



Buenas prácticas en la adaptación de puestos de trabajo

Este documento ha sido elaborado en el marco del [Real Decreto 860/2018, de 13 de julio](#), por el que se regulan las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social a realizar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, así como las Resoluciones que desarrolle el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Índice

1. Qué es la adaptación de puesto de trabajo	4
2. A quién va dirigida	4
3. Beneficios	5
4. Deber legal	8
5. Régimen de sanciones	14
6. Cómo realizar la adaptación	16
7. Quién debe iniciar los trámites	18
8. Definiciones	19

1. Qué es la adaptación de puesto de trabajo

La adaptación de puesto de trabajo se refiere a la obligación que tienen los empleadores de realizar las modificaciones y ajustes necesarios y adecuados en el entorno laboral para garantizar que las personas trabajadoras puedan desempeñar su labor de manera segura, saludable y eficiente, teniendo en cuenta sus características personales, su estado de salud o una posible discapacidad.

La adaptación de puestos engloba a la adaptación ergonómica, espacio y material del puesto de trabajo, pero también a los métodos y condiciones de trabajo como pueden ser la flexibilización del horario, las pausas o los turnos, o eximir o transferir algunas funciones, así como el reciclaje profesional de los individuos.

2. A quién va dirigida

Los colectivos a los cuales se dirige la adaptación de puestos son:

- **Personas trabajadoras con discapacidad** (igual o superior al 33%) o incapacidad permanente reconocida (total, absoluta o gran incapacidad), ya sea física, psíquica o sensorial que necesiten ajustes específicos para realizar sus tareas.
- **Personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida o capacidad disminuida.** Es aquella venida de forma repentina e imprevista y que implica un deterioro funcional, debido a accidentes, enfermedades u otras causas (pérdida de extremidades, problemas sensoriales, enfermedades mentales, cáncer, etc.).
- Personas trabajadoras que, aunque no tienen reconocida ninguna discapacidad o incapacidad, son **sensibles a determinados riesgos** presentes en su puesto de trabajo (lesiones osteomusculares, dificultades auditivas, problemas respiratorios, alteraciones en las cuerdas vocales, trastornos emocionales, envejecimiento), y que pueden agravarse por las condiciones del trabajo.
- Trabajadoras **embarazadas**, que hayan dado a luz recientemente o en periodo de lactancia, cuyas condiciones laborales puedan afectar su salud o la del feto.
- Menores de edad.
- Personas trabajadoras temporales y de ETTs.

3. Beneficios

Para la empresa

Al ser una obligación legal, el primer beneficio para el empresario es el de evitar sanciones por no adaptar un determinado puesto de trabajo.

Además, hay la posibilidad de acceder a reducciones fiscales, ayudas públicas y subvenciones, dependiendo de diferentes circunstancias y territorios.

Bonificaciones: Se bonifica la contratación indefinida que suponga la readmisión de personas trabajadoras que hubieran cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta, así como en los supuestos de personas mayores de 55 años con incapacidad permanente reincorporadas a su empresa en otra categoría, y personas mayores de esa edad que recuperan su capacidad y pudieran ser contratadas por otra empresa.

Cuantía: 138 euros/mes, siempre y cuando la citada readmisión no responda a un derecho de las personas trabajadoras a reincorporarse al puesto de trabajo.

Duración: 2 años.

Normativa: artículo 15 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, y artículo 2.3 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos:

“Las readmisiones que lleven a efecto las empresas, en los supuestos previstos en este artículo, podrán dar derecho a beneficios de la cuota patronal de la Seguridad Social en los términos que legalmente se establezcan.”

La adaptación de puestos aporta a la empresa diferentes beneficios en forma de:

- Proyección de buena imagen corporativa, mejora de la marca e innovación, tanto de la plantilla como del exterior. Es una ventaja competitiva para las organizaciones, que avanzan en su grado de inclusión y competitividad. La empresa se hace más atractiva para futuras contrataciones y atracción de talento.
- Tener empleados con discapacidades en todos los departamentos ayuda a garantizar que los productos y servicios que salen al mercado sean verdaderamente inclusivos.
- Disminución de la carga física o psíquica del puesto evita agravar la situación actual del trabajador y repercute en la disminución de la probabilidad de repetición de accidentes o enfermedades profesionales.
- La disminución de bajas por enfermedad o accidente, así como la reducción del tiempo de reincorporación, repercute directamente en la rebaja de costes por incapacidad.
- Extrapolación del modelo de adaptación de puesto al resto de la organización para la racionalización y mejora de los procesos productivos y organizativos de la empresa.
- Aumento del bienestar organizacional.
- Promoción del envejecimiento activo. La organización se prepara para la transición a la jubilación de todos sus colaboradores potenciando una cultura de trabajo inclusiva.
- Al reincorporarse la persona de baja disminuye la carga de trabajo de los compañeros de trabajo y contribuye a un mejor ambiente laboral.
- Los lugares de trabajo más inclusivos también obtienen buenos resultados en lo que respecta a la retención de personal. Los estudios demuestran que trabajar junto a empleados con discapacidad hace que las personas sin discapacidad sean más conscientes de cómo hacer que el lugar de trabajo sea más inclusivo y mejor para todos.
- Las personas con discapacidad tienen que ser creativas para adaptarse al mundo que las rodea. Como tales, desarrollan fortalezas, como habilidades para resolver problemas, habilidad, perseverancia, previsión y voluntad de experimentar, todo lo cual es esencial para la innovación.

Para la persona trabajadora

A la persona trabajadora cuyo puesto se ha adaptado se le brinda la oportunidad de seguir en activo y productiva. Se siente más respetada y apreciada, con lo que aumenta su actitud positiva, autoestima e inclusión en la empresa y en la sociedad.

Aprende nuevas habilidades y gana confianza en sí misma, repercutiendo en su desarrollo personal, bienestar y seguridad en el trabajo.



*El objetivo es que la persona vuelva a tener **la autonomía laboral** previa al accidente o enfermedad.*

4. Deber legal

Obligación: El empresario está obligado a adoptar las medidas necesarias para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa.

Normativa:

Según el artículo 15, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) el empresario está obligado a “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.”

Asimismo, según el artículo 22 de la LPRL, el empresario y los responsables en prevención serán informados sobre la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva:

“1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores”.

Según el artículo 25.1 de la LPRL, el empresario adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias en los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:

“1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.”

El **Artículo 4.2.d del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de los trabajadores a la integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, lo que incluye la adaptación del puesto.

Los siguientes artículos del **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 establecen:

2.m. “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.”

23.2.a. “Exigencias de accesibilidad de los edificios y entornos, de los instrumentos, equipos y tecnologías, y de los bienes y productos utilizados en el sector o área. En particular, la supresión de barreras a las instalaciones y la adaptación de equipos e instrumentos, así como la apropiada señalización en los mismos.”

40. “1. Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de o por razón de discapacidad.

2. 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.”

A su vez, en el artículo 63, sobre vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades, menciona:

“Se entenderá que se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, definidas en el artículo 4.1, cuando, por motivo de o por razón de discapacidad, se produzcan discriminaciones directas o indirectas, discriminación por asociación, acosos, incumplimientos de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas.”

La Directiva 2000/78/CE del Consejo relativa a la igualdad en el empleo incluye disposiciones específicas para luchar contra la discriminación basada, entre otras cosas, en la discapacidad. Obliga a las empresas a adoptar medidas de adaptación a las personas con discapacidad, permitiendo su participación en el empleo y la formación.

Esta Directiva se ha transpuesto al ordenamiento jurídico español a través de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, que a su vez modifica la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos en su artículo 37:

1. Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores con discapacidad su integración, en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido que se menciona en el artículo 41.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa e indirecta basada en la discapacidad.

3. Existirá discriminación directa cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de su discapacidad.

Y el artículo 41 de la Ley 62/2003 modifica los siguientes artículos del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social que define como infracciones muy graves:

Apartado 12 del artículo 8. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Apartado 13bis del artículo 8. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Más recientemente, tras la la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22), la Ley 2/2025, de 29 de abril modifica el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, así como el artículo 174 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se contemplan las causas de extinción del contrato de trabajo.

En la letra e) se suprime la gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, como causas de extinción automática del contrato de trabajo.

Se añade una nueva letra n) con el siguiente redactado:

n) Por declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.

Para determinar si la carga es excesiva se tendrá particularmente en cuenta 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. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas.

Sin perjuicio de lo anterior, en las empresas que empleen a menos de 25 personas trabajadoras se considerará excesiva la carga cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes:

1.^a La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56.1.

2.^a Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación.

La persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente en alguno de los grados citados en el párrafo primero de esta letra n) para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.

La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo. Cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.

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

Artículo 174.5 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, sobre extinción de la prestación de incapacidad temporal, al que se añade un nuevo párrafo 3, para contemplar la suspensión de la pensión de incapacidad permanente en aquellos casos en los que la empresa haya adaptado el puesto de trabajo a la nueva situación o haya destinado la persona trabajadora a otro puesto:

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

5. Régimen de sanciones

Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales: Se consideran infracciones administrativas, entre otras, **el incumplimiento de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables**.

Se considerará una infracción muy grave la adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquellos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Las infracciones se clasifican en:

Leves: Incumplimientos de obligaciones formales establecidas en la ley o sus normas.

Graves: Actos discriminatorios, falta de accesibilidad o ajustes razonables, desobediencia a requerimientos administrativos y presiones sobre personas que ejerzan acciones legales.

Muy graves: Acoso por discapacidad, incumplimiento reiterado de requerimientos administrativos y presiones sobre autoridades en el ejercicio de sus funciones.

Cuantía: Las infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán con multa, en su grado mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; en su grado medio, de 196.746 a 491.865 euros; y en su grado máximo, de 491.866 a 983.736 euros.

Normativa: Artículos 12.7, 13.4 y 40.2.c del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Artículos 80 y 81 del 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.

Infracciones en materia de relaciones laborales

Se consideran infracciones administrativas **muy graves** las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de discapacidad, entre otros motivos.

Cuantía: Las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales se sancionarán con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

Normativa: Artículos 8. 12 y 40.1.c del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.



6. Cómo realizar la adaptación

Analizar las demandas del puesto de trabajo con respecto a:

1. Competencias y requisitos para el puesto (formación, disponibilidad).
2. Demandas de las tareas (postura de trabajo, esfuerzo físico, equipos, herramientas).
3. Entorno de trabajo (barreras arquitectónicas, entorno ambiental, organización y factores psicosociales).

Analizar las capacidades de la persona:

1. A través de la vigilancia de la salud de su Servicio de Prevención una vez exista alta médica o resolución de incapacidad.
2. La empresa obtiene información sobre la aptitud para el desempeño del puesto (Apto, No apto, Apto con restricciones), así como la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

Para ajustar las características del trabajo a las capacidades funcionales de la persona, pueden adoptarse soluciones organizativas, de formación, de sensibilización y técnicas.

Medidas organizativas

- Adaptar o flexibilizar el horario laboral o los ritmos de trabajo. Incorporar pausas (para la toma de medicamentos) y descansos, suprimir los turnos de trabajo, permisos para ir al médico o para rehabilitación.
- Teletrabajo.
- Reubicación.
- Eliminar o reducir alguna tarea con dificultades o incompatible.
- Adaptar las funciones no esenciales o transferirlas a otra persona. Dependiendo de las circunstancias dicha situación puede ser temporal.
- Incluir la perspectiva de la diversidad funcional en toda la empresa y en la estrategia de negocio.
- Crear un procedimiento de adaptación de puestos.

Medidas de formación

- Reciclaje profesional de las personas trabajadoras.
- Ajustar el material para mejorar la accesibilidad, por ejemplo realizando una prueba oral en lugar de escrita.
- Mejorar posturas, movimientos y esfuerzos que debe realizar.
- Formación para la movilidad de los trabajadores invidentes como parte de su introducción en el lugar de trabajo.
- Asegurar que la formación sea accesible para las personas con diversidad funcional empleadas y que esta sea inclusiva.

Medidas de sensibilización

- Crear una cultura de trabajo inclusiva, de modo que cualquier persona pueda realizar su trabajo independientemente de su diversidad funcional.
- Fomentar un entorno libre de estigmas y barreras sociales.

Soluciones técnicas

- Rediseñar el entorno y la accesibilidad al puesto. Suprimir barreras arquitectónicas. Instalar ascensores, rampas o pasamanos.
- Ajustar la altura de los escritorios, pantallas y sillas.
- Lupas de pantalla de ordenador.
- Terminales Braille.
- Adaptar los equipos, muebles, instrumentos, herramientas y máquinas que se utilizan.
- Diseño del puesto de trabajo. Reorganizar el lugar o espacio de trabajo.
- Suministrar las tecnologías asistivas requeridas por las personas empleadas en el lugar de trabajo como una forma de ajuste razonable.
- Reducir la exposición a agentes químicos, físicos o biológicos para personas especialmente sensibles.
- Proporcionar una plaza de aparcamiento reservada.

Cualquier adaptación, y los costes correspondientes, deben ser realistas y no imponer una carga desproporcionada a la empresa. Deben ser acordes al tamaño y volumen de negocios de la empresa. Los empresarios deben ofrecer ajustes razonables a los empleados con diversidad funcional.

Se entiende por ajustes razonables cualquier modificación de un puesto o un entorno de trabajo que sea necesaria para permitir a una persona con diversidad funcional solicitar un puesto de trabajo, realizar una formación, desempeñar sus funciones y prosperar.

7. Quién debe iniciar los trámites

Dos opciones:

- A iniciativa de la empresa, previo consentimiento del afectado e informe de los representantes de los trabajadores.
- A iniciativa del propio trabajador mediante solicitud por escrito a la empresa.

Condiciones indispensables:

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Es fundamental contar con la opinión y la colaboración del trabajador. Hasta el punto que esto es requisito para realizar determinadas evaluaciones de riesgos.

8. Definiciones

Según la Real Academia de la Lengua se define:

Discapacidad: "Situación de la persona que, por sus condiciones físicas, sensoriales, intelectuales o mentales duraderas, encuentra dificultades para su participación e inclusión social."

Incapacidad: "Falta de capacidad para hacer, recibir o aprender algo."

Puede decirse que la incapacidad es la dificultad para hacer las actividades en cualquier ámbito de la vida. Es un problema personal directamente causado por una enfermedad, un trauma u otras condiciones de salud que impiden la completa integración del individuo en la sociedad.

Incapacidad laboral: "Situación de enfermedad o de padecimiento físico o psíquico que impide a una persona, de manera transitoria o definitiva, realizar una actividad profesional y que normalmente da derecho a una prestación de la seguridad social". Puede decirse que la incapacidad laboral sería la situación del trabajador que "viniendo realizando una determinada tarea, le sobreviene, de forma involuntaria e imprevisible, una disminución o anulación de su capacidad laboral".

El artículo 193.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social define la Incapacidad Permanente (IP) como:

"Es la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. No obstará a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del incapacitado, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo."

El artículo 2 del 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 define la Discapacidad como:

"Una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás."

A efecto legal tendrá la consideración de persona con discapacidad aquella a quien se le haya reconocido un grado igual o superior al 33 %.

De estas definiciones se desprenden las siguientes **diferencias entre los conceptos de incapacidad y discapacidad:**

La incapacidad se refiere a la situación que impide desempeñar una actividad laboral, normalmente asociada a alguna prestación económica, mientras que la discapacidad se relaciona con la dificultad para desempeñar un rol en la vida diaria que sería el normal en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales, y que en pocos casos tendrá asociado un subsidio, pero sí beneficios fiscales.

El artículo 25.1 de la LPRL considera que los trabajadores especialmente sensibles (TES) son los "que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo".

La consideración de TES está en relación a los riesgos presentes en el puesto de trabajo, independientemente de si el problema de salud ha sido originado, o no, por el desempeño laboral.

