

CÓMO SE PROYECTAN EN LA PRÁCTICA LOS AJUSTES RAZONABLES

HOW REASONABLE ACCOMMODATIONS ARE IMPLEMENTED IN PRACTICE

RUBÉN LÓPEZ FERNÁNDEZ

Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Murcia

ORCID: 0000-0002-0152-5840

RESUMEN

Palabras clave: Discapacidad; incapacidad permanente total; ajustes razonables; discriminación; extinción

La reciente reforma de la extinción del contrato por declaración de incapacidad permanente total, en orden a exigir antes la adopción de ajustes razonables, ha pecado de demasiado escueta y generalista en conceptos cruciales. En efecto, no ofrece nada nuevo respecto de qué debe entenderse como “ajuste razonable”, y tampoco establece para todos los supuestos un umbral nítido que delimite cuándo estas medidas destinadas a salvar el contrato de un incapacitado sobrevenido empezarían a ser “carga excesiva”. Ello pone a los operadores jurídicos en situaciones de incertidumbre que hubieran resultado fáciles de evitar. También a las empresas y a sus servicios de prevención, a los que el referido precepto encomienda la proyección de estos menesteres. A falta de toda herramienta normativa, los servicios de prevención están extrapolando el procedimiento previsto para los supuestos de riesgo durante el embarazo. Se trata de un procedimiento escalonado en tres niveles: readaptación del puesto de trabajo originario; reubicación en otro puesto vacante y compatible con las nuevas condiciones del profesional; o extinción del contrato. De otro lado, que el legislador cargue a las empresas con la obligación de acometer ajustes razonables también en los supuestos de incapacidad permanente absoluta y gran incapacidad, se antoja ineficaz y excesivo.

ABSTRACT

Keywords: Disability; total permanent disability; reasonable accommodations; discrimination; termination

The recent reform of the termination of employment contracts on grounds of a declaration of permanent total disability, insofar as it now requires the prior adoption of reasonable accommodations, has erred by being overly terse and overly generic with respect to crucial concepts. Indeed, it offers nothing new as to what is to be understood by ‘reasonable accommodation,’ nor does it establish, for all cases, a clear threshold delimiting when these measures aimed at preserving the employment contract of an employee who has subsequently become disabled would begin to constitute an ‘undue burden.’ This places legal practitioners in situations of uncertainty that would have been easy to avoid. The same applies to companies and their occupational risk prevention services, to which the aforementioned provision entrusts the design and implementation of these measures. In the absence of any regulatory guidance, prevention services are extrapolating the procedure provided for situations involving risk during pregnancy. This is a three-tier, step-by-step procedure: adaptation of the original job position; reassignment to another vacant position compatible with the worker’s new condition; or termination of the contract. On the other hand, the fact that the legislature imposes on companies the obligation to undertake reasonable accommodations even in cases of permanent absolute disability and severe disability appears ineffective and excessive.

INDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA *CA NA NEGRETA* COMO PUNTO DE INFLEXIÓN
3. SALVAR LA RELACIÓN LABORAL ES COMPATIBLE CON EL PERCIBO DE UNA PENSIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL
4. EL PROCEDIMIENTO PARA LA PROYECCIÓN DE AJUSTES RAZONABLES
 - 4.1. Su carácter voluntario respecto de la persona trabajadora
 - 4.2. Plazos de actuación
 - 4.3. El procedimiento establece una obligación escalonada
 - 4.4. El contenido de los posibles ajustes
 - 4.5. La exención de la obligación empresarial ante una carga excesiva
 - 4.6. Consecuencias del cese discriminatorio
 - 4.7. Extensión de los ajustes razonables a otros sujetos
5. EL PAPEL DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A LA HORA DE ACOMETER LOS AJUSTES RAZONABLES
6. CONCLUSIONES
7. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN

Cuando este texto sea publicado ya se habrán cumplido dos años de la celebrada sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE) por el caso *Ca Na Negreta*¹, que resolvió que el tenor del —por entonces— art. 49.1.e ET no era, por sí solo, argumento suficiente para extinguir de manera automática, y sin derecho a indemnización, el contrato de trabajo de quien es declarado incapaz permanente total. Ello en tanto que dicho precepto contravenía el art. 5 de la Directiva 2000/78/CE², interpretado a la luz de los arts. 21 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los arts. 2 y 7 de la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante CIDPD).

En respuesta al revés europeo, el Gobierno español aprobó la Ley 2/2025, de 29 de abril, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, que entró en vigor el 1 de mayo. Entre otros menesteres, esta norma modifica la referida letra e del art. 49.1 ET, suprimiendo la anomalía de equiparar la muerte del trabajador a la declaración de gran invalidez (en adelante GI), incapacidad permanente total (en adelante IPT) o absoluta (IPA), a efectos de extinguir automáticamente la relación laboral. Se añade para ello una

¹ De 18 de enero de 2024 (ECLI:EU:C:2024:53).

² 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.

nueva letra n, en la que se reubica la extinción para estos grados de incapacidad siempre que la empresa haga antes —o al menos intente hacer— unos deberes que ha tenido a bien encomendarle el legislador. Así las cosas, las empresas van a tener que esforzarse un poco más si lo que quieren es deshacerse de un profesional que haya perdido, de forma sobrevenida y con visos de permanencia, su capacidad para el trabajo, pues ya no basta la mera resolución administrativa del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconociendo la correspondiente pensión³. Antes de eso deben agotarse todas las posibilidades de salvar la relación laboral mediante la implementación de ajustes razonables; eso sí, siempre que dichos ajustes no le representen a la empresa una carga excesiva o desproporcionada, pues en ese caso dejarían de ser razonables y se convertirían en una intromisión desmedida en el patrimonio empresarial.

La nueva situación, lejos de cerrar conceptos y proporcionar certezas, deja abierta una cascada de interrogantes que se van a intentar responder en las páginas siguientes, seguramente con eficacia limitada. Y es que —como el lector sabe—el legislador siempre va a rebufo cuando se trata de prever todas las situaciones y supuestos de hecho que la realidad social puede deparar. Bien es verdad que, en la materia que se pretende analizar aquí, este parece haber perseverado adrede en la indeterminación de qué debe entenderse por ajustes razonables, de dónde está el umbral de lo que cabría empezar a calificarse como carga excesiva, y de cuáles son los plazos a los que sujetarse en este procedimiento. En su descargo cabe decir que “la discapacidad es un concepto que evoluciona”⁴, y que décadas de abstracción normativa por parte de los organismos supranacionales han podido hacer mella.

A propósito del concepto de discapacidad, no hay que perder de vista que la filosofía política de las sociedades occidentales y, por extensión, su Derecho fueron contruidos sobre un modelo liberal de raíz kantiana, que tradicionalmente ponía el acento en la autonomía personal, la libertad y el individualismo. Esta filosofía liberal fue cimentada sobre la idea de que el ser humano se mueve como una mónada que no precisa de los demás, y ello llevó a una concepción de “normalidad” que sirvió para organizar las sociedades, inspirar el contenido de sus normas y expulsar a los márgenes a todos aquellos que no encajaran con el canon⁵.

No obstante, en los últimos años del siglo XX comenzó un proceso de especificación consistente en reconocer derechos diferenciados para determinados colectivos que tuvieran necesidades diferentes, respecto de las reveladas conforme al canon de normalidad. Este proceso —aún vigente— ha servido para conceder

³ Para Miranda Boto (2025, 654-655), esto supone un cambio de mentalidad de enorme importancia, al cambiar las extinciones automáticas por un proceso más sosegado —y costoso— de adaptación. El autor incluso se pregunta si se está ante un Derecho del Trabajo más empático.

⁴ Apartado 3 de la STJUE de 18 de enero de 2024 (caso *Ca Na Negreta*).

⁵ Rey Pérez (2017, 2512).

una protección específica a grupos tradicionalmente discriminados: mujeres, homosexuales, niños, personas con discapacidad. De manera que se ha dado un vuelco a la teoría liberal clásica de los derechos, al no centrarse en un grupo extenso de sujetos homogéneos sino en la persona y sus determinadas circunstancias sociales, en sus necesidades concretas, para ofrecer una respuesta de los poderes públicos que garantice dignidad. La construcción y dispensación de los derechos ahora atiende a la diversidad y a las peculiaridades con las que cada uno vive conforme a las circunstancias que le hayan tocado. Se ha consolidado, pues, la idea de que una sociedad es justa en la medida en que atienda las necesidades de cada uno sin imponer modelos homogéneos que causen sufrimiento a quienes se ven forzados a adaptarse al modelo o, peor, marginen a los que no sean capaces de hacerlo.

Este cambio de paradigma ha alcanzado también al concepto de discapacidad⁶, que desde la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental (1971) y la Declaración de los Derechos de los Impedidos (1975) hasta la vigente CIDPD (2006) ha experimentado una metamorfosis que constituye un hito legislativo a nivel mundial⁷. En este lapso de tiempo se pasó progresivamente del llamado modelo médico al modelo social de la discapacidad. Para el primero, la discapacidad era una condición personal, una deficiencia individual que mermaba la experiencia vital de quien la padecía. La discapacidad se achacaba al individuo y era entendida como una desviación de la norma biológica. Desde este prisma, el modelo médico situaba los obstáculos y dificultades que experimentan las personas con discapacidad en la propia limitación física o mental. El modelo social de discapacidad, por contra, vino para romper la equivalencia entre limitaciones e incapacidad. Se fundamenta en la idea de que las dificultades principales a las que se enfrentan las personas discapacitadas no residen en sus mermas funcionales, sino en la interacción entre estas y el medio en el que desarrollan sus vidas. Dicho de otra manera: la discapacidad no es una condición propia de la persona sino una construcción social. En lugar de poner el acento en las limitaciones anatómicas o intelectuales de la persona, el modelo social se enfoca en que es el entorno normalizado el que genera los problemas de participación de los individuos a los que debería haber sabido involucrar, pues la discapacidad no es una desviación de la norma sino una expresión más de la diversidad humana⁸.

⁶ Sobre la evolución del concepto de discapacidad, puede leerse a Olmos Parés (2024, 175-180).

⁷ Tan sólo un año después de su redacción, la CIDPD fue firmada por la UE y por 81 Estados, consiguiendo la cifra más alta de firmas iniciales que hasta el momento había aglutinado un tratado internacional de protección de derechos humanos. En diciembre de 2007 ya eran 120 los Estados ratificantes.

⁸ Pérez Dalmeda y Chhabra (2019, 7-27).

Así pues, el modelo médico partía de una premisa perversa: el discapacitado era una persona *desviada* del estándar de normalidad, y a quien no se pudiera adaptar se le paliaba la ausencia de rentas mediante prestaciones económicas. Para el modelo social, en cambio, que una persona con, por ejemplo, movilidad reducida no acceda al empleo no deriva tan sólo de que no pueda caminar, sino del hecho de que los lugares de trabajo no sean accesibles para las personas en silla de ruedas. Por ello, el nuevo modelo no llama a habilitar al individuo sino a rehabilitar a una sociedad confeccionada para las mayorías. Y en este sentido apunta la CIDPD cuando en su art. 27 garantiza a las personas con discapacidad el derecho a trabajar en igualdad de condiciones respecto de los demás, lo cual implica la oportunidad de desempeñarse conforme a un trabajo libremente elegido y dentro de un entorno abierto, inclusivo y accesible.

Por su parte, la Directiva 2000/78 ya establecía un marco general para luchar contra la discriminación por distintos motivos, entre ellos la discapacidad, e introducía el que habría de ser el más importante caballo de batalla en estos menesteres: los ajustes razonables⁹. Y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea proclama, desde el año 2010, que la dignidad humana es inviolable (art. 1) y prohíbe toda discriminación, particularmente la ejercida por causa de discapacidad (art. 21).

Pero para la adaptación del ordenamiento español a la referida CIDPD hubo de esperarse a la Ley 26/2011¹⁰, que en su disposición final segunda encargaba al Gobierno la elaboración de un texto refundido que armonizara las normas recién referidas. El RD Legislativo 1/2013¹¹ aparece con este propósito, y posteriormente la Ley 15/2022¹² considera discriminación directa la no aplicación de ajustes razonables para las personas con discapacidad (art. 6.1.a). Con todo, ha tenido que intervenir el TJUE, con la sentencia del caso *Ca Na Negreta*, para que el legislador

⁹ Art. 5: “A fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidad (...) los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario”.

¹⁰ De 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

¹¹ 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 (en adelante LGDPD). En su art. 4.1 recoge una transcripción casi literal del concepto de discapacidad de la CIDPD: “Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”. En el punto 2 del mismo art. 4 se considera personas con discapacidad a las que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez. No cabe duda, por tanto, de que un trabajador afecto de IPT debe ser tratado como discapacitado a los efectos aquí analizados.

¹² De 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación.

nacional restaure un precepto que había quedado obsoleto¹³ y perfil de manera difusa qué es y qué deja de ser un ajuste razonable, qué procedimiento hay que seguir y quién debe sacarlo adelante.

Por esencial que pueda parecer llenar de contenido el término “ajustes razonables”, sigue sin proporcionarse un catálogo o enumeración de acciones a ejercitar para intentar mantener en el empleo a personas que hayan perdido la aptitud de desempeñar su trabajo habitual. El considerando 20 de la Directiva 2000/78 refiere algunas medidas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad en cuestión, como por ejemplo adaptar “las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre”; aunque se hace obvio que estas medidas no agotan todas las que se podrían practicar para la consecución del objetivo¹⁴. Afina algo más el art. 2.m LGDPD al definir los ajustes razonables, en consonancia con la CIDPD, como “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica”; ello con el propósito de facilitarles la accesibilidad y garantizarles el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos.

Por ello se esperaba que, aprovechando la coyuntura traída por la sentencia *Ca Na Negreta*, el legislador aprovechara para proporcionar un inventario de acciones susceptibles de considerarse ajuste razonable, un listón o umbral cuantitativo que marcara nítidamente qué deja de ser razonable para convertirse en excesivo y, tal vez, un desarrollo reglamentario en aras de evitar la litigiosidad que pudiera derivarse de este procedimiento¹⁵.

¹³ El art. 49.1.e ET no había sido modificado desde que el 10 de marzo de 1980 viera la luz el primer Estatuto de los Trabajadores, por Ley 8/1980. En aquel momento, parece que sólo se consideró el interés empresarial de liberarse del operario que perdiera su capacidad para desempeñar la actividad a la que se había comprometido en contrato, y no el interés o protección de este último para preservar su derecho a la igualdad y no discriminación.

¹⁴ En la misma línea, ya en 1983, la Recomendación n° 168 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, indicaba que habían de adoptarse “medidas apropiadas” para generar oportunidades de empleo, e incluso incentivos económicos, con el propósito de animar a las empresas a proporcionar formación continua a las personas con discapacidad, así como a adecuar, dentro de límites razonables, los lugares de trabajo, la estructuración de las tareas, las herramientas, la maquinaria y la organización del trabajo. También habla del deber de eliminar gradualmente las barreras y obstáculos de orden físico o arquitectónico, o relativos a la comunicación que afectan al transporte, al acceso y al libre movimiento en los locales.

La primera ley que prohibió la discriminación por discapacidad fue la norteamericana *Rehabilitation Act*, de 1973, que puso el embrión para que posteriormente se estableciera la obligación de realizar ajustes razonables (*reasonable accommodation*).

¹⁵ En el mismo sentido se pronuncia González Martínez (2022, 189) sobre la necesidad de aclarar este concepto mediante desarrollo reglamentario, con el propósito de evitar situaciones

Así las cosas, no cabe otra que acudir al diccionario de la RAE para consultar qué entiende esta por razonable. En su primera acepción ofrece como definición “adecuado, conforme a razón”; mientras que en la segunda se habla de “proporcionado o no exagerado”. Y ambas acepciones parecen válidas para con la cuestión aquí analizada: determinar en cada caso qué ajuste debe exigirse al empleador. A la luz de estas definiciones y de la Directiva 2000/78, y sin entrar todavía en el texto de la nueva letra n del art. 49.1 ET, ya se podrían esbozar cuatro requisitos para que una medida sea considerada ajuste razonable:

1. Adecuada: Se habrían de realizar adecuaciones que no supusieran cambios esenciales o estructurales en el organigrama, en orden a eliminar o suavizar los factores que dificultan el desempeño laboral.
2. Necesaria: Debe resultar imprescindible para garantizar la igualdad de trato. No se estaría ante una concesión para con la persona discapacitada o enferma, sino ante un instrumento encaminado a proporcionar la igualdad de oportunidades y ausencia de discriminación que la normativa europea propugna.
3. No desproporcionada: La adaptación tiene que ser viable económicamente y no lesionar las condiciones o aspiraciones de otros compañeros. Dicho de otra manera: el coste del ajuste no debe rebasar la barrera de la proporcionalidad, y no cabe perjudicar a terceros ni exigir a la empresa que modifique su estructura productiva o cree un puesto *ad hoc* para que sea ocupado por el incapacitado sobrevenido.
4. Particular: Debe atender a las necesidades específicas de la persona en cuestión, a sus nuevas capacidades, a su grado de dolencia o deficiencia y a las tareas concretas que sí pueda realizar. Ello sin perder de vista que lo razonable para uno puede no serlo para otro.

Antes de entrar a analizar con mayor profundidad el objeto de estudio, se quiere aportar el dato de que la tasa de actividad de las personas discapacitadas se ha estancado en el 35'4 % para 2024 (0'1 puntos menos que el año anterior) y que se observa una mayor incidencia del desempleo en la población discapacitada más joven, concretamente en el grupo etario de 25 a 44 años¹⁶. Datos estos que resaltan la importancia de estimular al colectivo, ya no por una cuestión moral para las

discriminatorias y litigios. También, aunque con menos contundencia, Rodríguez San de Galdeano (2020, 61) pone de manifiesto la indeterminación del concepto, y señala que la Directiva 2000/78 se limita a “dar algunas pautas genéricas para determinar cuándo una carga es desproporcionada”. Más recientemente, Pinto Arranz (2025, 4) y Esteban Legarreta (2025) consideran que la reforma operada por la Ley 2/2025 genera numerosos interrogantes que precisarán de clarificación por los órganos jurisdiccionales, y que se apoya en conceptos demasiado genéricos para determinar si la carga que los ajustes razonables generan va a resultar excesiva o desproporcionada.

¹⁶ INE: “Estadísticas de discapacidad en el mercado laboral”, 2024. Disponible en: <https://www.ine.es/dynngs/Prensa/EDML20242023.htm>.

sociedades modernas, sino para aprovechar la diversidad humana como una fuente de riqueza más y en aras de potenciar la economía nacional.

2. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA *CA NA NEGRETA* COMO PUNTO DE INFLEXIÓN

En el caso concreto que desencadenó la acción legislativa objeto de estas páginas, un conductor de camión desempeñaba funciones de retirada de residuos para una empresa de reciclaje. El profesional sufrió un accidente que le causó fractura abierta del calcáneo del pie derecho en diciembre de 2016, a consecuencia del cual quedó en situación de incapacidad temporal. Transcurridos los dieciocho meses del período de este subsidio, el INSS le denegó la IPT sí reconociéndole el derecho a percibir una indemnización por lesión permanente no incapacitante. Dada esta situación, el empresario reubicó al conductor en otro puesto compatible con las secuelas físicas causadas por el siniestro laboral, concretamente en la sección de puntos de recogida móviles, que sólo requería alrededor de cuarenta minutos de conducción al día.

El trabajador impugnó la resolución denegatoria del INSS y estuvo desempeñando las referidas funciones durante más de un año, esto es, el tiempo que tardó en reconocérsele la condición de IPT para su profesión habitual. Es en este momento cuando la mercantil resolvió su contrato invocando el art. 49.1.e ET (vigente entonces), y el profesional reaccionó impugnando la decisión extintiva. El juez de instancia desestimó la demanda, al considerar que el referido precepto habilitaba a la empresa para resolver la relación laboral sin existir la obligación de mantener al trabajador en el puesto que venía ocupando desde el accidente.

El conductor interpuso recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Baleares, y este órgano decidió plantear dos cuestiones prejudiciales ante el TJUE. A saber: primera, si la extinción automática del contrato ante una declaración de IPT contraviene el Derecho comunitario; y segunda, si es necesario antes de la extinción contractual acreditar la adopción de ajustes razonables o demostrar, en su caso, que estos representarían una carga excesiva para la empresa.

La respuesta del TJUE fue la esperada¹⁷: la normativa española lesionaba el objetivo de integración laboral de las personas discapacitadas; y el art. 5 Directiva 2000/78, interpretado a la luz de los preceptos referidos en la introducción de este estudio, había de entenderse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que habilite al empleador a poner término a un contrato por encontrarse el

¹⁷ Pues tal conclusión ya se derivaba del propio juego de los arts. 25 LPRL y 40.2 LGDPD, en sintonía con el art. 5 Directiva 2000/78; de la solución aportada por la STC 51/2021, de 15 de marzo de 2021, en orden a considerar discriminatoria la no realización de ajustes razonables antes de adoptar medidas disciplinarias para con un discapacitado que muestre un rendimiento deficiente;

profesional en situación de IPT sobrevenida. Ello sin intentar antes acometer ajustes razonables que pudieran salvar la relación, ni demostrar que estos acarrearían una carga excesiva o desproporcionada.

A propósito de lo anterior, y para distinguir si las medidas a implementar constituirían una carga excesiva, el TJUE señaló que ha de considerarse el coste que conlleven, el tamaño de la empresa, sus recursos y volumen de negocio, así como la existencia de ayudas públicas que vengan a paliar tal coste. Además hay que precisar que sólo procede reubicar a la persona con discapacidad en otro puesto cuando haya una vacante disponible que este pueda ocupar por disponer de las competencias, capacidades y disponibilidad requeridas.

De todo esto surge la obligada adaptación del Derecho del Trabajo español a las exigencias comunitarias, plasmadas mediante la Ley 2/2025. Esta norma, además de modificarle la letra e y añadir una nueva n al art. 49.1 ET, modifica el art. 48.2 ET para mantener el contrato de trabajo en suspenso “durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante o disponible”. También añade un párrafo al art. 174.5 LGSS y al art. 120 LRJS, con el propósito de canalizar las impugnaciones derivadas del cese por declaración de una incapacidad permanente mediante el proceso de extinción por causas objetivas. Y en las páginas siguientes se van a intentar analizar las distintas encrucijadas que se le abren al empleador tras la incapacidad sobrevenida a alguno de sus trabajadores, y cómo vienen aterrizando los servicios de prevención de riesgos laborales esta obligación de acometer ajustes razonables en la práctica.

3. SALVAR LA RELACIÓN LABORAL ES COMPATIBLE CON EL PERCIBO DE UNA PENSIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

El art. 174.5 LGSS establece que la pensión de incapacidad permanente se suspende “durante el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones u otro que resulte incompatible con la percepción de la pensión que corresponda”.

así como del tratamiento dispensado a las personas trabajadoras que resultaban calificadas como no aptas, mediante reconocimiento médico, para continuar ocupando su puesto de trabajo.

A propósito de la STC 51/2021, la no realización de adaptaciones viene calificada como discriminatoria pese a que la persona con discapacidad, concretamente afectada de síndrome de Asperger, lo sea en un porcentaje inferior al 33 %. Ello por cuanto, según establece la Convención de la ONU ya referida, la condición de persona con discapacidad incluye a quienes presentan deficiencias permanentes que al interactuar con barreras ven impedida su participación plena, con independencia del grado administrativo reconocido. Por tanto, la suspensión de empleo y sueldo de un año y un día por el incumplimiento reiterado de funciones resulta discriminatorio, habida cuenta de que se denegaron los ajustes razonables que hubieran permitido a la persona trabajadora desempeñarse en términos de igualdad respecto del resto de compañeros.

De la misma opinión, entre otros, Rivas Vallejo (2024, 1).

De otro lado, el art. 198.1 LGSS dispone que, en los supuestos de IPT, la pensión correspondiente sólo es compatible “con el salario que pueda percibir el trabajador en la misma empresa o en otra distinta, siempre y cuando las funciones no coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente total”.

Tomando estos preceptos como punto de partida, si la persona trabajadora continuara desempeñando su mismo puesto —aun adaptado— incurriría en incompatibilidad para con el motivo por el que se le declaró IPT. En otras palabras: no se puede percibir una pensión de IPT para la profesión habitual si se sigue desempeñando esa misma profesión habitual. Por tanto, el percibo se suspendería, y si con posterioridad el contrato de trabajo se extinguiera podría reanudarse el abono de la pensión. Ello salvo que el profesional hubiera causado durante ese lapso de tiempo derecho a la prestación por desempleo —que, como se sabe, lo más probable es que se generase por una cuantía superior a la IPT— y decidiera solicitar su cobro, por un máximo de dos años de duración, conforme a lo previsto por el art. 272.e LGSS.

No obstante, si el profesional hubiera sido reubicado en otro puesto diferente no habría impedimento en que se mantuviera como beneficiario de la pensión de IPT a la par que percibe los salarios derivados de sus nuevas tareas. Ello siempre que estas resulten compatibles con su estado de salud y sean netamente diferenciables de la profesión para la que se le declaró incapacitado. Con todo, es evidente que no percibiría el complemento correspondiente a la IPT cualificada que, con el cumplimiento de los 55 años de edad, se concede a los beneficiarios con motivo de sus especiales dificultades de empleabilidad¹⁸. Efectivamente, el segundo párrafo del art. 198.1 LGSS prevé la incompatibilidad entre cobrar el complemento que corresponde a la IPT cualificada y la realización de un trabajo remunerado. Es más, el art. 64 del Decreto 1646/1972¹⁹ establece que dicho incremento queda suspendido durante los períodos en que el pensionista desempeñe un empleo.

La IPT, en lo atinente a la conservación del empleo, ha tenido un efecto ambivalente y contradictorio²⁰. De un lado, siempre ha tenido la vocación de proteger al trabajador que ve mermada o perdida su capacidad para ejercer la que era su profesión; y, de otro, ha servido como base para la extinción contractual, en perjuicio de los trabajadores que, a pesar de ello, quisieran y pudieran seguir en sus puestos con alguna adaptación a sus nuevas capacidades.

Cuestión también compleja, o más bien desatinada, es mantener en la letra n del art. 49.1 ET la IPA y la GI como causa de extinción, ajustes razonables mediante. Máxime cuando la STS 544/2024, de 11 de abril de 2024, entendió que

¹⁸ Del 20 % sobre la base reguladora.

¹⁹ De 23 de junio, para la aplicación de la Ley 24/1972, de 21 de junio, en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social.

²⁰ Garnica Corbacho (2025, 402).

las únicas actividades que pueden desempeñar quienes sean declarados en estos grados de incapacidad permanente son aquellas “de tipo marginal e intrascendente, en el sentido de ser de mínima significación y relieve”. La permanencia de la IPA y de la GI en el precepto es casi una contradicción en sí misma, pues se da a entender que la empresa debe acometer los referidos ajustes razonables antes de extinguir una relación laboral que, desde el momento en que se produce la declaración de estos grados de incapacidad, a todas luces no puede continuar, ni en la profesión habitual ni en ninguna. Es más, de ser exitosas o eficaces las adaptaciones y/o reubicaciones, la continuidad de los trabajos sería incompatible con el mantenimiento de la consideración de IPA o GI²¹. Y esta es la única lectura que puede desprenderse del criterio de gestión 11/2024, emitido por la STS

²¹ López Cumbre (2025, 1) considera que el precepto sólo es aplicable a la IPT, puesto que la IPA y la GI son incompatibles con cualquier trabajo que requiera alta en la Seguridad Social, de acuerdo con la STS 544/2024, de 11 de abril de 2024. Para Goñi Sein (2025, 3), sería altamente contradictorio que, frente a la propia declaración de IPT por parte del INSS, el servicio de prevención pudiese proponer la continuidad del trabajador en su puesto. En el mismo sentido Mella Fernández (2024, 18) y Cavas Martínez (2025, 8) opinan que no cabe exigir a la empresa que realice ajustes razonables para mantener al trabajador afectado de IPA o GI. En el mismo sentido, Pérez Anaya (2024, 182) considera que sólo es posible la reubicación en supuestos de IPT.

Para Pinto Arranz (2025, 5) exigir de los empleadores la observancia de ajustes razonables respecto de personas que no se hallen normativamente aptas para el ejercicio de trabajo alguno, debería entenderse como una carga excesiva en los mismos términos de la Directiva 2000/78. Esta imposibilidad sobrevenida de cumplir con las obligaciones contractuales debería suponer la extinción directa del contrato, por cuanto “el mantenimiento de la capacidad laboral inicial es un componente esencial de la relación”. El autor expone, a favor de esta tesis, los siguientes argumentos:

- El art. 5 Directiva 2000/78 no tiene alcance ilimitado y permite excepciones que van más allá de la calificación como excesiva de la carga que suponga la medida de ajuste.

- Ante una incapacidad laboral para toda profesión, la implementación de medidas de ajuste no va a modificar tal imposibilidad para la prestación de servicios. Así las cosas, sería legítimo y proporcionado que se eximiera a los empresarios de tal obligación, al no comportar eficacia alguna en la práctica. Y a reforzar esto viene también el hecho de que el considerando 17 Directiva 2000/78 no obligue a “contratar, ascender, mantener en un puesto de trabajo o facilitar formación a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate”.

- El apartado 50 de la STJUE de 18 de enero 2024 (caso *Ca Na Negreta*), al valorar si la norma española resultaba contraria al objetivo de integración profesional de las personas con discapacidad, ubica al mismo nivel las situaciones de fallecimiento de un trabajador y las de IPA, y las contrapone a la de IPT. De ahí que, si la muerte del trabajador continúa eximiendo a la empresa de proyectar ajustes razonables, ¿por qué habría de concurrir la exigencia prevista en el art. 5 antes de proceder a la finalización del vínculo laboral en el supuesto de IPA?

- La Abogada General, en sus conclusiones del asunto Ruiz Conejero, afirmó que las medidas para realizar ajustes razonables, conforme al art. 5 Directiva 2000/78, no están dirigidas a todos los trabajadores con discapacidad, sino únicamente a aquellos en cuyo favor puedan realizarse medidas razonables, y no todo tipo de discapacidad permite realizarlas.

En suma, para Pinto Arranz los ajustes razonables en las situaciones de IPA o GI podrían tildarse de “operación inútil e ineficaz” para la salvaguarda del empleo de las personas trabajadoras afectadas, lo que entraría en contradicción con el sentido de la Directiva 2000/78, manifestado en su considerando 20, que solamente requiere el establecimiento de medidas eficaces y prácticas.

544/2024, por cuanto establece que la percepción de la IPA será incompatible con la realización de aquel trabajo o actividad que dé lugar a la inclusión en un régimen del sistema de la Seguridad Social. A tal efecto se suspendería el pago de la pensión de IPA durante el desempeño de tales trabajos o actividades, dictándose resolución con la que se fundamentase la suspensión sobre la doctrina de la referida sentencia, y tras la finalización de los trabajos se procedería a la reactivación de la pensión.

El único sentido que se le encuentra a mantener la IPA y la GI en la misma letra n del art. 49.1 ET, y equiparadas a estos efectos con la IPT, es que el legislador quisiera, con el mismo esfuerzo redactor, evitar que a corto o medio plazo hubiera de acometerse una nueva modificación del precepto. Ello para ajustarlo a la normativa comunitaria ante futuras resoluciones del TJUE que vinieran a blindar el derecho de estas personas discapacitadas a apurar sus opciones de continuar empleadas²².

Al margen de esto, y volviendo a los supuestos de IPT, que el trabajador sea capaz de seguir realizando sus labores no representa una causa automática de revisión del grado de incapacidad reconocido, pues esta continuidad mediante ajustes no equivale por sí misma a una mejoría determinante de recuperación de la capacidad originaria para el trabajo. Además, hay que tener presente que los ajustes que pueden ser válidos hoy pueden dejar de serlo mañana, habida cuenta de que los estados de salud evolucionan, y la persona trabajadora puede acabar perdiendo su empleo por otros motivos sin que ello cambie su situación incapacitante y, por extensión, sus dificultades para encontrar un nuevo empleo.

Con todo, se ha cuestionado si la nueva regulación de la Ley 2/2025, que podría obligar a una persona a elegir entre trabajar o recibir la pensión reconocida, es respetuosa con la doctrina del TJUE. Ello en tanto que el apartado 50 de la STJUE de 18 de enero de 2024 dispone que una normativa nacional —aludiendo al anterior art. 49.1.e ET— en virtud de la cual un trabajador con discapacidad “está obligado a soportar el riesgo de perder su empleo para poder disfrutar de una prestación de seguridad social, menoscaba el efecto útil del art. 5 de la Directiva 2000/78, interpretado a la luz del art. 27.1 CIDPD, según el cual se debe salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo”.

4. EL PROCEDIMIENTO DERIVADO DEL ART. 49.1.n ET

En efecto, aunque la STJUE *Ca Na Negreta* se pronuncia sobre un supuesto de IPT, el procedimiento para solicitar ajustes razonables contenido en el art. 49.1.n ET parece haberse extendido a los grados de IPA y GI. Con todo, las siguientes páginas se van a abordar haciendo cuentas de que los ajustes razonables

²² Pérez Anaya (2024, 188).

son proyectables en escenarios en los que la persona trabajadora aún conserva cierta capacidad laboral. En otras palabras: se parte de la base de que sólo en los supuestos en que el operario pudiera desempeñar todavía alguna actividad, dadas sus nuevas capacidades, tendría sentido estudiar la viabilidad de implementar ajustes razonables.

Nada se ha dicho todavía respecto de su aplicación —ya consolidada por la doctrina judicial— en los casos de ineptitud sobrevenida antes de que la empresa pueda recurrir a la solución del despido por causas objetivas. Ahora bien, no puede entenderse otra cosa del tenor conjunto de los arts. 15.1.d y 25.1 LPRL y del art. 40 LGDPD.

4.1. Su carácter voluntario respecto de la persona trabajadora

El procedimiento descrito por el art. 49.1.n ET se activa mediante voluntad expresa —recomendablemente escrita— de la persona declarada afecta de incapacidad permanente. Ello en previsión que contrasta con lo establecido por el art. 40.2 LGDPD, en tanto que este conforma la adaptación o el cambio de puesto de trabajo como una obligación automática para la empleadora. También con la posición de la STC nº 51/2021²³, respecto de que dicho deber de acometer ajustes razonables “no se limita únicamente a los supuestos en que estos se solicitan, expresa y formalmente, por el afectado”.

En cualquier caso, el legislador se ha decantado por acudir al principio de voluntariedad y así interpelar al incapacitado respecto de su disposición para trabajar. La declaración de incapacidad permanente continúa concebida como causa de extinción, y queda en manos del trabajador la petición de continuar siéndolo mediante solicitud expresa de estudiar un posible ajuste. Y del mismo modo se supedita a la voluntad final del operario la aceptación de alguna de las adaptaciones o reubicaciones ofrecidas por la empresa. De esta manera, el contrato se extingue por declaración de incapacidad permanente si:

1. La persona trabajadora no solicita en el plazo previsto el estudio de la viabilidad de acometer ajustes razonables.
2. No pueden realizarse adaptaciones en el propio puesto ni reubicaciones en otro compatible con las nuevas capacidades del trabajador, sin exceder la barrera de lo considerado como carga excesiva o desproporcionada.
3. No existe un puesto de trabajo vacante y disponible que el incapaz permanente pueda desempeñar.
4. La empresa ofrece al incapacitado —o inapto sobrevenido— medidas de ajuste y este no las acepta.

²³ De 15 de marzo de 2021 (ECLI:ES:TC:2021:51).

Volviendo al inicio del procedimiento, resulta evidente que la norma requiere un paso al frente del trabajador que desactive el potencial efecto extintivo de la declaración de incapacidad permanente. Si por el contrario este guarda silencio, o no solicita por escrito las medidas de ajuste en el plazo previsto de 10 días naturales a contar desde la declaración de incapacidad permanente, la empresa podría resolver el contrato con fecha de efectos desde dicha declaración. Ello, por supuesto, con la correspondiente baja en el sistema de Seguridad Social y sin que haya obligación empresarial de indemnizar²⁴.

4.2. Plazos de actuación

Así pues, reconocida la situación de incapacidad permanente por parte del INSS, el trabajador tiene un plazo de diez días naturales desde la fecha en que se le notifica la resolución para expresar por escrito a su empleadora la voluntad de continuar con la relación contractual. No obstante, algunos autores han sostenido que cabría admitir la solicitud fuera de plazo si concurre una causa justificativa, que tenga lugar y se haga saber, dentro de los tres meses que tiene el empresario para estudiar las posibles medidas de ajuste²⁵.

De otro lado, el empresario tiene los referidos tres meses de plazo, a contar desde la misma fecha de notificación del INSS, para realizar los ajustes razonables que adapten el propio puesto o habiliten otro compatible con el estado de salud del incapacitado, o para acreditar que todas las vías de adecuación exploradas le representaban una carga excesiva. Se trata de un período máximo que, por tanto, no es necesario agotar²⁶. Y el hecho de que comience con la fecha de declaración de incapacidad permanente, y no con la de solicitud escrita de la persona trabajadora, evidencia que el propio legislador ha titubeado a la hora de ligar las actuaciones de ajuste al principio de voluntariedad o automatizarlas al suceso incapacitante²⁷. Huelga decir que durante este lapso de tiempo el contrato de trabajado queda en situación de suspensión, en aplicación del art. 48.2 ET.

²⁴ Para Garnica Corbacho (2025, 409-410) esto es un hecho que emana de la propia característica de voluntariedad inherente a las relaciones laborales, igual que ocurre con el empleado al que se le reduce la jornada o se le modifica alguna de sus condiciones de trabajo, que igualmente debe consentir y admitir expresamente su deseo de continuar con la relación.

Sobre el tema puede leerse a Callau Dalmau (2018, 188-212).

²⁵ Sin ánimo de exhaustividad, Aragón Gómez (2025, 160) o Beltrán de Heredia Ruiz (2025).

²⁶ En el caso de que la persona trabajadora rechazara las medidas de ajuste ofrecidas por la empresa no nacería otro plazo de tres meses para resolver la relación contractual, como parece expresar la norma cuando dice que “la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato”. Ni esa interpretación tendría sentido ni es la intención del legislador, por tres motivos: primero porque no quedaría claro cuál es el *dies a quo* del segundo plazo; segundo porque se habla de un “plazo máximo”; y tercero porque toda demora que se produzca en estos menesteres estaría acarreado un coste público (López Cumbre, 2025, 4).

²⁷ En similares términos, Gómez Esteban (2025, 10).

A este punto cabe anticipar que el art. 49.1.n ET otorga a los servicios de prevención de riesgos laborales un rol trascendental. Ello en tanto que deben determinar “el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora”, e identificar los puestos de trabajo compatibles con su nueva situación de salud. Solución esta que contrasta con la función técnica y auxiliar que tienen encomendada los servicios de prevención conforme al art. 14 LPRL²⁸. El deber de protección recae sobre la figura del empresario mientras que al servicio de prevención le corresponde proponer o asesorarle respecto de las alternativas existentes. Por ello extraña que los servicios de prevención tengan que “determinar”, y se antoja que tal vez hubiera sido más lógica una redacción que atribuyera esa obligación de determinar al empresario, previo informe del servicio de prevención.

Terminado el procedimiento, el contrato se reanudará o se extinguirá. Se reanudará si alguna de las vías de adaptación o reubicación ha resultado eficaz y adecuada y el afectado manifiesta su conformidad. Y se extinguirá si no hay en la empresa ningún puesto vacante y disponible que el operario pueda desempeñar en sus nuevas condiciones, si ninguna de las alternativas de ajuste proyectadas se mantiene por debajo de umbral de la carga excesiva, o si la persona trabajadora no acepta ninguna de las opciones que han resultado viables. Sin embargo, no existen impedimentos para que las partes acuerden prolongar la situación suspensiva en espera de que se produzca la vacante adecuada, de que la persona trabajadora experimente una mejoría o de que la evolución de la técnica permita o abarate la reubicación.

Encontrada una o varias medidas de ajuste razonable que pudieran adecuarse a las capacidades del incapacitado permanente, la norma no define de qué plazo dispone este para aceptar o rechazar alguna de aquellas. Ante esta imprevisión, desde aquí se comparte la opinión de ciertos autores que sugieren aplicar por analogía el plazo de diez días naturales que tiene la persona trabajadora para activar este mismo procedimiento²⁹.

En otro orden de cosas, cabría preguntarse qué ingresos tiene la persona trabajadora mientras se realizan estas actuaciones. En el proyecto de Ley se proponía modificar el art. 174.5 LGSS para prorrogar los efectos económicos de la incapacidad temporal para, si al final se extinguía la relación laboral, pasar a percibirse la pensión de incapacidad permanente. Pero el vigente 174.5 LGSS — en redacción aportada por la Ley 2/2025 — no hace hoy la menor alusión a la referida prórroga. Se ciñe a expresar que el percibo de la prestación de incapacidad permanente se suspenderá en caso de mantenerse la relación laboral en el “mismo puesto de trabajo con adaptaciones u otro que resulte incompatible con la percepción de la pensión que corresponda, de acuerdo con el artículo 198”. Lo que sí se sabe es

²⁸ García Rodríguez (2025) y Aragón Gómez (2025, 160).

²⁹ Cavas Martínez (2025, 10) y Aragón Gómez (2025, 160-161).

que mientras se resuelven los ajustes el contrato es lo que está suspenso, por tanto el trabajador no percibe salarios, y ante el silencio del legislador a este respecto sólo se puede sobrentender que será la pensión de incapacidad permanente lo que se cobre, pues en caso de continuarse los trabajos —se insiste— quedaría suspendida, y no se puede suspender lo que todavía no ha comenzado³⁰.

Y por último procede subrayar que, conforme a la reciente STS 1248/2025, de 11 de diciembre de 2025³¹, en los supuestos de declaración de incapacidad permanente en los que el estado de salud de la persona trabajadora va a ser objeto de revisión por mejoría que permitiría su reincorporación al puesto, la empresa estaría obligada igualmente a conceder una reubicación, de ser solicitada. Ello a pesar de que el art. 48.2 ET establezca que el contrato queda suspendido por un período de dos años³².

4.3. El procedimiento establece una obligación escalonada

Otra de las interrogantes que plantea este nuevo precepto es si se está ante un procedimiento secuenciado que el empleador debe respetar —realizando los ajustes primeramente en el puesto que era desempeñado y, en caso de no ser posibles o resultar rechazados por el incapacitado permanente, intentar la reubicación en otro que sea acorde a la nueva situación— o, en cambio, puede ponerse a analizar ambas vías simultáneamente e incluso ofrecer una reubicación directamente por resultarle más económica³³. En el caso de interpretar que es dable la segunda opción surgen otras dos cuestiones: ¿El profesional podría rechazar la apriorística reubicación y exigir que se proyecten los ajustes razonables en el propio puesto? ¿Este rechazo habilitaría a la empresa para resolver la relación laboral?

³⁰ Redacción esta, la del art. 174.5 LGSS, que tiene carácter transitorio, en tanto que la disposición final tercera de la Ley 2/2025 habla de que debe acometerse en el plazo de seis meses una nueva regulación sobre la compatibilidad del trabajo con la percepción de las prestaciones económicas de incapacidad permanente.

³¹ ECLI:ES:TS:2025:5910.

³² El pronunciamiento resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el IMSERSO frente a una trabajadora declarada en situación de IPA, siendo el núcleo del conflicto la determinación de si una empleada pública tiene derecho a que se la reubique en un puesto de trabajo adaptado y compatible con su estado, incluso cuando su incapacidad vaya a ser revisada por posible mejoría en un plazo de dos años. El Alto Tribunal desestima el recurso del IMSERSO por considerar que el convenio aplicable no distingue entre incapacidades definitivas o provisionales para ejercer el derecho a la movilidad funcional. De tal manera se asienta que la Administración debe proceder a la novación del contrato y facilitar así un destino compatible con las limitaciones funcionales de la persona trabajadora.

³³ Varios son los autores que expresan sus dudas a este respecto, como Alegre Nueno (2025, 2-3) o Cavas Martínez (2025, 6). Beltrán de Heredia Ruiz (2025, 94), por su parte, afirma que el trabajador debe disponer de ambas opciones alternativamente. Para Olmos Parés (2025, 186) los ajustes razonables caben ante la declaración de una IPT y, por ello, no deberán ir encaminados tanto a seguir en el propio puesto, lo cual parece contradictorio con la misma declaración de incapacidad,

Intentando responder a todas estas incógnitas, es preciso empezar diciendo que el empresario tiene la obligación de poner encima de la mesa todas las medidas de ajuste que resulten viables —sean de adaptación o de reubicación—, no le representen una carga excesiva y se adapten a las nuevas condiciones y capacidades de la persona trabajadora, con independencia de cuáles le cuesten más o menos dinero. Y, de entre todas ellas, será la persona trabajadora quien elija, si es que hay algo que elegir³⁴. Lo normal será que se decante por alguna opción de reubicación, lo cual le permitiría continuar con el percibo de la pensión de IPT, pero habrá de tener en cuenta que esta vía probablemente venga acompañada de una minoración salarial. En efecto, estos menesteres no se rigen por las reglas de la movilidad funcional (art. 39 ET), ni de la movilidad geográfica (art. 40 ET) ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 ET), al no obedecer las novaciones derivadas de ajustes razonables a un interés empresarial. No hay, por tanto, obligación de mantener la retribución de las tareas de superior categoría, ni de pagar complementos salariales vinculados a actividades que no se desempeñen ya (plus de productividad, por ejemplo) o a condiciones de trabajo que ya no existan (por peligrosidad o nocturnidad).

Otra cosa será determinar si la forma de proceder debe ser escalonada o simultánea, que asentado lo anterior se puede convenir en que es una cuestión secundaria. Desde aquí se opina que el legislador ha querido establecer una relación jerarquizada entre los ajustes encaminados a adaptar el puesto originario del incapaz permanente, que habrán de abordarse con carácter prioritario, y los encaminados a ofrecer alternativas de reubicación viables. Atendiendo al orden en que son referidas estas opciones, se antoja que la norma dispone una secuencia de prelación entre ellas, al estilo de lo previsto para con las situaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural (art. 26 LPRL). Siendo así, se puede deducir que las medidas de ajuste razonable deben proyectarse de menor a mayor intensidad, esto es, explorando primero las posibilidades en el mismo grupo profesional para, agotadas estas, proceder a explorar en otros grupos o categorías.

como a adecuar otro distinto para el que el trabajador pueda resultar apto. En cambio, Goñi Sein (2025, 2) afirma que se trata de una obligación secuenciada en la que sólo una vez descartada la opción de adaptación puede pasarse a estudiar la posibilidad de reubicar. De la misma opinión son Pérez Anaya (2024, 183-184) y Alegre Nueno (2025, 4).

34 En esta línea se expresa la Observación General nº 8/2022, sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, aprobada por el Comité de la ONU en su 27º período de sesiones. Concretamente en la letra J de su apartado II se expresa que cuando “una persona o un empleador detecten una barrera para la plena inclusión de una persona con discapacidad, el empleador deberá adoptar las siguientes medidas, ya que, de lo contrario, incurriría en una denegación de ajustes razonables:

a) El empleador colabora con la persona para encontrar posibles soluciones que permitan eliminar o evitar esa barrera, teniendo en cuenta la solución preferida por el interesado.

b) ...”

4.4. El contenido de los posibles ajustes

La Ley 2/2025 no delimita un catálogo de ajustes a introducir para intentar que la persona trabajadora conserve el empleo. La LGDPD, por su parte, además de aportar una definición casi idéntica a la prevista en las normas anteriores³⁵, sólo establece que los ajustes razonables deben “permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente”, y que tienen como finalidad última conseguir que las personas con discapacidad tengan una vida social plena y en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos. Lo cierto es que se está ante un concepto ilimitado, que abarca un abanico de posibilidades para cumplir con la obligación legal tan amplio como la diversidad humana. Y el art. 49.1.n ET encomienda al servicio de prevención determinar “de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y previa consulta con la representación (...), el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación”.

De esta manera, y dependiendo del tipo de discapacidad, de su grado y de cada situación particular, los ajustes razonables pueden consistir en un sinfín de medidas. A saber: como la realización de obras estructurales que hagan el lugar de trabajo más accesible (ascensores, rampas), la adquisición de mobiliario de oficina adaptado, de equipos y programas informáticos adecuados a las nuevas capacidades del operario³⁶, de terminales en *braille*, la introducción de cambios horarios que faciliten la asistencia a terapias, de un horario flexible, una reducción de jornada, el establecimiento de pautas periódicas de descanso, la dispensa del trabajo nocturno o a turnos, la modificación de los procedimientos de trabajo, la exoneración de ciertas tareas penosas o contraindicadas para el incapaz sobrevenido, una movilidad funcional, una movilidad geográfica que permita o facilite la asistencia a tratamientos de rehabilitación o terapias, el establecimiento de una periodicidad más estrecha para la vigilancia de la salud laboral, la transición a un régimen de teletrabajo allí donde sea posible, la destinación de personal de apoyo específico en situaciones puntuales o la impartición al operario de una formación suficiente y adecuada con el propósito de que adquiera las competencias necesarias para ocupar

³⁵ Art. 2.m LGDPD: “Ajustes razonables: son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos”.

³⁶ Medidas típicas en este ámbito son las adaptaciones técnicas para evitar posibles limitaciones relacionadas con deficiencias visuales o acústicas del trabajador, como programas de software para facilitar la lectura y escritura, pantallas específicas de visualización de datos o medidas destinadas a acomodar las disminuciones de movilidad.

otro puesto³⁷. Todo ello asumiendo que los cambios introducidos podrían conllevar una merma retributiva, por la supresión de un plus (de penosidad, nocturnidad, peligrosidad, productividad, etc.), por la pérdida de categoría profesional o por la mera traslación a un puesto para el que el convenio colectivo aplicable disponga un salario menor.

4.5. La exención de la obligación empresarial ante una carga excesiva

Según el precepto aquí analizado, para determinar si la carga es excesiva se han de considerar “el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa”. Asimismo, se tendrán también en cuenta las medidas, ayudas o subvenciones públicas que vengan a paliar la carga empresarial³⁸. Como se aprecia, queda un amplio margen de discrecionalidad para el órgano decisor en caso de controversias, salvo para las que surjan en empresas que tengan menos de veinticinco trabajadores, pues aquí la norma sí afina que el coste de la adaptación se considerará carga excesiva cuando supere a la mayor de las dos siguientes cuantías:

1. La indemnización que correspondería al trabajador por despido improcedente.
2. Seis meses de salario.

Así, la norma dispone dos maneras distintas de medir la carga excesiva. Una objetivada, para las empresas con menos de veinticinco empleados, y que dada la fisonomía del tejido productivo español será la utilizada en la inmensa mayoría de las ocasiones. Y otra para las empresas de veinticinco empleados o más, que aunque será menos socorrida no deja de desprender un aroma de indeterminación que bien hubiera podido evitar el legislador acudiendo a una fórmula similar a la otra, empleando cuantías más elevadas de considerarlo conveniente.

En efecto, no será pacífico atender a los criterios previstos, pues el tamaño, los recursos, la situación económica y el volumen de negocios son realidades dispares en tanto un volumen de negocios puede ser pequeño y el tamaño de la empresa

³⁷ Sobre el contenido de las posibles medidas de ajuste, léase a Rodríguez Sanz de Galdeano (2020, 67-74), quien llega a proponer como tal la suspensión del contrato por razones vinculadas a la discapacidad, lo cual resultaría particularmente eficaz cuando esta tenga su origen en enfermedades que requieran períodos de cura o que den lugar a brotes puntuales que impidan el desempeño laboral. Y para mayor abundamiento a Gutiérrez Colominas (2019).

³⁸ Por ejemplo las subvenciones para la adaptación del puesto de trabajo, dotación de equipos de protección personal o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los trabajadores con discapacidad, previstos en el art. 12 RD 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

grande o viceversa³⁹. Además, nada se dice respecto de cómo medir en situaciones mercantiles complejas, como por ejemplo el grupo de empresas. Queda, pues, la duda de si tal medición debe realizarse para con el grupo empresarial entero o sólo para con la empresa en cuestión; y del mismo modo cabe preguntarse si las reubicaciones a aplicar son extensibles al resto de empresas que constituyen el grupo. Es cierto que ya existen criterios jurisprudenciales en otras materias, como el despido colectivo, que podrían extrapolarse y servir de referencia, pero en lo que aquí respecta se está pisando un terreno que tal vez requeriría de una protección específica y más intensa: nada menos que evitar toda posibilidad de discriminación para un colectivo como las personas con discapacidad⁴⁰.

A este respecto, no conviene perder de vista la complejidad de cuantificar económicamente el impacto de las medidas de carácter organizativo (cambios de turno, movilidad funcional, reducción horaria, establecimiento de pautas de descanso...) que la adopción de los ajustes pueda traer, sobre todo en los casos en que se requieran cambios en la forma de producir. Del mismo modo habrían de ser tenidos en cuenta los costes derivados de la necesidad de explicar las medidas al resto de la plantilla, de elaborar un plan formativo o de realizar un seguimiento de la incidencia de estos ajustes en el entorno laboral⁴¹.

En otro orden de cosas, la empresa también puede verse exenta de acometer los ajustes razonables si no cuenta en su organigrama con “un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora”. Y aquí se está ante un requisito acumulativo, en tanto en cuanto no basta con que sean viables las medidas de reubicación sino que además la empresa tiene que disponer de un puesto vacante que, tras pasar por el tamiz de esos ajustes razonables, pueda ser desempeñado por el incapaz permanente. Por supuesto, tampoco cabe exigir a la empresa la creación de un puesto de trabajo *ad hoc* para salvar la realización laboral.

Así pues, tanto la desproporción en el coste económico de las medidas como la ausencia de un puesto vacante y acorde con las capacidades y los conocimientos del trabajador habilitarían al empresario para extinguir el contrato. Lo que tal vez pueda considerarse demasiado drástico, pues habiendo manifestado el operario su voluntad de continuar trabajando habría sido más lógico —y acorde con el espíritu de la Directiva 78/2005— concederle un derecho de reingreso preferente ante futuros vacantes que pudieran producirse. Ahora bien, nada impide a las

³⁹ En opinión de Cordero Gordillo (2011, 150), una cuestión tan importante como garantizar la igualdad de oportunidades de las personas discapacitadas no se debería dejar pendiente de elementos economicistas y financieros. Además, tal enfoque refuerza la idea de que el principal impacto de una medida de ajuste es su coste, y no el potencial beneficio de lograr una sociedad más justa y libre de discriminaciones.

⁴⁰ López Cumbre (2025, 2-3).

⁴¹ Rodríguez Sanz de Galdeano (2020, 66).

partes contratantes acordar una excedencia voluntaria para mantener la relación laboral en suspenso, a la expectativa de que algunos de los puestos susceptibles de reubicación queden vacantes o el incapacitado experimente una mejoría suficiente.

4.6. Consecuencias del cese discriminatorio

Como se ha afirmado con anterioridad, si el ajuste razonable acaba representando una carga excesiva para la empresa o no existe un puesto vacante y compatible, esta puede proceder a resolver el contrato de trabajo. El cese debe comunicarse por escrito, aportando relación pormenorizada de los motivos que impiden la continuación de la actividad laboral. A este punto, lo que no venga contenido en dicha notificación no podrá ser alegado con posterioridad, pues generaría indefensión a la persona trabajadora.

Frente a la resolución del contrato, el trabajador afectado puede impugnar la decisión extintiva en la jurisdicción social mediante el procedimiento especial de extinción por causas objetivas contenido en los arts. 120-123 LRJS. La propia Ley 2/2025, en su disposición final primera, configura el procedimiento como urgente y de tramitación preferente. Tramitación privilegiada esta que viene fundamentada por la posible vulneración del principio de igualdad y no discriminación por razón de discapacidad.

En conexión con todo lo expuesto en los apartados precedentes —teniendo en cuenta que el art. 2 CIDPD considera discriminación por discapacidad la no realización de ajustes razonables, y que el art. 40 LGDPD dispone que las personas beneficiarias de una pensión de incapacidad permanente tienen la calificación de discapacitada— un incumplimiento empresarial en estos menesteres será considerado discriminatorio, ergo nulo. En efecto, sea por una ausencia total de observancia de las medidas de ajuste o por la realización de una propuesta sesgada o insuficiente, la empresa deberá readmitir a la persona trabajadora y abonarle los salarios de tramitación por el período transcurrido, así como hacer frente a una posible indemnización adicional por daños morales derivados de la lesión de un derecho fundamental⁴².

Atal efecto, y habida cuenta de que se trataría de una nulidad por discriminación, el incapacitado es quien ha de aportar un principio de prueba que razonablemente permita sostener que la empresa ha procedido movida por intereses ilícitos, lesionando derechos fundamentales reconocidos. Sólo en ese caso se invertiría la carga de la prueba, que pasaría a la empresa en orden a justificar que la resolución no venía motivada por la incapacidad del operario⁴³.

⁴² Véase, por ejemplo, la reciente STSJ de Madrid nº 297/2025, de 7 de abril de 2025 (ECLI:ES:TSJM:2025:5018).

⁴³ No lo ve así Cavas Martínez (2025, 13), quien afirma que se aplican las reglas de carga probatoria propias de la modalidad procesal del despido, con lo que deberá ser la empresa la que

Por supuesto, la empresa además debe solicitar el alta del incapacitado en la Seguridad Social y depositar las cuotas con carácter retroactivo. Pero también a este respecto surge otra interrogante que el legislador no ha sabido prever. A saber: habiéndose percibido pensión de incapacidad permanente, ¿procede abonar los salarios de tramitación? ¿Ha sufrido la persona trabajadora un daño económico si estuvo cobrando la pensión? Tal vez haya de dársele un tratamiento a estas cuestiones similar al previsto en el art. 268.5.b LGSS para los casos de desempleo, y que con motivo de la readmisión del trabajador pase a considerarse indebida la pensión y el empresario deposite en el INSS las cantidades percibidas, deduciéndolas de los salarios de tramitación. O tal vez haya de concluirse —y es por esta posibilidad por la que se decanta quien escribe estas páginas— que si la opción tomada acaba siendo la reubicación en otro puesto compatible con la pensión de IPT, al trabajador sí se le habría generado un perjuicio económico, pues hubiera podido compaginar la prestación con el sueldo durante ese lapso de tiempo, y por ello no procedería descontar nada de los salarios de tramitación.

Y todo lo anterior podría desembocar perfectamente en que al final, reconocido el acto discriminatorio y pagados los salarios de tramitación más la probable indemnización por daños morales, la adaptación/reubicación resulte imposible o la persona trabajadora rechace las opciones de ajuste razonable ofertadas por la empresa. O que se acepte una de las posibles colocaciones y, más temprano que tarde, el trabajador acabe pidiendo la baja voluntaria para ser un pensionista de IPT común y corriente.

4.7. Extensión de los ajustes razonables a otros sujetos

La reforma analizada se muestra insuficiente además en lo que respecta al marco subjetivo, pues el derecho de solicitar ajustes razonables hubiera debido abarcar también lo contenido en el art. 52.a ET, esto es, los supuestos de ineptitud sobrevenida por limitaciones permanentes de tipo físico o intelectual. Como se sabe, una vez el trabajador ha sido declarado por el equipo médico del servicio de prevención como no apto, esta causa de extinción requiere que la empresa intente antes la readaptación del propio puesto o, descartada esta posibilidad, que explore medidas de reubicación en otro compatible con el nuevo estado de salud.

Ambas causas extintivas —declaración de incapacidad permanente e ineptitud sobrevenida— comparten el mismo fundamento: la imposibilidad de continuar prestando los servicios pactados en contrato con motivo de una limitación funcional sobrevenida y previsiblemente permanente. Y en ambos casos se está ante trabajadores especialmente sensibles, si se atiende al tenor del art. 25.1 LPRL. Por fortuna, la jurisdicción social ha venido supliendo la ausencia de previsión

demuestre la idoneidad de las medidas propuestas, la imposibilidad de implementarlas sin incurrir en carga excesiva o la inexistencia de vacante disponible y adecuada.

legal, y ha convertido en normal e ineludible la actuación empresarial en orden a intentar salvar estas relaciones laborales antes de practicar un despido objetivo que, como se sabe, sólo lleva aparejada una indemnización de veinte días de salario por año de antigüedad⁴⁴.

Al hilo de lo anterior, y por cuanto viene a ensanchar el marco subjetivo de los ajustes razonables, hay que traer forzosamente a colación la sentencia del TJUE (caso *Bervidi*)⁴⁵. La referida resolución da la razón a una operadora de estación italiana que solicitó a su empresa que le asignaran permanentemente un horario fijo de mañana, incluso si para ello había de reubicarla en un puesto de menor categoría, con el propósito de poder atender mejor a su hijo con discapacidad y llevarlo a terapias que tenían lugar por las tardes. El niño requería de cuidados continuos y muy específicos y, ante la negativa de la empresa y de ciertos órganos judiciales italianos, la Corte Suprema de Casación planteó, entre otras, la siguiente cuestión prejudicial: ¿Debe interpretarse el art. 5 Directiva 2000/78 en el sentido de que un empleador está obligado a realizar ajustes razonables respecto de un trabajador que, no teniendo discapacidad, debe atender permanentemente a un discapacitado, con el fin de garantizar el principio de igualdad de trato y evitar la discriminación indirecta? La respuesta fue afirmativa⁴⁶.

Así las cosas, cabe preguntarse si el ámbito aplicativo de los ajustes razonables puede ampliarse también a otros sujetos o supuestos para evitar otro tipo de discriminaciones, sean directas o indirectas. A ello da alas la Ley 15/2022, pese a que sólo se refiera a las personas con discapacidad en su definición de ajustes razonables (art. 6.1.a), en tanto que no expresa ningún tipo de exclusividad a propósito de este colectivo, siendo además una ley de vocación generalista. De ahí que no parezca disparatado teorizar sobre la posibilidad de que otras personas que, por sus características o circunstancias, pueden sufrir discriminación si se les aplica la ley de manera igualitaria respecto de otras, pudieran beneficiarse de este remedio ya admitido en ciertos casos⁴⁷.

⁴⁴ Véase, como muestra reciente, la STSJ del País Vasco nº 603/2024, de 5 de marzo de 2024 (ECLI:ES:TSJPV:2024:768), que confirma la nulidad de un despido objetivo practicado por ineptitud sobrevenida a una trabajadora que presentaba limitaciones psicofísicas duraderas e incompatibles con su puesto, por no haber antes valorado alguna medida para mantener el vínculo laboral. O la STSJ de Galicia 1601/2020, de 13 de mayo de 2020 (ECLI:ES:TSJGAL:2020:2034), en el mismo sentido y por los mismos motivos, habiendo quedado evidenciado además que existían distintas posibilidades para la persona despedida dentro de varias áreas de la empresa.

⁴⁵ De 11 de septiembre de 2025 (ECLI:EU:C:2025:690).

⁴⁶ Puede leerse comentario de la sentencia en Monereo Pérez (2025).

⁴⁷ Cobreros Mendazona (2025, 126).

5. EL PAPEL DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A LA HORA DE ACOMETER LOS AJUSTES RAZONABLES

Ya en el año 2008, la profesora Waddinton describía el reto que representaba para los Estados miembros la especificación del binomio “ajuste razonable” y “carga desproporcionada”, concluyendo que la medida de ajuste sería razonable si cumpliera con tres requisitos: uno, ser eficaz y permitir la realización de actividades profesionales; dos, no lesionar las condiciones o aspiraciones de terceros de manera colateral; y tres, no imponer costes excesivos al sujeto obligado⁴⁸. Sostenía además que resultaba crucial homogeneizar las interpretaciones de estos conceptos de manera nítida.

Pues bien, todavía hoy existen dudas en el ordenamiento español respecto de qué es razonable, qué deja de serlo y —más chocante todavía— qué medidas concretas de adaptación cabrían dentro de la etiqueta ajuste razonable, en aras de salvar la relación laboral de una persona que de forma sobrevenida ha perdido su capacidad para el trabajo. Y en este mar de incógnitas debe navegar el servicio de prevención de riesgos laborales cada vez que un trabajador es declarado incapaz permanente, por el INSS, o no apto para seguir desempeñando su puesto, por parte del equipo médico que le practicó un reconocimiento; eso sí, mediando además solicitud expresa de continuar desempeñando funciones.

Para ello sería necesario, ante todo, analizar el estado de salud y las cualidades de la persona trabajadora, y luego proceder al estudio de cuáles son las posibles medidas a proyectar o cuáles son los puestos de trabajo sobre los que operar. Recuérdese que el art. 15 LPRL, entre sus principios de la acción preventiva incluye el célebre “adaptar el trabajo a la persona”⁴⁹, del cual se desprende la obligación empresarial de adecuar el puesto a las circunstancias físicas y personales de cada profesional.

Como se ha visto con anterioridad, la ley atribuye un protagonismo a los servicios de prevención que contrasta con su carácter auxiliar respecto de las obligaciones preventivas del empresario. Además hay que decir que su obligación de proyectar los ajustes razonables es de tracto sucesivo, es decir, que el equipo médico del servicio de prevención habrá de atender a la evolución de la persona trabajadora en el nuevo escenario laboral. Y ello es importante por dos aspectos: en primer lugar porque es altamente probable que no se pueda anticipar con seguridad si el incapacitado sobrevenido se adaptará al ajuste propuesto, por muy razonable

⁴⁸ Waddinton (2008).

⁴⁹ Concretamente en su letra d: “Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud”.

que se le considere; en segundo lugar porque la reducción funcional de la persona podría tener un comportamiento dinámico, a mejor o a peor, exigiendo nuevas medidas de ajuste en el futuro. A lo anterior se añade que el mandato del art. 40.2 LGDPD no viene acotado en el tiempo y que, conforme al tenor también del art. 49.1.n ET, la persona afectada podría elevar peticiones en función de la evolución de sus limitaciones y su estado de salud.

El procedimiento a seguir por los servicios de prevención de riesgos laborales no viene determinado por ningún documento legal. No obstante, se ha podido saber que la forma de proyectar los ajustes razonables se parece mucho a la seguida para los casos de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural (art. 26 LPRL).

En los supuestos de protección a la maternidad, una vez que la trabajadora tiene a bien comunicar su estado de embarazo, la empresa debe informar a su servicio de prevención —sea propio o ajeno— de esta circunstancia. El técnico superior en prevención de riesgos laborales elabora un informe de riesgo durante el embarazo en el que plasma: los datos identificativos de la trabajadora, cuál es el puesto que desempeña, qué tareas lo componen, a qué riesgos se expone en su día a día laboral⁵⁰, qué medidas de adaptación se van a aplicar con motivo del embarazo, y si existen en la empresa puestos de trabajo compatibles con dicho estado para el caso de que el propio puesto no se pueda seguir desempeñando⁵¹. Con base en ese informe —que debe de tener el visto bueno del equipo médico del servicio de prevención— y en el emitido por el Servicio Nacional de Salud, es la Mutua la que decide, tras reconocer a la trabajadora embarazada, a partir de qué semana de gestación no puede esta seguir desempeñando el mismo puesto de trabajo. Si el servicio de prevención hubiese declarado, en formato aparte, que no

⁵⁰ Sin ánimo de exhaustividad: si hay manipulación manual de cargas, si hay bipedestación prolongada, si se deben subir escaleras, si existen posturas forzadas, exposición a ruido, a vibraciones, a calor, trabajo a turnos, trabajo nocturno...

⁵¹ Lo normal será que, con anterioridad a la obligación de elaborar ese informe, ya exista en la empresa una evaluación de riesgos que tenga en consideración las condiciones de cada puesto de trabajo que puedan representar un riesgo específico para la mujer embarazada, el feto o el lactante; además de una relación de puestos de trabajo exentos de riesgo. El propósito de su existencia previa sería que la adaptación o reubicación se realice de manera rápida, casi automática y sin esperas.

Para la realización de esta evaluación se debe atender al contenido previsto por el art. 4 del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Asimismo resultan de obligada observancia los anexos VII y VIII de la misma norma, por cuanto establecen sendos listados: el primero de ellos con los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que “pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño”; y el segundo con los agentes o condiciones de trabajo a los cuales “no podrá haber riesgo de exposición” bajo ningún concepto.

También deben tenerse en cuenta las guías de evaluación de riesgos específicos de las mujeres embarazadas, en parto reciente o lactancia natural recogidas en la Directiva 92/85/CEE, así como las Notas Técnicas de Prevención elaboradas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

dispone de ningún puesto acorde con las cualidades y el estado biológico de la persona trabajadora, se procedería a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo. Si por el contrario existiera algún puesto acorde y disponible, la Mutua decidirá además hasta qué fecha podría la embarazada continuar realizando esas funciones⁵². Llegada tal fecha, si no sobreviniera antes el parto, la relación laboral se suspende igualmente y la trabajadora pasa a percibir la prestación económica por riesgo durante el embarazo, consistente en una cuantía del 100 % de la base reguladora⁵³.

Se podría decir, por tanto, que se está ante un procedimiento escalonado en tres niveles (regulados superficialmente en los puntos 1, 2 y 3 del art. 26 LPRL). Primero se procura la adaptación del puesto para que la trabajadora pueda seguir ocupándolo durante más tiempo. Se la exime de la manipulación manual de cargas, si la hay; se le quita el trabajo nocturno, si lo tiene; se le proporciona una silla para que se pueda sentar cada vez que lo necesite o, por ejemplo, se le permiten pautas periódicas de descanso. En segundo lugar, si llega el momento en que para la Mutua no debe continuar esa situación, se intenta reubicar a la trabajadora en otro puesto compatible con su estado⁵⁴. Por último, si no existiera tal puesto o llegara el momento en que este tampoco pudiera seguir desempeñándose, se pasaría a la suspensión por riesgo durante el embarazo. Huelga decir que, para considerar imposible la reubicación, esta debe resultar técnica y objetivamente incompatible con las cualidades de la trabajadora o inexigible por razones de salud⁵⁵. De igual manera se procede en la situación de riesgo durante la lactancia, solo que con el término del período suspensivo puesto en el cumplimiento de los nueve meses de edad del lactante.

Se abre, por tanto, la protección del sistema sólo cuando el riesgo se ha actualizado y las medidas previstas para evitarlo o minorarlo no son suficientes para garantizar el estado de salud de la trabajadora o el niño. Como se aprecia, la efectiva suspensión del contrato de trabajo está condicionada al cumplimiento

⁵² Con independencia de las citadas obligaciones, las Mutuas fundamentan estas decisiones en lo previsto por la *Guía de ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo*, elaborada por el INSS. Este instrumento contiene distintas tablas orientativas, realizadas por expertos, identificando diferentes factores de riesgo y la recomendación de la semana de gestación en la que se debe conceder la suspensión del contrato en función de las actividades desarrolladas por la trabajadora. Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/e91e61c5-7559-4ce9-9440-a4bfe80e1df2/RIESGO+EMBARAZO_on-line.pdf?MOD=AJPERES&CVID.

⁵³ Siendo esta base reguladora la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al hecho causante.

⁵⁴ A diferencia de lo considerado para las situaciones de ajuste razonable, aquí sí se estaría ante una movilidad funcional (art. 39 ET), que habría de darse prioritariamente dentro del mismo grupo profesional; garantizándose, en cualquier caso, a la profesional el salario de superior categoría.

⁵⁵ Sobre el tema puede leerse a López Insua (2025), a Marín Malo (2023) o a Ríos Mestre (2018).

de una serie de pasos previos que han de acreditarse de forma fehaciente. De la misma manera, en materia de declaración de IPT, la extinción contractual estaría supeditada a la constatación de que previamente se haya intentado proceder a la readaptación y —de ser esta imposible— a la reubicación del trabajador con discapacidad.

Extrapolando este mecanismo a la materia en que se ocupa el presente estudio, si un trabajador es declarado incapaz permanente por el INSS —o no apto mediante reconocimiento médico— y solicita en tiempo y forma que se realicen ajustes razonables para intentar salvar su relación laboral, el servicio de prevención de riesgos laborales se pone manos a la obra con la misma secuencia escalonada. Lo primero que habrá de hacer es practicar un reconocimiento médico al incapacitado, para conocer con detalle las limitaciones funcionales de que adolece. Luego, con base en estas, estudiar la viabilidad de implementar medidas de ajuste en el propio puesto. Y de resultar lo anterior imposible, o de un costo desproporcionado, entonces pasar a proyectar todas las medidas de ajuste que, no rebasando la barrera de lo excesivo, pudieran aplicarse sobre los puestos de trabajo existentes en el organigrama de la empresa, que además estén vacantes y resulten acordes con la titulación o los conocimientos del operario.

Con esta hoja de ruta, al trabajador deberían ofrecérsele inicialmente las alternativas de readaptación del puesto que desempeñaba antes de su incapacidad o ineptitud sobrevenida, de haberlas. Si el profesional optara por alguna de ellas, se reactivaría la relación laboral y decaería el derecho al percibo de la pensión de incapacidad permanente por incompatibilidad. De no haberlas, o de ser expresamente rechazadas por la persona trabajadora, se pasaría a la fase de reubicación, y en ella el servicio de prevención debería elaborar una lista —al modo de la referida para los supuestos de riesgo durante el embarazo— con los puestos que tras pasar por el tamiz de todos los ajustes imaginables resulten viables. El objetivo durante su elaboración debería ser ofrecerle al trabajador el abanico más amplio posible de opciones y, una vez confeccionado, este deberá validarlo la Mutua antes de llegar al trabajador.

Llegado el momento, la persona trabajadora puede decidir ocupar uno de esos puestos en el aludido plazo de diez días —lo cual sí sería combinable con la pensión de IPT—, rechazarlos pacíficamente y pasar a ser un simple pensionista, o impugnar ese abanico de opciones por entender que en la empresa existen otras que no se le están ofreciendo y tampoco supondrían una carga excesiva. Dicho de otra manera: si el incapacitado reclamara como razonable una medida de adaptación horaria, no ofrecida, y la empresa prefiriera un cambio de funciones, sería esta última la que tendría la carga de probar que la medida de ajuste planteada por la parte trabajadora no resulta razonable, por suponer una carga excesiva económicamente o resultar contraindicada por motivos de salud.

Cabe preguntarse, por último, cómo habría de actuarse en el supuesto de que, con posterioridad, los ajustes introducidos en el puesto de trabajo se revelaran como insuficientes o inadecuados para permitir la pervivencia de la relación laboral. En opinión de Cavas Martínez, parece obvio que esta situación sobrevenida quedaría ya fuera del tratamiento previsto en el art. 49.1.n ET, por lo que la mercantil debería intentar nuevamente la adaptación o reubicación y, de no resultar posible, le quedaría expedito el despido objetivo, con causa en lo previsto por el art. 52.a ET⁵⁶. Ello con indemnización de veinte días de salario por año de antigüedad, y tope máximo en doce mensualidades.

6. CONCLUSIONES

La reforma operada por la Ley 2/2025, aun obligada por el revés del TJUE, ha venido con algunos defectos que conviene subsanar, en buen medida por lo escueto y lo genérico de su redacción. Como se ha expresado a lo largo de estas páginas, adolece de una indeterminación absurda en conceptos que resultan fundamentales. En lo referente al concepto de ajustes razonables, se ha hecho una mera transcripción de lo ya aportado por otras normas y sigue sin ofrecerse un catálogo de medidas susceptibles de incluirse bajo esta etiqueta. En cuanto a qué debe considerarse carga excesiva, no se entiende por qué el legislador acude a parámetros economicistas tan difusos para las empresas con veinticinco trabajadores o más, en lugar de establecer un umbral igual de nítido que el previsto para aquellas que empleen a menos. Ello desprende un aroma de indeterminación que bien hubiera podido evitarse utilizando a una fórmula similar a la otra (la mayor de dos cantidades: seis meses de salario o la indemnización que correspondería por despido improcedente), poniendo cuantías más elevadas de considerarse oportuno. Se precisa por tanto apuntalar ambos conceptos, para que los operadores jurídicos sepan qué hacer y para reducir litigiosidad en una cuestión tan sensible como el empleo de las personas discapacitadas. Ello además le allanaría el camino a los servicios de prevención de riesgos laborales, extrañamente llamados a liderar estas expediciones.

Más allá de lo anterior, desde aquí se considera que la ausencia de un puesto de trabajo vacante y disponible en el momento de producirse la incapacidad sobrevenida no debería acarrear directamente la extinción del contrato. No se encuentran impedimentos para que las partes acuerden la prolongación de la situación suspensiva mediante una excedencia voluntaria, concediéndose así al trabajador al menos un derecho preferente para la reincorporación durante los cinco años inmediatamente posteriores.

En lo atinente a mantener en el precepto los grados de IPA y de GI, como causa de extinción supeditada a la inviabilidad de ajustes razonables, desde aquí

⁵⁶ Cavas Martínez (2025, 10).

se considera un cabo suelto que pronto tendrá que cortar el legislador, cuando aclare por fin la anunciada regulación de las incompatibilidades entre incapacidad permanente y trabajo. Por lo pronto, se antoja ineficaz y excesivo cargar a las empresas con la obligación de acometer medidas de ajuste en los supuestos de declaración de estos grados de incapacidad permanente, especialmente en los casos de GI, en los que la persona trabajadora no sólo habrá perdido su capacidad para desarrollar toda actividad sino que, además, requerirá del concurso de otra persona para realizar las acciones más elementales y cotidianas de la vida, como asearse, vestirse o alimentarse. Huelga decir que, ante estas situaciones tan penosas, las más de las veces las medidas necesarias para salvar la relación laboral —de existir esta posibilidad— representarían una carga desproporcionada que las empresas podrían fácilmente acreditar la mayoría de veces. Tal vez sí podría salvarse el contrato en las actividades desempeñables en régimen de teletrabajo, si el gran incapacitado expresase su voluntad de continuar.

En otro orden de cosas, el ámbito de aplicación de los ajustes razonables hay que entenderlo ampliado a los trabajadores calificados como no aptos por reconocimiento médico, así como a los familiares o cuidadores de los que dependa una persona con discapacidad. En lo que atañe al primer colectivo, ha quedado bastante zanjado tanto por la jurisprudencia como por las distintas previsiones legales de la LPRL aludidas en estas páginas. Y es que ambas potenciales causas de extinción —la declaración de incapacidad permanente y la ineptitud sobrevenida— comparten el mismo fundamento: la imposibilidad de continuar prestando los servicios pactados en contrato con motivo de una limitación funcional sobrevenida y previsiblemente permanente.

En lo referente a la persona trabajadora y cuidadora de un discapacitado, la reciente STJUE de 11 de abril de 2025 (caso Bervidi) lo ha dejado meridianamente claro: el empresario está obligado a realizar ajustes razonables sobre la relación laboral del familiar y/o cuidador de una persona con discapacidad para que pueda atender de la mejor manera posible a este, pues lo contrario conculcaría el principio de igualdad de trato y representaría una discriminación indirecta. De este modo, el Derecho social comunitario brinda a las personas con discapacidad una protección integral que abarca tanto al propio discapacitado como a su cuidador. Así ha de ser, pues mediante esta protección amplia se contribuye decisivamente a garantizar la eficacia de los cuidados. Y ello obliga a los ordenamientos nacionales a llevar a cabo una remodelación que introduzca esta ampliación, en virtud del principio de primacía del Derecho de la Unión y con el propósito de afianzar la prohibición de cualquier vulneración del principio de igualdad.

Por último, la obligación de proyectar ajustes razonables es ejercitada por los servicios de prevención de riesgos laborales de manera escalonada, mediante procedimiento que se asemeja al previsto para los supuestos de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural (art. 26 LPRL). Se trata de una actuación jerarquizada en tres niveles. Tras reconocer al trabajador con el propósito de adquirir conocimiento preciso de sus limitaciones funcionales, lo primero que se

hace es procurar medidas de adaptación para que este pueda continuar ocupando su actividad originaria. En caso de que ello se revele imposible o excesivamente costoso —o el trabajador rechace las readaptaciones propuestas— se pasaría a un segundo nivel de actuación, consistente en analizar la viabilidad de todo tipo de ajustes en los puestos de trabajo que la empresa tenga vacantes y resulten adecuados. De resultar también esto inviable, o excesivo o rechazado por el trabajador en cada una de las opciones ofertadas, el tercer estadio sería proceder a la extinción del contrato de trabajo.

Si el profesional se quedara con alguna de las adaptaciones ofrecidas sobre su puesto originario, la relación laboral —suspendida durante el estudio de estos menesteres— se reactivaría y el cobro de la pensión de incapacidad permanente decaería, por resultar incompatible con el ejercicio de la profesión habitual. Si acabara optando por alguno de los puestos incluidos en la lista de posibles reubicaciones, el efecto sobre la relación de trabajo sería el mismo, siendo ello además compatible con el percibo de la pensión de IPT. Por supuesto, la persona trabajadora podría rechazar todas las alternativas ofertadas y pasar a ser simple y llanamente un pensionista de incapacidad permanente. E incluso cabría otra vía de actuación: impugnar ese abanico de opciones por considerar que en la empresa existen otras que no se le están ofreciendo y tampoco supondrían una carga desproporcionada.

7. BIBLIOGRAFÍA

ALEGRE NUENO, M., “La protección de la seguridad y salud en el trabajo de las personas con discapacidad: la obligación de realizar ajustes razonables”, en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, nº 225/2025.

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

CALLAU DALMAU, P., “El principio de voluntariedad como presupuesto sustantivo del trabajo a tiempo parcial”, en *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, nº 39/2018.

COBREROS MENDAZONA, E., “Los ajustes razonables en el ámbito de la igualdad ante la ley”, en *La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación: aportaciones multidisciplinares y teórico-críticas* (A. Irigoien Domínguez, Dir.), Dykinson, Madrid, 2025.

CORDERO GORDILLO, V., *Igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.

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”, en *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 47/2025.

GARCÍA GONZÁLEZ, G., “La abrupta irrupción de los servicios de prevención en el Estatuto de los Trabajadores: la extinción del contrato por incapacidad permanente”, post publicado en LinkedIn, mayo de 2025. Disponible en:

https://es.linkedin.com/posts/guillermogarciagonzalezdecastro_la-abrupta-irrupci%C3%B3n-de-los-servicios-de-activity-7324825141987713024-7ycZ.

GARNICA CORBACHO, M. J., “La extinción de la relación laboral por incapacidad permanente a raíz de la Ley 2/2025: Ámbito de aplicación y retos”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 71/2025.

GÓMEZ ESTEBAN, J., “Incapacidad permanente y extinción de la relación laboral. Una aproximación crítica a las consecuencias laborales y de Seguridad Social en la Ley 2/2025 de 29 de abril”, en *Lex Laborum*, nº 7/2025.

GONZÁLEZ MARTÍNEZ, J. A., “Los ajustes razonables como medida de integración laboral de las personas con discapacidad”, en *Revista de Derecho*, nº23/2022.

Goñi Sein, J. L., “La incapacidad permanente como causa de extinción del contrato de trabajo tras la Ley 2/2025: puntos críticos”, en *Diario la Ley*, nº 10749/2025.

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

Hernández Llinás, L., “Avances jurisprudenciales en la protección de las personas con discapacidad: el Tribunal de Estrasburgo y los ajustes razonables”, en AA.VV., *Nuevas tendencias en materia de derechos y libertades* (S. Martín Guardado, Coord.), Aranzadi, Pamplona, 2022.

López Cumbre, L., “Puntos críticos sobre los ajustes razonables por incapacidad del trabajador”, en *Diario La Ley*, nº 10781/2025.

López Insua, B. M., “Medidas de prevención de riesgos laborales y de protección social en mujeres embarazadas y en período de lactancia”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 13, nº 3/2025.

Marín Malo, M., “La especial protección de la seguridad y salud de la mujer en el medio laboral: embarazo, lactancia y nuevas situaciones protegidas”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 11, nº 2/2023.

Mella Fernández, L., “Discapacidad, enfermedad e incapacidad y su relación con la extinción del contrato de trabajo: puntos críticos”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 279/2024.

Miranda Boto, J. M., “La incapacidad permanente total no puede ser causa automática de extinción del contrato de trabajo. ¿Cómo recibe el legislador un pronunciamiento así? Comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de enero de 2024. Caso Ca Na Negreta”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 70/2025.

Monereo Pérez, J. L., “Prohibición de discriminación indirecta por discapacidad: discriminación por asociación del cuidador de una persona discapacitada y ajustes razonables”, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 8/2025.

Olmos Parés, I., “Los ajustes razonables por razón de discapacidad y enfermedad, a propósito de la STJUE de 18 de enero de 2024”, en *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, nº 28/2024.

Pérez Anaya, R. M., “Ajustes razonables como límite a la decisión extintiva del contrato de las personas trabajadoras en situación de incapacidad permanente total”, en *Temas Laborales*, nº 172/2024.

Pérez Dalmeda, M. E. y Chhabra, G., “Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas”, en *Revista Española de Discapacidad*, nº 7/2019.

Pinto Arranz, J., “Los ajustes razonables para la continuación en el empleo: la recepción de la obligación en España y su deficiente incorporación”, en *Diario La Ley*, nº 10795/2025.

Rey Pérez, J. L., “Una revisión de los conceptos de accesibilidad, apoyos y ajustes razonables para su aplicación en el ámbito laboral”, en AA.VV., *Pactar el futuro. Debates en torno a un nuevo consenso en torno al bienestar* (M. R. Herrera-Gutiérrez, Coord.), Universidad Pablo de Olavide, Sevilla, 2017.

Ríos Mestre, J. M., “Prestación de riesgo durante el embarazo”, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 134/2018.

Rivas Vallejo, P., “La negativa a aplicar ajustes razonables tras la declaración de incapacidad permanente convierte en discriminatoria la extinción del contrato”, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 1/2024.

Rodríguez Sanz de Galdeano, B., “El deber de introducir adaptaciones como medida de acceso y mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad”, en *Documentación Laboral*, nº 120/2020.

Waddington, L., “When is reasonable for Europeans to be confused: Understanding when a disability accommodation is reasonable from a comparative perspective”, en *European Disability Forum*, Universidad de Maastrich, 2008. Disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1128295.