recomiendan su implantación. La designación de una persona o unidad responsable permitiría dotar al proceso de uniformidad y coherencia, evitando decisiones dispersas y reduciendo el riesgo de discriminación, tanto directa como indirecta. Esto no implica necesariamente la creación de un puesto específico y exclusivo (ni de una figura de representación laboral colectiva), sino que podría asumirlo una persona ya

integrada en la estructura empresarial, por ejemplo, en el área de recursos humanos o en la de prevención de riesgos. La ausencia de un procedimiento claro es uno de los déficits más relevantes del sistema actual.

Décima. El futuro de los ajustes exige una política anticipatoria, estructural y con dimensión colectiva.

Es importante cambiar el enfoque de una visión reactiva a la implementación de políticas empresariales de gestión proactiva y constructiva de la diversidad, formación en materia de igualdad y no discriminación de personas que sufren distintos tipos de vulnerabilidades, incorporación en la negociación colectiva y una coordinación eficaz entre prevención de riesgos y recursos humanos. Solo cuando el objetivo de la adaptación laboral a la persona deje de considerarse una excepción y se normalice en el ámbito contractual laboral, se podrá decir que el sistema ha llegado a la madurez exigida por el Derecho de la Unión y las normas internacionales.

7. FUENTES

7.1.NORMATIVA

Constitución Española de 27 de diciembre de 1978 (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978).

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 (BOE núm. 96, de 21 de abril de 2008).

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 (DOUE L 303, de 2 de diciembre de 2000).

Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DOCE L 183, de 29 de junio de 1989).

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

Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de ajustes razonables y protección de la discapacidad (BOE núm. 103, de 30 de abril de 2025).

Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (BOE núm. 184, de 2 de agosto de 2011).

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995).

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2003).

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 2003).

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 64, de 14 de marzo de 1980).

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2013).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000).

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015).

7.2. JURISPRUDENCIA

7.2.1. Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 11 de septiembre de 2025, asunto C-38/24, *G. L. v AB SpA* [versión electrónica – base de datos CURIA. ECLI:EU:C:2025:690].

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera), de 18 de enero de 2024, asunto C-631/22, *J.M.A.R. contra Ca Na Negreta, S.A.* [versión electrónica – base de datos CURIA. ECLI:EU:C:2024:53].

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda), de 11 de septiembre de 2019, asunto C-397/18, *DW contra Nobel Plastiques Ibérica, S.A.* [versión electrónica – base de datos CURIA. ECLI:EU:C:2019:703].

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 11 de abril de 2013, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, *HK Danmark (Ring y Skouboe Werge)* [versión electrónica – base de datos CURIA. ECLI:EU:C:2013:222].

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 11 de julio de 2006, asunto C-13/05, *Sonia Chacón Navas contra Eurest Colectividades SA* [versión electrónica – base de datos CURIA. ECLI:EU:C:2006:456].

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 17 de julio de 2008, asunto C-303/06, *Coleman contra Attridge Law y Steve Law* [versión electrónica – base de datos CURIA. ECLI:EU:C:2008:415].

7.2.2. Tribunal Supremo

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 194/2018, de 22 de febrero (rec. 160/2016) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. ECLI:ES:TS:2018:794].

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 177/2022, de 23 de febrero (rec. 3259/2020) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. ECLI:ES:TS:2022:1015].

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 94/2025, de 4 de febrero (rec. 2725/2024) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. ECLI:ES:TS:2025:].

7.2.3. Tribunales Superiores de Justicia

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Sala de lo Social), de 30 de octubre de 2000 (rec. 787/1999) [versión electrónica – base de datos Aranzadi].

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Sala de lo Social), de 19 de septiembre de 2014 [versión electrónica – base de datos Aranzadi].

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (Sala de lo Social) núm. 1340/2001, de 25 de octubre [versión electrónica – base de datos Aranzadi].

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (Sala de lo Social), de 25 de octubre de 2001 (rec. 1340/2001) [versión electrónica – base de datos Aranzadi].

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social), de 30 de octubre de 2006 [versión electrónica – base de datos Aranzadi].

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social), de 23 de enero de 2008 (rec. 5549/2006) [versión electrónica – base de datos Aranzadi].

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra (Sala de lo Social) núm. 16/2010, de 22 de enero [versión electrónica – base de datos Aranzadi].

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra (Sala de lo Social) núm. 65/2009, de 25 de marzo [versión electrónica – base de datos Aranzadi].

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social) núm. 1252/2023, de 18 de mayo (rec. 409/2023) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. ECLI:ES:TSJPV:2023:382].

7.2.4. Juzgados de lo Social

Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 3 de Pamplona núm. 132/2023, de 4 de abril (autos 738/2022) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. ECLI:ES:JSO:2023:926].

Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 4 de Valladolid núm. 184/2023, de 19 de mayo (autos 667/2022) [versión electrónica – base de datos CENDOJ. ECLI:ES:JSO:2023:2366].

7.3.OBRAS DOCTRINALES

Alonso-Olea García, B., “Denegación de ajustes razonables como supuesto de discriminación por motivo de discapacidad: su impacto sobre el contrato de trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 480, 2024, pp. 181–210 (disponible en <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/21537/22147>; última consulta 29/12/2025).

Álvarez de la Rosa, M., “El deber de protección y los servicios de prevención de riesgos laborales”, *Derecho Social*, núm. 4, 1996, pp. 39–58.

Beltrán de Heredia Ruiz, I., “Obligación empresarial de adoptar ajustes razonables para permitir la atención a hijos discapacitados de los trabajadores (STJUE 11/9/25, Bervidi)”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 14 de septiembre de 2025 (disponible en <https://ignasibeltran.com/2025/09/14/obligacion-empresarial-de-adoptar-ajustes-razonables-para-permitir-la-atencion-a-hijos-discapacitados-de-los-trabajadores-stjue-11-9-25-bervidi/>; última consulta 29/12/2025).

Cavas Martínez, F., “Las enfermedades profesionales desde la perspectiva de la Seguridad Social”, en *Las enfermedades profesionales en el sistema de Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006, pp. 11–42 (disponible en https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/cc901b09-e9fd-4565-87d4-6c8f117a6e99/F70_07N.pdf; última consulta 8/03/2026).

Conde Colmenero, E., “La nueva Ley de Empleo: cambios estructurales en las políticas activas y su impacto en la inclusión laboral de las personas con discapacidad”, *Documentación Laboral*, núm. 133, 2023, pp. 7–35.

Galán Gutiérrez, C. J., “Aspectos laborales de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. En particular, el despido en situación de enfermedad: nuevos criterios legales y primeros pronunciamientos judiciales”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, número extraordinario, 2023, pp. 289–303 (disponible

- en <https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/article/view/24283>; última consulta 29/12/2025).
- García Jiménez, M., “Nuevas causas de discriminación relacionadas con la salud de las personas trabajadoras, ¿hacia una sociedad más inclusiva e igualitaria?”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 3, 2024, pp. 67–90 (disponible en https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1132; última consulta 29/12/2025).
- Goñi Sein, J. L., y Rodríguez Sanz de Galdeano, B., *Adaptación y reubicación laboral de trabajadores con limitaciones psicofísicas*. Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2016.
- Gutiérrez-Solar, B., *El deber de seguridad y salud en el trabajo*, Consejo Económico y Social (CES), Madrid, 1999.
- López Ahumada, J. E., *Los trabajadores sensibles a los riesgos laborales. Protección jurídico-laboral*, Marcial Pons, Madrid, 2010.
- Martínez Barroso, M. R., “El derecho a ajustes razonables en el puesto de trabajo antes y después de la Ley 2/2025”, *Trabajo y Derecho*, núm. 133, 2026 (disponible en <https://doi.org/10.32029/2386-8112.02.133.2026>; última consulta 29/12/2025).
- Matorras Díaz-Caneja, A. y López Álvarez, M. J., *Trabajadores especialmente sensibles: concepto y obligaciones empresariales en materia preventiva*, CEOE, Madrid, 2016.
- Molina Navarrete, C. et al., *Prestaciones de incapacidad, retornos al trabajo y ajustes razonables: ¿qué prácticas de gestión de empresa para las nuevas normas?*, Bomarzo, Albacete, 2025.
- Moreno Solana, A., “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)*, núm. 490, 2026, pp. 165–190 (disponible en <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/24869>; última consulta 29/12/2025).
- Pérez Bueno, L. C., *La configuración jurídica de los ajustes razonables*, Fundación ONCE, Madrid, 2012 (disponible

- en <https://biblioteca.fundaciononce.es/sites/default/files/publicaciones/documentos/1a-configuracion-juridica-de-los-ajustes-razonables.pdf>; última consulta 29/12/2025).
- Poquet Catalá, R., *La responsabilidad de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales*, Servei de Publicacions de la Universitat de València, Valencia, 2007, pp. 22 (disponible en <https://producciocientifica.uv.es/documentos/5eb09cc7299952764111f4fc>; última consulta 29/12/2025).
- Esteban Legarreta, R., “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”, *Briefs AEDTSS*, núm. 47, 2025, pp. 1–12 (disponible en <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/>; última consulta 29/12/2025).
- Rodríguez Sanz de Galdeano, B., “La obligación de realizar ajustes razonables del puesto de trabajo a las personas con discapacidad”, *Temas Laborales*, núm. 127, 2014, pp. 85–120.

7.4.RECURSOS DE INTERNET

- ClinicalInfo, “Estado serológico”, U.S. Department of Health and Human Services (disponible en <https://clinicalinfo.hiv.gov/es/glossary/estado-serologico>; última consulta 29/12/2025).
- Comisión Europea, *Ajustes razonables en el lugar de trabajo: directrices y ejemplos prácticos*, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Bruselas, 2024. (disponible en <https://op.europa.eu/webpub/empl/reasonable-accommodation-at-work/es/> ; última consulta 29/12/2025).
- Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, *Observación general núm. 2 (2014), sobre accesibilidad (artículo 9)*, Naciones Unidas, 2014 (disponible en <https://www.convenciondiscapacidad.es/wp-content/uploads/2019/01/Observacion-2-Art%C3%ADculo-9-Accesibilidad.pdf>; última consulta 29/12/2025).

- Consejo Nacional de la Discapacidad, *Documento guía para la comprensión y buena aplicación de los ajustes razonables como medida de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad*, Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, 2024 (disponible en https://www.rpdiscapacidad.gob.es/documentos/Noticias/RESOLUCION_AjustesRazonables_CND.pdf; última consulta 29/12/2025).
- Eurofound, *Living, working and COVID-19*, Publications Office of the European Union, 2020. (disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/living-working-and-covid-19>; última consulta 29/12/2025).
- Foment del Treball Nacional y The Adecco Group Institute, *Informe sobre absentismo laboral*, Foment del Treball Nacional, 2024 (disponible en <https://www.foment.com/wp-content/uploads/2025/01/informe-absentismo-laboral-foment-v4-1.pdf>; última consulta: 8 de marzo de 2026).
- Muñoz, J., “Principios de la acción preventiva: ejemplos reales y cómo aplicarlos”, *Serpresur* (disponible en <https://www.serpresur.com/principios-accion-preventiva/>; última consulta 29/12/2025).
- Organización Internacional del Trabajo, *Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo: una guía práctica*, OIT, 2017. (disponible en <https://www.ilo.org/es/publications/fomentando-la-diversidad-y-la-inclusion-mediante-ajustes-en-el-lugar-de-1>; última consulta 29/12/2025).
- Unión Europea, “Ajustes razonables para el personal con discapacidad”, Your Europe (disponible en https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/employee-rights-representation/reasonable-accommodation/index_es.htm; última consulta 29/12/2025).

8. ANEXOS

8.1. PROPUESTA DE PROTOCOLO EMPRESARIAL POR LA OIT PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL

El proceso de solicitud y provisión de ajustes razonables constituye un instrumento clave para garantizar la igualdad efectiva en el acceso y desarrollo del empleo. Por ello, la Organización Internacional del Trabajo¹¹⁴ ha elaborado un modelo procedimental orientativo que puede servir de referencia a las empresas, estructurado en fases sucesivas que van desde la presentación de la solicitud hasta su posible revisión.

a. Inicio del procedimiento: presentación de la solicitud

Según la guía de la OIT, la solicitud de ajustes puede ser presentada por el trabajador o por un candidato al empleo. Aunque normalmente la iniciativa corresponde al propio interesado, existen situaciones en las que “las circunstancias son lo suficientemente conocidas por el empleador como para que sea él quien inicie el proceso”¹¹⁵. Por ejemplo, si el empresario detecta que un trabajador con VIH, tras una larga baja, necesitará una reincorporación progresiva, puede proponer estudiar alternativas como horario flexible.

b. Comunicación de la necesidad y garantía de confidencialidad

La OIT subraya que los trabajadores “pueden ser reacios a revelar sus necesidades por miedo al estigma”¹¹⁶, especialmente en casos de salud mental. Consecuentemente, se exige que la empresa cuente con protocolos sólidos de confidencialidad, tales como la custodia separada de la documentación sensible.

c. Información que puede solicitar el empleador

En cuanto a la información que puede solicitar el empleador, la OIT establece que el empresario no debe exigir el diagnóstico clínico, sino únicamente las limitaciones funcionales, y las medidas que podrían mitigar dichas limitaciones¹¹⁷. Así, el tratamiento de estos datos deberá ajustarse a la normativa de protección de datos (Reglamento (UE) 2016/679)¹¹⁸, garantizando la confidencialidad y el acceso restringido.

¹¹⁴ Organización Internacional del Trabajo, *Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo: una guía práctica*, OIT, 2017. (disponible en <https://www.ilo.org/es/publications/fomentando-la-diversidad-y-la-inclusion-mediante-ajustes-en-el-lugar-de-1> ; última consulta 29/12/2025).

¹¹⁵ *Ibid.*, pp. 36.

¹¹⁶ *Id.*

¹¹⁷ *Ibid.*, pp. 37.

¹¹⁸ Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2016). *Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a*

d. Procedimiento informal y formal

Una vez solicitado el ajuste y recabada la información necesaria, el procedimiento puede finalizar de forma informal y sencilla, especialmente cuando la adaptación es simple y exista un acuerdo inmediato entre las partes, como casos de cambio temporal de jornada¹¹⁹. Por el contrario, si la cuestión es compleja, la empresa debe activar un procedimiento formal, con registro escrito y participación del responsable designado (coordinador de ajustes).

e. Coordinador o unidad responsable

Siguiendo la línea de lo anterior, si se continúa con un procedimiento formal, la OIT recomienda que las empresas designen una persona o unidad específica, denominada coordinador de ajustes, encargada de:

- analizar solicitudes,
- consultar con recursos humanos, prevención o expertos externos,
- proteger la confidencialidad,
- gestionar presupuesto y recursos,
- documentar decisiones

Así la empresa evita decisiones arbitrarias.¹²⁰ Posteriormente, deben celebrarse reuniones con el trabajador, su superior y cualquier experto necesario, de manera que el proceso sea participativo.¹²¹

f. Mediación/conciliación

En caso de que no se llegue a un acuerdo tras unas reuniones iniciales, la OIT aconseja recurrir a mediación o conciliación. No obstante, estos procedimientos deben ser voluntarios, imparciales y documentados.¹²²

g. Decisión, implantación y revisión

Finalmente, el proceso concluye con una decisión motivada, siempre por escrito. Si se concede el ajuste la empresa debe implementarlo con la mayor brevedad posible, el trabajador debe cumplir los estándares de desempeño, y el ajuste debe ser revisado periódicamente para verificar su eficacia.

la libre circulación de estos datos (Reglamento general de protección de datos). Diario Oficial de la Unión Europea, L 119, 1–88. <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>

¹¹⁹ *Ibid.*, pp. 39.

¹²⁰ *Ibid.*, pp. 40.

¹²¹ *Ibid.*, pp. 41.

¹²² *Id.*