

V.

Discapacidad y empleo: problemáticas alrededor del derecho de adaptación del puesto de trabajo

JUAN REYES HERREROS
QUDUS LAWAL MOHAMMED
IRENE FERNÁNDEZ GIL
DANIEL OSORIO ROZO

Resumen: *La aplicación efectiva de los derechos laborales de las personas con discapacidad en España se ve dificultada, entre otros motivos que exceden del objeto de este estudio (como sesgos o prejuicios), por ciertas lagunas normativas y la consiguiente incertidumbre que supone su interpretación judicial. Igualmente, el mero hecho de que no haya un claro reconocimiento legal de ciertos derechos más específicos o derivados del derecho general a la adaptación del puesto de trabajo comporta que las personas trabajadoras con discapacidad se vean obligadas a acudir a los tribunales para ver satisfecho dicho derecho de adaptación a través de ajustes razonables. En concreto, el objeto de este estudio es analizar dos áreas de esta problemática: la adaptación de la jornada laboral y la realización de ajustes organizativos cuando estos tienen incidencia en otras personas trabajadoras. A su vez, y a fin de contribuir a un reconocimiento ágil de tales derechos, este estudio plantea diferentes propuestas de carácter normativo.*

1. INTRODUCCIÓN

La *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* de las Naciones Unidas, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 (la «Convención»), ratificada por España el 23 de noviembre de 2007 y que entró en vigor el 3

de mayo de 2008, ha reforzado la protección internacional de los derechos de las personas discapacitadas por cuanto supuso la promulgación de un catálogo específico de derechos para este colectivo, y ello bajo la premisa de que toda persona tiene los derechos y libertades enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, sin distinción de ninguna índole.

El artículo 27 de la Convención reconoció el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, y estableció, adicionalmente, la obligación de los Estados Parte de velar por la adopción de ajustes razonables:

«Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: [...]

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo».

El derecho al trabajo de las personas discapacitadas —y, en general, todo derecho reconocido en la Convención— está intrínsecamente vinculado con la prohibición de discriminación por razón de discapacidad. En este sentido, el artículo 2 de la Convención define la discriminación por motivos de discapacidad como *«cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables».*

Así, tanto el acceso al empleo en igualdad de condiciones como su mantenimiento en un entorno inclusivo es un derecho de las personas discapacitadas, y constituye una obligación de los Estados Parte de la Convención velar por su cumplimiento.

Sin embargo, y en contra de tal declaración de derechos, en la práctica, las personas con discapacidad se enfrentan a múltiples barreras que, en el ámbito de las relaciones laborales, se concretan en una dificultad de acceso al mercado laboral (fruto en gran medida de sesgos y prejuicios en relación, por ejemplo, con su productividad) y en problemas de adaptación de los puestos de trabajo

(o condiciones laborales, en sentido amplio), todo lo cual acaba resultando en un elevado nivel de desempleo. Así, tales circunstancias se ven reflejadas en una reducida tasa de empleo de las personas con discapacidad en España, que, de acuerdo con el Anuario 2025 sobre el mercado laboral preparado por el Instituto Nacional de Estadística, el año 2023 se situaba en un 28,5 %, siendo prácticamente un 60 % inferior a la tasa de empleo de las personas sin discapacidad.

Asimismo, en función del tipo de discapacidad o de la edad de la persona discapacitada, su dificultad de acceso a un empleo puede ser incluso mayor. Por ejemplo, para el año 2022, el Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España («ODISMET») constató que las personas con discapacidad que se encuentran en los grupos de edad de 16 a 24 años cuentan con la tasa de empleo más baja, siendo esta de tan solo un 11,9 %. Además, la tasa de empleo también se ve afectada a medida que se agrava la discapacidad o si se trata de una discapacidad psíquica. En este sentido, las tasas de empleo de las personas con discapacidad psicosocial y discapacidad intelectual son del 19 % y 21,9 %, respectivamente.

En relación con lo anterior, se observa una especial dificultad en el acceso al empleo en el denominado «mercado ordinario», por cuanto el empleo de las personas con discapacidad se acaba concentrando en los Centros Especiales de Empleo («CEE») que configuran el conocido como «empleo protegido». Según el Informe General número 10 del ODISMET, en el año 2024 se realizaron en el territorio nacional 100 613 contratos específicos para personas con discapacidad, de los cuales un 73,1 % fueron realizados en CEE.

Ello pone de manifiesto la importancia del empleo protegido para el ejercicio del derecho al trabajo por parte de las personas con discapacidad. No obstante, no se puede perder de vista que la integración real y el acceso de las personas con discapacidad al empleo en igualdad de condiciones requiere de la necesaria colaboración y coordinación con el mercado ordinario de trabajo. En otras palabras, y sin perjuicio de supuestos en que por las consecuencias de la discapacidad ello no sea factible, el empleo protegido debería ser una pasarela al mercado ordinario de trabajo.

En ese contexto, la plena y efectiva incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral constituye uno de los desafíos más complejos de nuestro ordenamiento jurídico laboral. Tal problemática la ha abordado el legislador español a través de distintas medidas (relación laboral especial para el trabajo en los CEE, modalidades contractuales específicas, incentivos a la contratación, etc.), las cuales, lamentablemente, se han demostrado insuficientes. De este modo, aunque la normativa laboral ha experimentado avances significativos en materia de igualdad y no discriminación para determinados

colectivos, persisten lagunas normativas y disfunciones interpretativas que impiden que la igualdad real, proclamada de forma solemne en los textos legales, se traslade de manera efectiva al ámbito de las relaciones laborales.

En relación con lo anterior, cabe insistir en que las carencias del mercado laboral respecto de las personas discapacitadas no solamente se producen en el acceso al empleo, sino también durante el desarrollo de la relación laboral, manifestándose tales carencias de manera particularmente incisiva en la regulación vinculada a la adaptación del puesto de trabajo.

En particular, este artículo se centra en una insuficiencia regulatoria que afecta a una doble problemática:

1. En primer lugar, la reducción y adaptación de la jornada laboral en relación con las personas con discapacidad se sigue articulando de forma referencial, esto es, a favor de trabajadores terceros (vinculados con personas discapacitadas) como medidas de conciliación familiar, sin que la normativa contemple una regulación específica y autónoma que considere la situación y derechos de las propias personas discapacitadas en tanto que trabajadoras. De esta forma, el derecho a una jornada ajustada o adaptada a las necesidades derivadas de la situación de discapacidad queda subsumido en el derecho genérico de ajustes razonables del puesto de trabajo sin mención específica al tiempo de trabajo.
2. En segundo lugar, las solicitudes de adaptación del puesto de trabajo de personas discapacitadas resultan con frecuencia rechazadas por la empresa bajo el argumento de que la medida solicitada genera un perjuicio organizativo o impacto negativo en otros trabajadores. Esta tensión entre el derecho individual al trabajo de la persona con discapacidad y la libertad de organización empresarial se resuelve, a falta de un desarrollo legislativo específico, mediante criterios jurisprudenciales heterogéneos que, en ocasiones, obvian la necesidad de efectuar una ponderación adecuada. La inexistencia de un parámetro normativo claro relativo a posibles modificaciones de condiciones de trabajo derivadas de peticiones de adaptación de puestos de trabajo por parte de otras personas trabajadoras con discapacidad propicia, *de facto*, negativas a tales peticiones de adaptación que comprometen la efectividad del principio de igualdad de oportunidades.

El propósito de este capítulo es, por tanto, examinar de forma crítica estas dos áreas de conflicto: (i) la configuración normativa de la reducción o adaptación de jornada y la falta de reconocimiento específico para los trabajadores discapacitados, así como (ii) la posible colisión de derechos con otros trabajadores cuando se solicitan adaptaciones del puesto de trabajo por parte de un

trabajador con discapacidad. Al respecto, se identificarán algunos desajustes interpretativos que comprometen la efectividad del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, lo cual trae causa en gran medida de ciertos vacíos legales. A partir de este análisis, se formularán propuestas de reforma normativa que contribuyan a facilitar el ejercicio del derecho de adaptación del puesto de trabajo (o condiciones laborales, en sentido amplio) por parte de los trabajadores con discapacidad.

2. MARCO JURÍDICO APLICABLE

Conforme se ha anticipado, la adaptación del puesto de trabajo para personas con discapacidad constituye un elemento esencial para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral. Sin embargo, y según se detallará a continuación, la regulación en esta materia resulta demasiado genérica, y tanto la normativa internacional como la nacional se limitan a realizar menciones sucintas al derecho de los trabajadores discapacitados a que se realicen ajustes razonables en sus puestos de trabajo, sin establecer los ámbitos posibles de aplicación (por ejemplo, y en el caso que nos ocupa, la jornada laboral) ni criterios materiales que faciliten la aplicación real de tal derecho.

Siguiendo lo apuntado en la introducción del presente capítulo, la regulación principal de esta materia se establece en el artículo 27 de la Convención, la Directiva 2000/78/CE, el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social («LGD»), el artículo 59 del Estatuto Básico del Empleado Público («EBEP») y algún convenio colectivo de ámbito sectorial que concreta los posibles ajustes razonables del puesto de trabajo en caso de discapacidad.

En primer lugar, es preciso recordar que la Convención, como instrumento internacional en el que se recoge el derecho a la adaptación del puesto de trabajo de las personas con discapacidad, dispone en su artículo 27, apartado (i), la obligación de los Estados Parte de *«Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo»*.

Este mandato es jurídicamente vinculante en el orden interno español tras la ratificación por España de la Convención el 23 de noviembre de 2007, que forma parte del ordenamiento jurídico español. Ello genera un doble efecto: por una parte, el deber del Estado de adoptar medidas para que efectivamente se realicen tales «ajustes razonables» (lo cual debería incluir que nuestro legislador regule de forma suficiente y eficaz los derechos establecidos en la

Convención); por otra parte, la exigibilidad directa de los derechos convencionales ante los órganos jurisdiccionales, incluso en ausencia de desarrollo legislativo suficiente.

Del mismo modo, a nivel europeo, la Directiva 2000/78/CE plantea un marco común para la igualdad en el empleo, definiendo en su artículo 5 el concepto de ajustes razonables como *«las medidas adecuadas y necesarias que, en función de cada caso concreto, permitan a la persona con discapacidad acceder, participar y progresar en el empleo, o tener formación, siempre que dichas medidas no supongan una carga desproporcionada para el empresario»*. En relación con el concepto de carga desproporcionada o excesiva, el citado artículo continúa diciendo que *«la carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades»*.

En el ámbito nacional, la trasposición de la Directiva 2000/78/CE se llevó a cabo mediante la LGD, la cual contiene una definición general de ajustes razonables y otra específica para el ámbito laboral.

Así, en lo que se refiere a la definición general, el artículo 2, apartado (m) de la LGD, establece lo siguiente sobre los 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»*.

A su vez, en relación con el ámbito específicamente laboral, el artículo 40.2 de la LGD determina lo siguiente: *«Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario»*.

Seguidamente, el mismo artículo 40.2 de la LGD define el concepto de carga excesiva de la siguiente forma: *«Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa»*.

En conexión con lo anterior, el artículo 66.2 de la LGD dispone diferentes factores cuya valoración es necesaria a la hora de determinar la razonabilidad

del ajuste. En este sentido, se tendrán en cuenta *«los costes de la medida, los efectos discriminatorios que suponga para las personas con discapacidad su no adopción, la estructura y características de la persona, entidad u organización que ha de ponerla en práctica y la posibilidad que tenga de obtener financiación oficial o cualquier otra ayuda»*.

En línea con los preceptos mencionados, el Tribunal Constitucional ha considerado que la adaptación del puesto de trabajo a través de ajustes razonables integra el derecho a la no discriminación por motivo de discapacidad con el fin de garantizar los derechos e igualdad de trato en el ámbito laboral de las personas trabajadoras discapacitadas (sentencia del Tribunal Constitucional núm. 51/2021, de 15 de marzo).

Del mismo modo, el EBEP regula tal derecho en su artículo 59, que dispone que *«cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad»*.

A pesar de ello, y como se ha adelantado, la regulación existente es demasiado vaga o ambigua, pues, en relación con el tema que nos ocupa, no especifica si la jornada de trabajo es también susceptible de adaptación a través de los mencionados ajustes razonables.

Partiendo de tal marco general relativo al derecho de adaptación del puesto de trabajo, no resulta sorprendente el hecho de que la normativa básica laboral (este estudio se centra en la relación laboral común u ordinaria, no en la especial que se desarrolla en los CEE y cuya regulación se encuentra en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo), el Estatuto de los Trabajadores («ET») contemple los supuestos de reducción o adaptación de la jornada laboral desde una única perspectiva en la que la persona discapacitada es el sujeto causante (esto es, merecedor de cuidado). En otras palabras, el reconocimiento efectivo de los derechos de las personas discapacitadas en el ámbito de las relaciones laborales debería también permitir de forma clara que las personas trabajadoras con discapacidad tengan reconocidos (ellas mismas) tales derechos de reducción o adaptación de la jornada laboral como medida para atender sus propias necesidades.

De este modo, el artículo 37.6 del ET establece la posibilidad de reducir la jornada de trabajo, con una disminución proporcional del salario, entre un octavo y la mitad de la duración de aquella por motivos de cuidado directo de algún menor de doce años o de una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retributiva. Como se puede apreciar, la persona discapacitada es el sujeto causante de la reducción de jornada; sin embargo, no se

prevé este mismo derecho de reducción de la jornada laboral para las propias personas trabajadoras discapacitadas en el supuesto en el que ello pudiera ser necesario por las necesidades derivadas de su situación de discapacidad.

Igualmente, desde la perspectiva más amplia de la adaptación de la jornada de trabajo (en concreto, «[...] de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia [...]»), el artículo 34.8 ET solo hace referencia específica a posibles situaciones de discapacidad en términos de sujetos mercederos de cuidados por parte de terceros, no como una condición que podría afectar a los propios trabajadores discapacitados y que podría alegarse como causa justificativa para solicitar una adaptación de jornada.

Por último, entre la normativa básica a tener presente es preciso mencionar la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales («Ley de PRL»), pues, como la propia norma define, su objeto es la promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores a través de la implementación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

La ausencia de una previsión normativa específica que reconozca el derecho a la reducción o adaptación de jornada en estos supuestos constituye en la práctica un impedimento importante para los trabajadores con discapacidad. Ello es así porque la situación de discapacidad puede resultar incompatible, por ejemplo, con jornadas de cierta duración (la discapacidad puede provocar un mayor cansancio del trabajador), o bien requerir de un determinado horario (por limitaciones visuales; necesidades de transporte...), o, entre otros posibles motivos, para adaptar la jornada a fin de poder asistir a determinados tratamientos.

3. APLICACIÓN DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO

3.1. REDUCCIÓN Y ADAPTACIÓN DE JORNADA PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Conforme se acaba de exponer, la regulación vigente en el ET omite toda referencia expresa al derecho de las personas con discapacidad a reducir o adaptar su jornada laboral por razones inherentes a su propia situación, circunscribiendo dichas medidas a supuestos de conciliación familiar de modo que la persona con discapacidad figura como sujeto de cuidado y, por tanto, no como potencial titular de la prerrogativa. Esta laguna normativa ha obligado a depositar en la interpretación judicial la efectividad de un derecho que, si bien se deduce de la Convención, de la Directiva 2000/78/CE y de la LGD, carece de desarrollo positivo específico en la legislación laboral común.

Dada la falta de reconocimiento específico de dichos derechos, las personas discapacitadas deben recurrir necesariamente a los tribunales para poder ejercerlo. Estos tribunales han resuelto la existencia del derecho de las personas discapacitadas a la reducción de jornada o a su adaptación, como norma general, tras la negativa empresarial a las medidas solicitadas y el despido del trabajador. Las dificultades que lamentablemente existen en la práctica se evidencian en que los precedentes localizados reconocen tal derecho tras una decisión extintiva por parte del empresario tras haber existido unas peticiones previas de reducción o adaptación de la jornada laboral. Aunque el aspecto extintivo no es objeto de este estudio, cabe apuntar que tales despidos, como no puede ser de otra manera por su carácter discriminatorio, fueron todos ellos declarados nulos.

En particular, los órganos jurisdiccionales de nuestro país reconocen el derecho a la reducción de jornada de las personas discapacitadas basando sus resoluciones principalmente tanto en la Directiva 2000/78/CE como en la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea («TJUE») de 11 de abril de 2013, asunto C-335/11, siendo este un pronunciamiento capital en materia de igualdad de trato y ajustes razonables para personas con discapacidad en el empleo.

Así pues, en la sentencia anteriormente citada, el TJUE resuelve el despido de dos trabajadoras danesas y su calificación como discriminatorio al no haber adoptado su empleador los ajustes razonables exigidos, en particular la reducción de la jornada. En este contexto, el TJUE parte de una interpretación sistemática y finalista de la Directiva 2000/78/CE, a la luz de la Convención, y afirma que:

«El concepto de «discapacidad» a que se refiere la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que comprende una condición causada por una enfermedad diagnosticada médicamente como curable o incurable, cuando esta enfermedad acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, y si esta limitación es de larga duración».

En esa lógica, el TJUE subraya que la obligación de ajuste razonable es consecuencia, y no presupuesto, de la existencia de la discapacidad:

«La enumeración de medidas adecuadas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, contenida en el vigésimo considerando de la Directiva 2000/78, no es exhaustiva y, por tanto, la reducción del tiempo de trabajo, aunque no estuviera comprendida en el concepto de «pautas de [tiempo de] tra-

bajo», puede considerarse como una medida de ajuste contemplada en el artículo 5 de esta Directiva en los casos en los que la reducción del tiempo de trabajo permita al trabajador continuar ejerciendo su empleo, conforme al objetivo perseguido por dicho artículo».

La anterior declaración, como ya se ha adelantado, ha sido empleada por los tribunales internos para solucionar el vacío normativo existente en el ET, y ha servido como base para acoger solicitudes de reducción de jornada realizadas por trabajadores discapacitados, incluso en casos en los que no se produce una solicitud formal.

Así, ejemplos de la aplicación de la normativa por los Tribunales nacionales son:

1. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia («TSJ») de Cataluña de 9 de diciembre de 2014, Rec. 6157/2014. En esta resolución, el TSJ aborda el caso de una trabajadora administrativa del *Consorti per a la Formació Contínua de Catalunya* diagnosticada de esclerosis múltiple, con un grado de discapacidad reconocido del 67 % que, tras reincorporarse a su puesto, manifiesta a su jefa directa y posteriormente ante la responsable de Recursos Humanos su intención de solicitar una reducción de jornada para compatibilizar sus limitaciones físicas con el trabajo. Sin embargo, en lugar de proceder a la adaptación solicitada, la entidad pública decide despedir a la trabajadora.

En instancia, el despido fue declarado improcedente por falta de acreditación de la causa económica que alegó la entidad pública. Sin embargo, la trabajadora recurrió alegando la existencia de una vulneración de derechos fundamentales a la igualdad y no discriminación y a la integridad física y moral. El TSJ de Cataluña revocó la sentencia del Juzgado de lo Social y declaró la nulidad del despido, apreciando discriminación por discapacidad. El TSJ parte de la consideración de que la Directiva 2000/78/CE exige a los empleadores la adopción de ajustes razonables que permitan a las personas con discapacidad acceder y mantenerse en el empleo, incluyéndose la reducción del tiempo de trabajo, siempre que no suponga una carga excesiva para la organización. En particular, en la sentencia se afirma que:

«Ha de entenderse pues que atendido que la trabajadora hizo llegar claramente a la empresa su interés cierto en trabajar a tiempo parcial dada su discapacidad, que entendía compatible con su trabajo administrativo en la Administración pública, y que fue afectada con un despido objetivo, que además fue declarado improcedente en tanto no concurría la

causa legal para ello, —lo que no se recurre por parte de la empresa— existe ciertamente un indicio de discriminación que conforme a las notorias reglas de distribución de carga de la prueba obligaba a la empresa a acreditar que su despido fue completamente ajeno a todo propósito discriminatorio, lo que no ha hecho; pues no es tal prueba el hecho de que se despidieran a otros cinco trabajadores, sin que conste acreditado que el organismo finalmente tiene una plantilla inferior en seis trabajadores a la que ostentaba antes del despido. Por ello ha de entenderse que el despido es nulo por discriminación, y que en consecuencia la demandada ha de readmitir a la trabajadora en su mismo puesto de trabajo, con reducción de jornada en términos compatibles con su organización empresarial y las necesidades de la trabajadora, —sin perjuicio del necesario rendimiento profesional por parte de la trabajadora— y con abono de los salarios de tramitación en el periodo en que no haya estado en situación de incapacidad temporal» (el énfasis es nuestro).

2. Sentencia del TSJ de Cataluña de 27 de febrero de 2023, Rec. 5189/2022. Esta sentencia analiza la extinción objetiva del contrato de un operario funerario diagnosticado de epilepsia mioclónica juvenil. El trabajador aportó diversos informes médicos que desaconsejaban la nocturnidad y la rotación de turnos, y solicitó la adaptación de su horario a un turno diurno fijo. La empresa, tras remitirlo a un reconocimiento médico que confirmó la necesidad de evitar la turnicidad, decidió despedirlo por ineptitud sobrevenida bajo el argumento de la imposibilidad de reorganizar los turnos.

El TSJ rechaza la alegación empresarial y declara probado que el trabajador había prestado servicios con normalidad cuando se le excluyó del turno nocturno durante todo 2020 y que la compañía no acreditó la existencia de «dificultades organizativas insuperables» para mantener esa medida. Partiendo de la Directiva 2000/78/CE, de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y de la jurisprudencia del TJUE (entre otras, la sentencia de 11 de abril de 2013), la Sala concluye que la modificación horaria solicitada constituía un ajuste razonable y que su denegación seguida de despido implica discriminación directa por discapacidad y vulneración de la garantía de indemnidad.

De este modo, a pesar de la falta de referencia específica en el ET del derecho de las personas discapacitadas a la reducción de jornada o a su adaptación, los tribunales españoles han reconocido la existencia de dicho derecho en aplicación de la obligación de ajustes razonables establecida en la normativa internacional. Sin embargo, la tutela jurisdiccional, aun siendo indispen-

sable, no puede suplir la incertidumbre y dificultades prácticas que genera la falta de claridad o regulación específica del derecho de adaptación del puesto de trabajo (o, como sería más preciso, de las condiciones laborales). En definitiva, se trataría de reconocer un específico supuesto de hecho legitimador de la reducción o adaptación de jornada (el hecho de sufrir una discapacidad que, de forma justificada, exija una reducción o adaptación de jornada) del mismo modo que, por ejemplo, se contempla para otros supuestos (por ejemplos, la guarda legal de menores de 12 años). Frente a ello, el actual modelo de carácter reactivo desplaza la carga de activar judicialmente el derecho a la persona trabajadora con discapacidad, quien se ve obligada a litigar, con los inconvenientes de diversa índole que ello comporta.

3.2. ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO CON INCIDENCIA EN EL PUESTO DE OTROS TRABAJADORES

Como es sabido, las organizaciones empresariales no están compuestas por la suma de personas que prestan servicios de manera aislada, sino por personas que actúan de forma coordinada. Esta estructura se cristaliza en áreas específicas de trabajo, turnos de trabajo, tiempos de dedicación, jerarquías, roles, responsabilidades y en el uso de herramientas y espacios compartidos. Todo ello, lejos de ser un detalle irrelevante para el caso que nos ocupa, puede resultar determinante al estudiar cómo una modificación en la adaptación en el puesto de trabajo de una persona discapacitada (y, en concreto, en el tiempo de trabajo) puede impactar, de manera directa o indirecta, en los restantes miembros de la organización.

En este sentido, las empresas se enfrentan con frecuencia a la disyuntiva de satisfacer peticiones individuales de trabajadores (ya sea por motivos de conciliación o adaptación de las condiciones de trabajo) y, a la vez, mantener una correcta organización de la actividad. El reto radica en que estos cambios pueden no solo afectar al propio trabajador que los solicita, sino también a otros trabajadores cuyas condiciones laborales (horario, funciones, etc.) pueden verse de algún modo impactadas.

En relación con ello, la normativa laboral vigente no regula la manera de proceder cuando la petición (y, de ser justificada, consiguiente obligación) de adaptación del puesto de trabajo entra en conflicto con otros trabajadores. En consecuencia, una vez más ante esta laguna normativa, han sido los órganos judiciales quienes han tenido que resolver los conflictos en el seno de las empresas, y han debido dirimir los conflictos entre la necesidad de adaptación del puesto de trabajo de una persona discapacitada y los derechos del resto de los trabajadores de la empresa. Tal y como se expondrá a continuación, la falta de una regulación que contemple la posibilidad de modificar las condi-

ciones laborales de otros trabajadores cuando sea necesario para poder satisfacer el derecho a la adaptación del puesto de trabajo de las personas discapacitadas ha dado lugar, en alguna ocasión, a la falta de reconocimiento judicial de dicho derecho a la adaptación del puesto de trabajo.

Así, algunos ejemplos (con fallos de distinto signo) serían los siguientes:

3. Sentencias del TSJ de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, de 10 de diciembre de 2021, Rec. 1875/2020, y 27 de junio de 2024, Rec. 660/2023. En ambas resoluciones el TSJ avaló la práctica empresarial de denegar una adaptación del puesto de trabajo (en concreto, una alteración del tiempo de trabajo) por la afectación que aquella tenía en las condiciones de otros trabajadores.

Las dos sentencias abordan el caso de un mismo médico de emergencias en unidades móviles (ambulancias) que en dos ocasiones solicitó al Servicio de Salud de Castilla-La Mancha que adaptara su puesto de trabajo para no realizar los turnos nocturnos y, en consecuencia, evitar realizar turnos de 24 de horas que pudieran afectar a sus ciclos de sueño.

En particular, tras la emisión del informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de un «Apto con Limitaciones» en el que se recomendaba que se le «evitara la privación del sueño del trabajador por efecto deletéreo de su patología crónica de base», el trabajador solicitó que se le eximiera de realizar turnos de noche, petición que fue denegada por el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha. Fue después de esta negativa cuando el trabajador presentó las demandas, siendo estas desestimadas en instancia.

En suplicación se mantiene dicha desestimación. En este contexto y en lo que se refiere a la fundamentación de tal resolución, son muy ilustrativos los siguientes pasajes de la sentencia de 10 de diciembre de 2021, Rec. 1875/2020, y que la posterior sentencia 27 de junio de 2024, Rec. 660/2023, reproduce:

«En términos generales, debe entenderse que la adaptación del puesto de trabajo puede exigirse en toda la extensión derivada del mentado art. 15. 1 d/ de la LPRL, es decir, en todo lo que se refiere 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”. Se trata, como puede observarse, de una previsión relativa a la propia concepción material del puesto, así como a los equipos y métodos de trabajo, que tienen una incidencia directa en el modo en el que el trabajador desarrolla sus funciones desde una perspectiva estrictamente individual, sin proyección sobre la organización general de la empresa.

Ahora bien, cuando lo que se pretende es incidir en el tiempo de trabajo, entonces pueden entrar en juego otras consideraciones, si de ello se pudiera derivar una alteración de la organización general, con repercusión en el servicio y en las expectativas y derechos de otros trabajadores. De este modo, podría sostenerse sin mayores esfuerzos que un trabajador pudiera adscribirse de manera permanente a un turno, pero no alterar el régimen de turnos».

Así, dentro de ese marco y tras avalar el hecho que los sanitarios de la unidad móvil puedan hacer dos turnos de 12 horas, declara que:

«En el caso que nos ocupa, no existe duda de que el servicio de urgencias y emergencias en base móvil al que se encuentra adscrito el demandante, se estructura en turnos acumulados de 24 horas, y en ello nada resulta objetable, a pesar de los reparos del recurrente. [...]

La consecuencia de lo anterior es clara: el servicio móvil de urgencias y emergencia puede organizarse en turnos de 24 horas, con periodos de descanso adaptados a tal duración de la jornada y sus incidencias. Ello es compatible con que uno de los trabajadores en cuestión, en este caso el recurrente, no se muestre conforme con tal distribución del tiempo de trabajo, pero dicha disconformidad de alcance estrictamente individual no puede extenderse a la totalidad del servicio, y tampoco a su propia situación personal cuando, como es el caso, no puede fraccionarse o segregarse el tiempo de trabajo en turnos de trabajo distintos a los que conforman la organización del servicio.

En fin, como venimos diciendo, la empresa tiene la obligación de adaptar el puesto de trabajo, pero dicha obligación no es absoluta y encuentra sus límites en la propia organización del servicio, en cuanto afecte a los turnos y distribución temporal del trabajo, incidiendo sobre el resto de trabajadores.»

Llegado este punto, debemos concluir que no asiste al demandante recurrente el derecho a la adaptación de su puesto, en cuanto ello implique la alteración de su particular tiempo de trabajo, de modo que, sobre un sistema general de prestación de servicios en turnos de 24 horas, se incruste un particular turno de 12 horas para excusarle de prestar servicios en tiempo nocturno, con la inevitable alteración de los turnos del resto de profesionales adscritos».

En ambas resoluciones, el TSJ analiza los distintos mecanismos alternativos establecidos para otros supuestos (como por ejemplo la suspensión del contrato en caso de riesgo para el embarazo), pero, tras descartar su aplicabilidad al supuesto objeto de discusión, la sentencia indica que la solicitud debe articularse, en sus propios términos, «por los mecanismos alternativos que inciden sobre la vigencia de la relación laboral».

Esta última consideración pone de manifiesto que la alternativa jurídica ante las dificultades inherentes a la adaptación del puesto de trabajo (cuando, por ejemplo, dicha adaptación genera efectos adversos sobre otros trabajadores) consistiría en recurrir a los mecanismos que inciden sobre las vicisitudes del propio contrato de trabajo, esto es, la suspensión o, en su caso, la extinción de la relación laboral. Tales medidas conllevan inevitablemente consecuencias negativas de considerable entidad para la persona trabajadora afectada, lo que evidencia la complejidad del equilibrio que debe alcanzarse entre la protección individual de la persona trabajadora con discapacidad y los intereses colectivos en el ámbito laboral (así como la lícita facultad empresarial de organización de la actividad).

4. Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Santiago de Compostela, de 7 de febrero de 2024 (autos 397/2022). A diferencia del pronunciamiento anterior, esta sentencia sí reconoce la posibilidad de alterar las condiciones laborales de una trabajadora como consecuencia derivada de unas previas solicitudes de adaptación del puesto de trabajo. En concreto, esta resolución desestima la demanda de una trabajadora, vigilante de seguridad, en la que solicita que se declare nula, o subsidiariamente injustificada, la modificación de condiciones de trabajo operada por la empresa consistente en la modificación de su horario y distribución del tiempo de trabajo. A la vista de los hechos probados, la empresa se vio obligada a reorganizar la asignación de los turnos (tres turnos de 8 horas cada uno) tras conceder tres adaptaciones de jornada por cuidado de menor, una de ellas por cuidado de menor con discapacidad.

Dada la concesión de las antedichas adaptaciones de jornada, la empleadora le notifica a la trabajadora una variación del horario de trabajo en la que solo trabajaría en los turnos que no pueden ser cubiertos por los trabajadores que vieron adoptada su jornada (principalmente, turnos de tarde). Dicha medida es impugnada por la demandante en la medida en que, si bien está conforme con la asignación de dichos turnos, no se le garantiza que libre dos fines de semana como venía siendo hasta ese momento.

Así, el Juzgado declara que la concesión de las adaptaciones de jornada afecta a la organización de los turnos y, en consecuencia, genera una causa organizativa que podría justificar una «modificación sustancial de las condiciones de trabajo» en el marco del artículo 41 del ET:

«De modo que, habiendo acreditado la demandada que concurre la causa organizativa, por la necesidad de reajustar los turnos de trabajo de los efectivos vigilantes de seguridad adscritos al servicio en puesto VI —incluidos los correturnos como la actora—, la medida debe estimarse justificada, sin que pueda concluirse que la empresa está obligada a cubrir en todo evento y supuesto mediante contratación ex novo las horas que quedan vacantes por ejercicio de derechos de conciliación de los trabajadores, ni que no pueda operar modificaciones en las condiciones laborales de sus trabajadores para cubrir las necesidades productivas cuando se produce una vacante o un déficit de personal en determinados turnos, pues tales prohibiciones no están contempladas en nuestra legislación, que sí ampara a la empresa para realizar modificaciones sustanciales de condiciones laborales siempre que acredite la causa económica, técnica, organizativa o productiva que las justifica y respete los cauces formales previstos legalmente».

Así pues, en situaciones de este tipo, esta reorganización puede llevarse a cabo mediante nuevas contrataciones o, como en el caso de autos, a través de modificaciones de las condiciones laborales de los trabajadores.

En todo caso, y sin perder de vista el carácter casuístico de esta problemática, el enfoque más razonable sería que, ante posibles solicitudes de adaptación del puesto de trabajo por razón de discapacidad, se realice una ponderación de los intereses en juego. Ello exige, por una parte, salvaguardar el derecho al trabajo y a la salud de la persona trabajadora con discapacidad; y, por otra parte, atender a las limitaciones y necesidades organizativas y productivas de la organización, con el objetivo de que ambos intereses puedan armonizarse de manera equilibrada.

4. CONCLUSIONES

Como se ha expuesto en los apartados anteriores, la realidad de nuestro ordenamiento jurídico laboral revela una regulación insuficiente que obliga a las personas trabajadoras con discapacidad a iniciar acciones judiciales para obtener un reconocimiento efectivo de su derecho a la adaptación del puesto de trabajo.

Con el objetivo de garantizar el derecho fundamental a la igualdad de trato y no discriminación, así como el ejercicio real y efectivo del derecho a un empleo digno por parte de las personas con discapacidad, cabría considerar las siguientes propuestas:

- (A). En aras de la seguridad jurídica y permitir una efectiva aplicación de derecho al empleo y adaptación del trabajo de las personas discapacitadas, sería útil reconocer expresamente la discapacidad de la propia persona trabajadora como supuesto de hecho o circunstancia que permita solicitar la adaptación o reducción de jornada dentro de los derechos reconocidos en los artículos 34.8 y 37.6 del ET, respectivamente.

Así, las personas discapacitadas dejarían de considerarse únicamente sujetos «causantes» del derecho para pasar a ser también sujetos activos en tanto que personas trabajadoras con derecho a ver reducida o adaptada su propia jornada laboral en atención a su situación de discapacidad.

En relación con ello, cabe destacar que algunas normas emanadas de la negociación colectiva (por ejemplo, el Convenio Colectivo del sector de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria o el Convenio Único para el Personal Laboral al Servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid [2025-2028]) ya reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la reducción y adaptación de sus jornadas. Sin embargo, tal reconocimiento se limita a determinados sectores o territorios.

Por tanto, la incorporación de este derecho en el ET permitiría al colectivo de personas trabajadoras con discapacidad acceder de manera generalizada a estas modalidades de «ajustes razonables». Todo ello, sin perjuicio de que tales reducciones o adaptaciones de jornada puedan ir, en su caso, acompañadas de determinados efectos o consecuencias objetivas (como sucede, por ejemplo, en los supuestos de reducción de jornada por guarda legal de menores de 12 años en que se aplica una reducción proporcional del salario).

Del mismo modo, la modificación o aclaración del actual artículo 40.2 de la LGD también podría reforzar el derecho de las personas con discapacidad a este tipo de medidas. Así, la reforma de este artículo para que la normativa haga referencia a la adaptación de las «condiciones de trabajo» y no del «puesto de trabajo» ayudaría a reforzar la idea de que la adaptación legalmente prevista puede afectar a cualquiera de los elementos o condiciones de la relación laboral (no únicamente a aspecto físicos o materiales del puesto de trabajo).

- (B). Por otra parte, dadas las dificultades organizativas derivadas de los posibles ajustes razonables que deban realizarse y que afectan a otros trabajadores de la empresa, también podría valorarse la posible reforma del actual artículo 41 del ET en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Tal reforma debería tener como objetivo procurar que la colisión entre el derecho a los ajustes razonables vinculados a la discapacidad y su posible afectación al resto de los trabajadores de la plantilla no suponga la denegación de las solicitudes de adaptación de las personas con discapacidad. Así pues, sin perjuicio de la valoración del caso concreto, así como de continuar respetando las garantías de procedimiento dispuestas en el mismo artículo 41 del ET, podría introducirse de forma expresa la existencia de ajustes razonables en los puestos de trabajo ocupados por personal discapacitado como causa objetiva para la modificación de condiciones laborales (las listadas como *numerus apertus* en el artículo 41.1 del ET: jornada, horario, régimen de trabajo a turnos, etc.).

Finalmente, y en todo caso, cabe mencionar que, para garantizar el derecho de las personas discapacitadas a los ajustes razonables del puesto de trabajo, es indispensable la ampliación y simplificación del sistema de ayudas directas a la adaptación de puestos de trabajo. Ello se debe a que, conforme se ha mencionado en el apartado 2 anterior del régimen jurídico aplicable, el derecho de las personas discapacitadas a la adaptación del puesto de trabajo no es absoluto, pues el ordenamiento jurídico parte de un concepto de «ajuste razonable» y al respecto contempla un posible motivo de oposición empresarial cuando tal ajuste suponga una «carga excesiva» para la empresa.

En este contexto, los distintos legisladores autonómicos han establecido diferentes programas de ayuda dirigidos a sufragar los costes específicos derivados de la adaptación de los puestos de trabajo de las personas discapacitadas¹. Sin embargo, el importe de dichas ayudas (la mayoría se sitúan entre 1 000 y 2 000 euros por persona con discapacidad que se ve beneficiada de la adaptación del puesto de trabajo), hace que puedan no ser eficaces en aquellos supuestos en los que, por ejemplo, la adaptación del puesto de trabajo no implique una mera adaptación de las instalaciones, sino la necesidad de recursos adicionales para (siguiendo con el ejemplo) cubrir la parte de jornada dejada vacante por el trabajador discapacitado.

1 Véase, por ejemplo, la Orden de 21 de junio de 2024, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas, en régimen de concurrencia no competitiva, para el fomento del empleo de personas con discapacidad en centros especiales de empleo y en el mercado ordinario de trabajo de la Junta de Andalucía; la ORDEN EPE/675/2022, de 17 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras del programa de subvenciones destinado a fomentar la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo del Gobierno de Aragón; o la ORDEN de 30 de diciembre de 2022, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas, destinadas al fomento de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario y en el mercado de trabajo protegido del gobierno de Canarias.

De este modo, el escaso importe de las ayudas existentes y la falta de determinación del concepto «carga excesiva» como elemento que puede justificar la negativa a la adaptación de los puestos de trabajo constituyen un riesgo considerable para el derecho al empleo de las personas discapacitadas. El refuerzo de la colaboración público-privada, el incremento de las ayudas, la posibilidad de abono anticipado de tales ayudas y la compatibilidad con otras bonificaciones a la contratación podrían ayudar a facilitar la aplicación de ajustes razonables de los puestos de trabajo de las personas discapacitadas.

En conclusión, la reforma sugerida del ET y la mejora del sistema de ayudas para la adaptación de los puestos de trabajo (o, como postulamos, de las «condiciones laborales» en sentido amplio) podrían contribuir a mejorar los niveles de empleo de las personas discapacitadas y el efectivo ejercicio de sus derechos laborales.

BIBLIOGRAFÍA

COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CERMI): *Derechos Humanos y Discapacidad Informe España 2024, 2025*. <http://www.convenciondiscapacidad.es/wp-content/uploads/2025/03/nforme-de-derechos-humanos-y-discapacidad-espana-2024-002-1.pdf>.

COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CERMI), FUNDACIÓN ONCE, MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL Y REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD: *Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad*, Madrid, 2023. <https://www.siiis.net/documentos/ficha/586922.pdf>

OBSERVATORIO SOBRE DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA (ODISMET): *Informe 10 del Observatorio sobre discapacidad y Mercado de trabajo en España*, 2025. https://odismet.es/sites/default/files/2025-04/Informe10_Odismet_Digital.pdf

JURISPRUDENCIA

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de abril de 2013 (Sala Segunda, asunto C-335/11).

Tribunal Superior de Justicia

- Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sección 1.^a) núm. 8103/2014, de 9 de diciembre, rec. 6157/2014 (ECLI:ES:TSJCAT:2014:12108).

- Sentencia de la Sala de lo Social Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Sección 1.^a) núm. 1870/2021, de 10 de diciembre, rec. 1875/2020 (ECLI:ES:TSJCLM:2021:3129).
- Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sección 1.^a) núm. 1352/2023, de 27 de febrero, rec. 5189/2022 (ECLI:ES:TSJCAT:2023:2579).
- Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha(Sección 2.^a) núm. 1133/2024, de 27 de junio, rec. 660/2023 (ECLI:ES:TSJCLM:2024:2031).

Juzgados

- Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Santiago de Compostela, núm. 21/2024, de 7 de febrero, Autos 397/2022. (ECLI:ES:JSO:2024:784).

NORMATIVA

Normativa internacional

- Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas.

Normativa europea

- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Normativa estatal

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.

Normativa autonómica

- Orden de 21 de junio de 2024, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas, en régimen de concurrencia no competitiva, para el fomento del empleo de personas con discapacidad en centros especiales de empleo y en el mercado ordinario de trabajo de la Junta de Andalucía.
- ORDEN EPE/675/2022, de 17 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras del programa de subvenciones destinado a fomentar la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo del Gobierno de Aragón.
- ORDEN de 30 de diciembre de 2022, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas, destinadas al fomento de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario y en el mercado de trabajo protegido del gobierno de Canarias.