

14ª Edición Premios Jóvenes Laboralistas 2025 (FORELAB)

LEY 2/2025 EN EL PUNTO DE MIRA: PERSPECTIVAS, INTERPRETACIÓN Y PROPUESTAS PARA EL FUTURO

La entrada en vigor de la Ley 2/2025 no ha estado exenta de debate debido a la reforma del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, que elimina la extinción automática de las relaciones laborales tras el reconocimiento de una Incapacidad Permanente. Esta modificación busca adaptar la legislación española a la Directiva 2000/78/CE y a la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Sin embargo, la norma incorpora términos indeterminados que plantean desafíos en su aplicación y requieren clarificación para garantizar seguridad jurídica.

Paloma Domínguez Muñoz
En Sevilla, a 31 de julio de 2025

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
II. ÁMBITO DE APLICACIÓN MATERIAL	4
III. ANÁLISIS NORMATIVO	5
1. Modificación del artículo 48 en relación con la justificación de la reforma del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores	6
2. Reforma del artículo 49.1.n) del estatuto de los trabajadores	7
3. Modificación del artículo 120 LRJS	15
4. Modificación del artículo 174 LGSS	16
IV. APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA NORMA	18
V. CONCLUSIONES. DIEZ CONSIDERACIONES PARA EL DESARROLLO DE FUTUROS MARCOS NORMATIVOS, REGLAMENTARIOS Y CONVENCIONALES	23

I. INTRODUCCIÓN

A raíz de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (“**TJUE**” en adelante), Sala Primera, de 18 de enero de 2024, caso CA NA Negrata, S.A. C- 631/2022 (“**Sentencia del TJUE C-631/2022**” en adelante) que resuelve una cuestión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, mediante auto de 26 de septiembre de 2022, unido a la progresiva igualación a efectos de empleo de las situaciones de discapacidad y de las incapacidades permanentes en todos sus grados, la normativa nacional ha justificado la supresión de la extinción automática de la relación laboral de los trabajadores a los que se les reconoce un grado de incapacidad permanente.

Resulta relevante destacar la importancia de la Sentencia comunitaria citada por cuanto la Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, (“**ET**” o “**Estatuto de los Trabajadores**” en adelante), en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de Incapacidad Permanente (“**Ley 2/2025**” en adelante) reproduce con literalidad parte del contenido del pronunciamiento del TJUE, incorporándolo directamente a la nueva redacción de los artículos afectados. Por ello, se deduce que esta normativa, introduce un nuevo enfoque en materia de extinción del contrato por incapacidad permanente para conseguir alinearse con los principios del Derecho de la Unión Europea.

Dicha reforma merece ser analizada desde tres perspectivas fundamentales:

1. **Ámbito de aplicación material:** resulta esencial determinar en qué supuestos concretos despliega efectos la nueva regulación y cuándo y cómo deben proceder las empresas en función del grado de incapacidad reconocido a la persona trabajadora.
2. **Análisis normativo:** merecen relevancia los términos empleados para la redacción de la norma, pues, a priori, y en ausencia de jurisprudencia interpretativa, pueden parecer indeterminados y poco precisos, así como los plazos y exigencias impuestas por la norma.
3. **Aplicación práctica de la norma:** debe evaluarse cómo se materializa la aplicación de la norma y su viabilidad, especialmente con la obligación empresarial de adoptar medidas de adaptación razonable del puesto de trabajo, los mecanismos existentes para determinar la posibilidad o imposibilidad de tal adaptación, así como otras cuestiones prácticas que pueden plantearse al aplicar la norma.

Previo a realizar este triple análisis, se debe enmarcar el contexto normativo aplicable, así como también se deben definir conceptos trascendentales para dar una mejor respuesta a interrogantes que se pueden desprender de la reforma introducida por la Ley 2/2025.

La Disposición Final Segunda de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, modifica el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre (“**LGDPDI**” en adelante) asimila las personas con discapacidad y a las que perciben una prestación de la Seguridad Social por Incapacidad Permanente distinta de la parcial, a los efectos del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Así, el ámbito de aplicación tanto de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre 2009 (“**Convención de Naciones Unidas**” en adelante) como de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y en la ocupación (“**Directiva 2000/78**” en adelante) incluirá a las personas que perciben una de las prestaciones de la Seguridad Social citadas.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN MATERIAL

Este primer punto de análisis resulta de interés porque, pese a que la Sentencia del TJUE sobre la que recae el origen de la modificación se pronuncie sobre una Incapacidad Permanente Total (“**IPT**” en adelante), el legislador ha decidido que la extinción automática deje de tener efectos también para los supuestos de Incapacidad Permanente Absoluta (“**IPA**” en adelante) y Gran Incapacidad¹ (“**GI**” en adelante).

Este despliegue de efectos a la totalidad es llamativo por la propia definición legal y jurisprudencial de los grados, cuya naturaleza implica una imposibilidad objetiva y generalizada para el desempeño de cualquier profesión, limitación que, hasta ahora justificaba la extinción automática.

Así, el reconocimiento de una IPA implica la pérdida de las condiciones psicofísicas mínimas necesarias para desempeñar cualquier trabajo con regularidad, eficacia y sujeción a horarios. Por lo que, tal y como se había interpretado hasta ahora, concurre un supuesto de IPA cuando la persona no puede mantener atención, desplazarse con autonomía, seguir instrucciones, comunicarse adecuadamente o realizar tareas físicas, lo que impide desempeñar cualquier trabajo con la regularidad que exige el mercado laboral².

Por su parte la GI se define como la situación de la persona trabajadora afecto a la IP que necesita de la ayuda asistencial de un tercero, perdiendo la más básica autonomía de la vida personal, como así se describe en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de

¹ La Disposición Adicional Única de la Ley 2/2025 modifica el término Gran Invalidez por Gran Incapacidad.

² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 11 de noviembre de 2015 (Rec. 4370/2014).

Galicia de 14 de septiembre de 2018 (Rec.1794/2018): “*Baste citar las sentencias del TS de 13-7-1983 y 19-1-1984, que reconocen gran invalidez en virtud de la necesaria dependencia del inválido respecto de otra persona y aunque esa ayuda no sea continuada.*”

El propio uso de la definición y naturaleza de los conceptos expuestos ha sido el argumento empleado por el Tribunal Supremo, en su Sentencia de 11 de abril de 2024 (Rec.197/2023), que zanja el debate al pronunciarse de forma tajante sobre la incompatibilidad del percibo de la prestación por Incapacidad Permanente con el del salario derivado de la prestación de servicios.

Más allá de la compatibilidad entre la prestación social y el desempeño de un puesto de trabajo -cuestión que transitoriamente está resuelta por la modificación en materia de Seguridad Social introducida por la Ley 2/2025 hasta que se aborde la negociación propuesta en dicha norma - la duda que ahora se plantea si se parte de las propias definiciones de los distintos grados de Incapacidad Permanente, en consonancia con el razonamiento empleado por el Tribunal Supremo en la cuestión expuesta, es si realmente, en términos genéricos, existe alguna posibilidad efectiva y material de adaptar los puestos de trabajo de forma que resulten, por un lado, compatibles con el grado de incapacidad reconocido, pero sin que, por otro lado, implique una carga excesiva para la persona empleadora.

Esta cuestión cobra, a su vez, relevancia en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas, donde los recursos técnicos y organizativos son limitados, y donde la capacidad de reestructuración interna es reducida. Por lo que, en este nuevo paradigma cabría preguntarse si el propio reconocimiento de una IPA o GI y su definición podría constituir, en sí mismo, un argumento válido para justificar que, en estos supuestos, no procede exigir adaptación alguna, al ser el propio grado lo que genera la carga excesiva para el empresario.

Este giro normativo obliga, por tanto, a repensar el encaje entre la dignidad de la persona trabajadora en situación de incapacidad y la viabilidad de su permanencia en la relación laboral, en contextos donde las limitaciones funcionales son, por definición, severas y generalizadas.

III. ANÁLISIS NORMATIVO

El análisis de la Ley 2/2025 se ha de realizar desde la modificación de la normativa estatutaria que, posteriormente, es la que justifica las modificaciones de la 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 (“LGSS” en adelante).

1. Modificación del artículo 48 en relación con la justificación de la reforma del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores

La modificación del artículo 48.2 ET tiene su razón de ser en incorporar como causa de suspensión el tiempo que transcurre entre la calificación de la Incapacidad Permanente y la reincorporación de la persona trabajadora al puesto de trabajo efectivamente adaptado. A priori, resulta una norma clara y sin posibilidad de que dé lugar a dudas. No obstante, y en conexión con la modificación del artículo 49.1.n) ET que se comentará a continuación, resulta llamativo que para los supuestos en los que la Incapacidad Permanente este sujeta a revisión por mejoría subsista la suspensión sin imponer a la Empresa la obligación de proporcionar un puesto de trabajo adaptado a la incapacidad permanente. En estos términos, al haber establecido la obligación de adaptar los puestos, exclusivamente, en el precepto donde se prevén las causas de extinción del contrato, parece claro que la intencionalidad del legislador ha sido la de excluir a los supuestos en los que opera la suspensión de la relación laboral.

Esta reflexión genera el interrogante de si el trabajador solicita la reincorporación con la adaptación del puesto tras el reconocimiento de una Incapacidad Permanente sujeta a mejoría, la empresa estaría obligada a asumir la adaptación. En este caso, en los términos literales del precepto, no cabría atribuir esa obligación al empresario, pues, en estrictos términos jurídicos, no se debería imponer la obligación de la adaptación porque no existe mandato legal. No obstante, una respuesta en sentido negativo podría suponer un actuar contrario a la normativa que sustenta la Ley 2/2025, al poderse considerar una traba discriminatoria hacia aquellas personas trabajadoras que quieran reincorporarse a la vida laboral.

Para dar respuesta a este interrogante, se debe dejar, nuevamente, al margen la distinción que se realiza en la normativa nacional entre la extinción y la suspensión, para dar de nuevo paso a la normativa internacional.

Bajo el prisma internacional, la Directiva 2000/78 debe ser interpretada de conformidad con la Convención de Naciones Unidas³.

El artículo 2 de la Convención establece que *“por «discriminación por motivos de discapacidad» se entenderá 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”*

³ Sentencia del TJUE, de 21 de octubre de 2021, Komisia za Zashtita ot diskriminatsia, C-824/19: *“Tal obligación también se establece en la Convención de la ONU, cuyas normas pueden invocarse para interpretar lo dispuesto en la Directiva 2000/78, de modo que esta última debe interpretarse, en la medida de lo posible, de conformidad con la citada Convención (sentencia de 15 de julio de 2021, Tartu Vangla, C-795/19, EU:C:2021:606, apartado 49 y jurisprudencia citada)”*

A la luz de esta definición, se puede concluir que la discriminación no solo se produce en los supuestos de extinción contractual, sino que también puede concurrir cuando se deniegan de facto los ajustes razonables, interpretándose esta negativa como una restricción u obstáculo al ejercicio del derecho al acceso al trabajo.

En este sentido, el mero hecho de que la relación laboral permanezca formalmente suspendida no excluye la obligación de valorar la realización de ajustes razonables, si la persona afectada solicita su reincorporación y existen indicios de viabilidad. Lo contrario —negar dicha reincorporación de forma automática por la existencia de una suspensión— podría generar un efecto equivalente al de una exclusión injustificada del entorno laboral, produciendo el mismo resultado que la extinción y, por tanto, incurriendo en una discriminación indirecta.

Esta omisión del deber de adaptación durante la suspensión cuando, incluso, en situaciones más complejas como la IPA o GI se prevé el deber de adaptación, podría ser fruto de una laguna que merecería una clarificación que se alineara con las exigencias derivadas del Derecho internacional.

Aunque una solución podría ser llevar esta cuestión al plano de la negociación colectiva, resulta recomendable atender a las solicitudes que se integren en estos supuestos, ya que la negativa empresarial injustificada podría constituir una vulneración del derecho a la no discriminación por motivos de discapacidad al traducirse en un obstáculo efectivo para el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de igualdad, quebranto de derecho susceptible de ser indemnizado conforme a lo dispuesto en el artículo 183 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (“**LRJS**” en adelante).

2. Reforma del artículo 49.1.n) del estatuto de los trabajadores

El artículo 49.1.n) ET introduce tres cuestiones que pueden llegar a puertos judiciales por su talante novedoso y por incluir términos genéricos que requerirán interpretación.

- Sobre la carga excesiva para la empresa

En primer lugar, el artículo 49.1.n) ET exonera a la Empresa de reincorporar a la persona trabajadora, previa solicitud, en aquellos casos en los que se considere una carga excesiva para la empresa realizar ajustes razonables. Por ende, se procede a definir el término “*carga excesiva*”.

El propio artículo 49.1.n) ET elabora una relación de condiciones que avalarían la extinción de la relación laboral por suponer una carga excesiva. Así, determina que se tendrán 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.*”.

En términos literales, al establecerse la conjunción “y” en lugar de “o” se deja entrever que la intención del legislador no es delimitar los factores como una lista ejemplificativa, sino que, pretende imponer el deber de acreditar una causalidad entre la situación personal de la persona trabajadora que justifica su grado de incapacidad y la capacidad económica y técnica de la Empresa. Por lo que, no será suficiente con acreditar que el coste de la adaptación es elevado.

A su vez, en el precepto, se precisa que no podrá ser una carga excesiva aquellas que puedan paliarse en grado suficiente mediante medidas existentes en la política española sobre discapacidad, como así también se contempla en el artículo 5 de la Directiva 2000/78 y en los artículos 40 y 66.2 LGDPDI.

Materializar esta última precisión podría suponer un reto, por cuanto las subvenciones y ayudas públicas destinadas a promover la integración de personas con discapacidad en el ámbito laboral suelen estar condicionadas a procedimientos administrativos complejos y dilatados en el tiempo. Por lo que, en la práctica la disponibilidad efectiva de estos medios de financiación no siempre coincidirá con el momento en que la empresa debe valorar la viabilidad de la reincorporación. Esta posible desincronización debería repercutir en la elaboración de políticas que garanticen un acceso ágil, real y efectivo a las ayudas y subvenciones destinadas a esta integración social. De lo contrario, esta obstaculización en el acceso a las ayudas podría convertirse en argumento válido o, por lo menos, un factor a ponderar, para justificar la carga excesiva que permite acudir a la extinción de la relación laboral.

En línea con esta dificultad en el acceso a las ayudas, surge la duda de si la empresa que se somete a la obligación de reincorporar a una persona trabajadora a merced de esta reforma, previo a rechazar la imposibilidad de adaptación, debe contemplar y solicitar las ayudas estatales como condición previa para alegar carga excesiva.

Para dar respuesta, se ha de traer a colación la Resolución de la Presidencia del Consejo Nacional de Discapacidad por la que se da Publicidad al Acuerdo del Pleno del Consejo Nacional de Discapacidad por el que se aprueba el Documento Guía para la Comprensión y Buena Aplicación de los Ajustes Razonables como Medida de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación de las Personas con Discapacidad (“Resolución del Consejo Nacional de Discapacidad” en adelante) determina que:

“para determinar si concurre tal carga habrá de atenderse, por un lado, al coste de la medida, por otro lado, a la existencia de ayudas externas y, por último, a la propia capacidad y consistencia de la persona, la entidad o la organización responsable de adoptar la medida.”

Por lo que, en base a esta definición se clarifica que para alegar carga excesiva se deberá probar la inexistencia o imposibilidad de obtener una ayuda externa, además de probar el coste de la medida y la capacidad y consistencia empresarial.

En definitiva y como consejo práctico, al estar invertida la carga de la prueba⁴, la Empresa antes de rechazar la solicitud de adaptación deberá cerciorarse de que (i) supone un coste económico elevado; (ii) que es desproporcionado en comparación con el volumen de negocio de la Empresa y (iii) que ha agotado la posibilidad de que parte de la adaptación pueda ser financiada o probar los obstáculos a los que se ha enfrentado para acceder a los fondos públicos destinados al efecto.

Frente a este concepto indeterminado e interpretable se han decidido incluir parámetros tasados que regulan el término para los supuestos de Empresas con menos de veinticinco personas trabajadoras. A efectos de cómputo de plantilla surge la primera cuestión que merecerá delimitación, pues el propio ordenamiento jurídico español según en qué cuestiones, como es el caso de elecciones sindicales o Planes de Igualdad, utiliza criterios diferentes. Ello, resultará trascendental porque, en función del método de cálculo, la Empresa podrá acogerse o no a estos parámetros tasados. A su vez, también podría resultar cuestionable haber establecido parámetros objetivos en función del número de personas trabajadoras en lugar del volumen y los resultados de actividad.

Basándose en condiciones de plantilla, también establece el artículo 49.1.n) ET que las Empresas con menos de veinticinco personas trabajadoras podrán justificar la carga excesiva si el coste de la adaptación supera la indemnización por despido improcedente o seis meses de su salario. No obstante, es llamativo que los límites se vinculen a cuestiones inherente y exclusivas a las condiciones laborales de la propia persona trabajadora que solicita la adaptación, pues podría generar un efecto discriminatorio indirecto en tanto que condiciona el ejercicio del derecho a la permanencia en el empleo a variables individuales —como el salario o la antigüedad— que nada tienen que ver con la razonabilidad o viabilidad técnica de la adaptación.

A la luz de la definición de discriminación indirecta otorgada por el artículo 2 de la Directiva 2000/708 cabría defender que se trata de una disposición aparentemente neutra que podría afectar desproporcionadamente a personas con discapacidad que ocupan puestos de menor retribución o con menor antigüedad. Tanto es así que dos personas trabajadoras de una misma empresa, con el mismo grado de Incapacidad Permanente, podrían verse sometidas a consecuencias distintas únicamente por razón de sus condiciones laborales individuales, lo que rompe con el principio de igualdad de trato en el acceso y mantenimiento del empleo.

Desde esta perspectiva, la inclusión de estos parámetros objetivos podría constituirse como inadecuada a los efectos de alcanzar el fin de proteger a las pequeñas empresas, habiéndose podido optar por otros como:

1. Delimitar valores económicos concretos.

⁴ Artículo 30 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: “De acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”

2. Comparar el coste de la adaptación en función del coste asociado al puesto de trabajo, estableciendo, por ejemplo, que la adaptación no puede ser superior a un tercio del coste asociado al puesto al que se opta.
3. Establecer un porcentaje máximo sobre los beneficios.
4. Determinar un porcentaje sobre el gasto de personal de la empresa.

En definitiva, se podría haber optado por factores vinculados a la propia capacidad empresarial, lo que habría permitido analizar la viabilidad de la adaptación de forma más equitativa y proporcionada según los esfuerzos que generase para la empresa.

Expuesto cuanto antecede, será válida la extinción suficientemente justificada en que las medidas a adoptar por la Empresa supongan una carga excesiva para la misma, lo que se interpretará para empresas de más de veinticinco trabajadores en atención a criterios indeterminados y dependiendo de la casuística, mientras que para las empresas que cuentan con menos de veinticinco personas en su plantilla se estará a los parámetros objetivos seleccionados por la persona legisladora.

- **Sobre la existencia de un puesto de trabajo vacante y disponible**

Por su parte, la segunda causa por la que puede operar la extinción es por la inexistencia de un puesto de trabajo vacante y disponible.

El fundamento para la inclusión de esta previsión en el precepto se encuentra en el considerando 17 de la Directiva 2000/78, que, si bien aclara que no puede exigirse al empleador reubicar a la persona trabajadora en un puesto para el que no esté debidamente cualificada, también debe interpretarse en sentido positivo: cuando existan puestos adecuados a la capacidad profesional y al perfil de la persona trabajadora afectada por una incapacidad permanente, deberá procederse a su reasignación a dicho puesto, independientemente de la clasificación profesional que sea aplicable, como se fundamentará a continuación.

No obstante, esta medida está limitada por la existencia de vacante como así se desprende de la Sentencia del TJUE de 10 de febrero de 2022, HR Rail, C-485/20: *“Por otra parte, debe precisarse que, en cualquier caso, solo existe la posibilidad de destinar a una persona con discapacidad a otro puesto de trabajo si hay por lo menos un puesto vacante que el trabajador en cuestión pueda ocupar, como ha señalado el Abogado General en el punto 77 de sus conclusiones.”*

En base a ello, como segundo motivo que justificaría la extinción de la relación laboral se constituye en la constatación de la inexistencia de un puesto de trabajo vacante y disponible que resulte adecuado para la persona trabajadora en función de su capacidad profesional. Esta circunstancia debe ser apreciada con especial cautela, ya que, si bien la norma no impone al empleador la creación de nuevos puestos, sí exige valorar de forma efectiva las vacantes existentes en el momento en que se plantea la reincorporación, por lo que la justificación en la que motive su rechazo debe estar basado en criterios objetivos y no en una negativa genérica.

Sobre esta cuestión surgen tres aspectos potencialmente conflictivos. En primer lugar, cabe preguntarse si predomina la recolocación de la persona trabajadora con Incapacidad Permanente frente, por ejemplo, al derecho al reingreso preferente. En este contexto, el concepto de “disponible” adquiere especial relevancia, entrando también en juego cuestiones temporales que pueden influir en la valoración.

Este interrogante podría resolverse atendiendo a dichas cuestiones temporales, ya que si existe una vacante y una persona trabajadora con derecho al reingreso preferente ya ha solicitado formalmente su reincorporación, técnicamente dicha vacante dejaría de estar disponible para otras personas trabajadoras. Por tanto, no podría ofrecerse esa vacante a la persona con Incapacidad Permanente, dado que no concurriría el requisito de existencia de un puesto vacante y disponible adecuado para justificar la extinción del contrato.

Esta resolución es plausible con la propia redacción de la norma, por cuanto la persona legisladora ha decidido incorporar tanto el concepto “vacante” como “disponible” dando margen de actuación a los derechos de reserva de puesto y de reingreso preferente.

En segundo lugar, a diferencia del artículo 39 ET⁵, no se emplea el término “grupo profesional” sino que debe ser *“acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora”*.

Por un lado, el término “perfil profesional” se configura como una cuestión de carácter imprecisa que, podrá quedar a merced de lo previsto en Convenios Colectivos que contemplen derechos de recolocación.

No obstante, por tratar de esclarecer cómo se podría interpretar este término indeterminado, la Sentencia del TJUE de 11 de septiembre de 2019, Nobel Plastique Ibérica, S.A., C- 397/2018, trae a colación el considerando 17 de la Directiva 2000/78 para determinar que *“no obliga a contratar, ascender o mantener en un puesto de trabajo a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto”*, por lo que, cabría deducir que la persona legisladora alude al grado de formación y experiencia que la persona trabajadora posee para cubrir el puesto de trabajo vacante en la empresa, independientemente del grupo profesional al que esté adscrito.

Esta interpretación, además, podría merecer acogida por los pronunciamientos que resuelven sobre supuestos de despidos objetivos por ineptitud sobrevenida, en los que, posicionan a la extinción como la última medida a adoptar en caso de falta de aptitud por alguna de las personas trabajadoras, debiendo haber evaluado previamente, incluso movilidades funcionales que propiamente excederían del grupo profesional⁶. Esta tesis se puede ver reflejada en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 20 de mayo de 2024 (Rec.1310/2024), que plantea: *“La solución debe ser la misma si, en vez*

⁵ GOÑI SEIN, J.L.: «La incapacidad permanente como causa de extinción del contrato de trabajo tras la Ley 2/2025: puntos críticos», Diario LA LEY, n.º 10749, Sección Tribuna, 23 de junio de 2025.

⁶ OLMOS PARES, I.: «Los ajustes razonables por razón de discapacidad y enfermedad, a propósito de la STJUE de 18 de enero de 2024», *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, vol. 28 (2024), pp. 172-202.

de atender a la perspectiva preventiva propia del artículo 25.1 de la LPRL (EDL 1995/16211), y de toda la LPRL, atendemos a la de los derechos y obligaciones surgidos del contrato de trabajo de acuerdo con el ET. Y es que, si la ineptitud del trabajador puede corregirse adecuando el trabajo a sus características personales, estado biológico o discapacidad, incluyendo en su caso eventuales movilidades funcionales o geográficas, o a través de una modificación de condiciones de trabajo, no estaremos propiamente ante una "ineptitud del trabajador" en los términos del artículo 52.1.a) del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832), pues el trabajador es apto siempre que se haya adaptado el trabajo a su persona. En definitiva, no cabe declarar la procedencia del despido del trabajador."

En definitiva, el concepto de "*perfil profesional*" debe interpretarse con una perspectiva amplia, centrada no solo en el grupo profesional, sino también en la formación, experiencia y capacidades conservadas por la persona trabajadora. Así, la inexistencia de vacantes solo podrá justificar válidamente la extinción cuando se acredite, con criterios objetivos, que no existe ningún puesto disponible en la empresa que pueda desempeñar la persona trabajadora, atendiendo a su cualificación profesional y su grado de formación y experiencia.

Por otro lado, se hace alusión al término "*compatible*". Para analizar la concurrencia de compatibilidad, expone el artículo 49.1.n) ET que la empresa debe evaluar e identificar los puestos de trabajo compatibles con la Incapacidad Permanente, en conjunto con los Servicios de Prevención y previa consulta de la representación legal de las personas trabajadoras. Se ha querido realizar este apunte en aras de recordar que el informe de los Servicios de Prevención no se constituye como justificación suficiente a los efectos de proceder a la adaptación de una persona con limitaciones para el desempeño de su puesto, y por extensión, se podrá entender que tampoco lo será para extinguir la relación vía el precepto analizado⁷.

Este valor jurídico restringido se podrá acentuar cuando la actuación de los Servicios de Prevención se limite a verificar la idoneidad del puesto que venía desempeñando la persona trabajadora, pues esa valoración ya ha sido objeto de análisis previo por la Seguridad Social al reconocer la Incapacidad Permanente.

En esta línea, para no incurrir en un error o insuficiencia probatoria a la hora de acreditar el cumplimiento del deber de búsqueda de un puesto vacante y disponible, la valoración que se deberá exigir a los Servicio de Prevención deberá contener propuestas y alternativas viables con la nueva situación funcional de la persona trabajadora previamente calificada como incapacitada para el desarrollo de su profesión habitual sin sujeción a revisión.

⁷ Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de febrero de 2022 (Rcud. 3259/2020): "no permite concluir sin más que, un informe, expedido por el servicio de prevención ajeno, a solicitud unilateral del empresario, aunque la Entidad Gestora haya descartado que el trabajador esté incapacitado para el desempeño de su profesión y, sin que el trabajador se haya incorporado, siquiera, a su puesto de trabajo, constituya por sí solo un medio de prueba imbatible para acreditar la ineptitud sobrevenida para el trabajo del trabajador afectado, que justifique, sin más pruebas, la extinción."

Ahora bien, esta facultad atribuida a los Servicio de Prevención -junto con la Empresa y su representación legal de personas trabajadoras- en los términos expuestos en el apartado dos del escrito, podría resultar inasumible⁸ para los casos de IPA y GI por cuanto deberían proponer vacantes o adaptaciones para personas trabajadoras a las que se le reconoce su incapacidad para cualquier profesión.

Además, esta expansión funcional podría incluso desvirtuar la naturaleza técnica y auxiliar de los Servicios de Prevención⁹, tal como ha sido concebida por la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, al atribuirles una carga decisoria para la que, en muchos casos, ni están legalmente legitimados ni organizativamente capacitados. Tradicionalmente, estos servicios han desempeñado una función de apoyo y asesoramiento al empresario, sin asumir competencias directas en la toma de decisiones laborales de esta trascendencia, como lo es la extinción del contrato de trabajo. Convertirlos en piezas clave del procedimiento extintivo —con obligaciones de identificación de vacantes, diseño de ajustes razonables o evaluación de compatibilidades funcionales— distorsiona su papel y puede generar inseguridad jurídica, especialmente en estructuras preventivas externalizadas o de escasos recursos, donde no se cuenta con personal especializado suficiente para asumir estas funciones con el rigor técnico y jurídico que se exige. En este sentido, la reforma introduce una tensión entre la voluntad de reforzar las garantías de las personas trabajadoras con discapacidad y la operatividad real del sistema preventivo, que deberá ser clarificada, probablemente, mediante desarrollo reglamentario o negociación colectiva.

En virtud de lo expuesto, podrá operar la extinción, si no se han podido realizar ajustes razonables en su puesto, siempre que se justifique en una inexistencia de vacante disponible del mismo perfil profesional o de existir vacante se acredite de forma debida la incompatibilidad e imposibilidad de adaptar la vacante a las circunstancias clínicas de la persona trabajadora.

- Sobre la voluntad de la persona trabajadora

Finalmente, también cabe la extinción de la relación laboral, ex artículo 49.1.n) ET, por voluntad del trabajador. En este supuesto, la persona trabajadora dispondrá de dos momentos en los que podrá decidir si reincorporarse a la empresa o extinguir la relación laboral, en primer lugar, a los diez días desde la notificación de la resolución de la Incapacidad y, en segundo lugar, tras la propuesta de adaptación diseñada por la Empresa en el plazo de tres meses.

Con respecto al primer momento, determina el precepto estatutario que: *“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*

⁸ GOÑI SEIN, J.L.: «La incapacidad permanente como causa de extinción del contrato de trabajo tras la Ley 2/2025: puntos críticos», Diario LA LEY, n.º 10749, Sección Tribuna, 23 de junio de 2025.

⁹ García González, G. «La abrupta irrupción de los servicios de prevención en el Estatuto de los Trabajadores: la extinción del contrato por incapacidad permanente». LinkedIn.

empresa su voluntad de mantener la relación laboral.” Por lo que, resultará determinante conocer qué ocurre si la solicitud de adaptación es extemporánea, lo que pasa por conocer la fecha de notificación de la resolución a la persona trabajadora para que la empresa no se posicione en un supuesto de incertidumbre.

A priori, podría parecer que de no comunicarse la intención de que perviva la relación laboral podría ser motivo de extinción sin derecho a indemnización. No obstante, adoptar esta posición podría resultar contraria a derecho por no mediar una intencionalidad expresa por parte de la persona trabajadora y a mayores, teniendo como antecedente la Sentencia del Tribunal Constitucional Núm. 51/2021, de 15 de marzo que determina: *“En esta línea, la "Observación General núm. 6 (2018) sobre la igualdad y la no discriminación" del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Convención de la ONU puntualiza que "la obligación de proporcionar ajustes razonables no se limita a situaciones en que una persona con discapacidad haya pedido un ajuste o en que se pueda demostrar que el garante de los derechos en cuestión era consciente de que esa persona tenía una discapacidad. También se aplica cuando el posible garante de los derechos debería haberse dado cuenta de que la persona en cuestión tenía una discapacidad que tal vez obligara a realizar ajustes para que esta pudiera superar obstáculos al ejercicio de sus derechos"*

En relación con lo expuesto, la obligación de la Empresa de adaptar el puesto de trabajo no depende de la comunicación de la persona trabajadora, pues el *dies a quo* del plazo de tres meses establecido para adaptar el puesto se fija en el día en que la empresa reciba la notificación de la resolución de la Incapacidad Permanente y no desde que se recibe la comunicación de la persona afectada.

Por lo que, ello deja entrever que la obligación de la Empresa de proponer una adaptación del puesto de trabajo no decae por el transcurso de los diez días sin que la persona trabajadora se manifieste. Así, extinguir la relación laboral sin haber realizado ningún ajuste razonable o propuesta, podría seguir constituyendo un incumplimiento de la normativa internacional y, por ende, un supuesto de discriminación.

Este último razonamiento, además, puede verse refrendado por la segunda oportunidad que tiene la persona trabajadora para manifestar su voluntad de continuar prestando servicios o si, por el contrario, insta a la extinción, una vez que se le comunica la proposición de cambio de puesto, oportunidad de opción que se contempla en el precepto cuando a su inicio menciona que se extinguirá la relación cuando *“la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajado adecuadamente propuesto”*.

En base a este diseño normativo, y ante la ambigüedad de los efectos jurídicos que pueden derivarse del incumplimiento de los plazos por parte de una u otra parte, resulta recomendable —por un principio de cautela— que las empresas, una vez recibida la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social, requieran expresamente a la persona trabajadora para que manifieste su voluntad de reincorporarse o no, dejando constancia de dicho requerimiento. Esta actuación preventiva no solo

contribuiría a reducir la incertidumbre jurídica sobre la vigencia de la relación laboral, sino que también podría resultar determinante en un eventual procedimiento judicial.

Y es que, ante la falta de una previsión normativa clara sobre las consecuencias del silencio de las partes, lo verdaderamente relevante en sede judicial será la capacidad de acreditar una actitud proactiva y diligente por parte de quien invoque el incumplimiento, frente a la pasividad u omisión de la contraparte. Por ello, tanto la solicitud temprana de manifestación de voluntad como la documentación de los esfuerzos empresariales por explorar la viabilidad de ajustes razonables podrían actuar como elementos de prueba clave para descartar una conducta discriminatoria o negligente, así como para justificar la validez de la extinción.

3. Modificación del artículo 120 LRJS

En materia procesal, la extinción prevista en el artículo 49.1.n) ET se ha encuadrado en la modalidad de extinción por causas objetivas, con tramitación urgente y preferente, permitiendo que su calificación judicial pueda derivar en improcedencia o incluso en la nulidad de la extinción.

Ello, vuelve a traer a debate (i) por un lado, si el mero hecho del reconocimiento de Incapacidad Permanente aparejado de la solicitud de reincorporación constituye un indicio suficiente, y en este contexto tiene más razonabilidad que nunca porque el solicitante ya parte de una situación de vulnerabilidad reconocida jurídicamente, lo que otorga mayor relevancia a su iniciativa y refuerza la presunción de necesidad de ajustes razonables que debe rebatir la empresa; y por otro (ii) si se exige a la empresa un esfuerzo probatorio mayor, por la sensibilidad de la extinción, con el que acreditar de forma objetiva, proporcionada y justificada que los ajustes y vacantes analizadas eran realmente incompatibles con la Incapacidad, no solo por desvirtuar la vulneración de derecho que sostendría la nulidad de la extinción, sino con el fin de acreditar que realmente, el proceso seguido por la empresa fue suficiente y tenía por objeto real conseguir diseñar un puesto ajustado a las condiciones de la persona trabajadora para demostrar la procedencia de la extinción.

Desde una perspectiva procesal más amplia, también cabe plantearse cuál sería el cauce adecuado cuando la persona trabajadora no impugna la extinción, sino que discrepa de la medida de adaptación propuesta o de la movilidad funcional practicada en su caso, pues podría plantearse la cabida de la acción del artículo 138 LRJS acumulado a tutela de derechos fundamentales si resulta pertinente, si la medida adoptada por la empresa implicase una modificación que altere el núcleo del puesto de trabajo, lo que resulta probable por los grados de Incapacidad que dan fruto a la adaptación.

Sin embargo, como se detallará más adelante, será más ajustado a derecho entablar la cuestión por el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, sosteniendo la vulneración del derecho a la no discriminación en la medida seleccionada por la empresa,

o bien, de no invocarse vulneración de derechos, podría contemplarse la opción de ejercitar la acción por vía de un procedimiento ordinario con el reconocimiento del derecho a adaptar el puesto en los términos que proponga quien promueva la acción.

En este escenario impugnatorio, a su vez, también podría tener amparo jurídico la suspensión de la relación laboral durante la tramitación del procedimiento, en virtud del artículo 48.2 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, que expresamente contempla la subsistencia de la suspensión hasta que se resuelvan los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible.

En definitiva, la Ley 2/2025 acrecentará la tendencia de resolver sobre las nulidades vinculadas a discriminación por motivos de salud que se observa en los tribunales desde la entrada en vigor de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

4. Modificación del artículo 174 LGSS

En lo que a efectos de prestaciones respecta, con la modificación del artículo 174 LGSS, se prevé la suspensión del percibo de la prestación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 198 LGSS.

Por ello, el sistema de compatibilidades en función tanto de la adaptación como del grado de Incapacidad Permanente queda de la siguiente forma:

- En el supuesto de una Incapacidad Permanente Total en el que se opte por realizar ajustes razonables en el propio puesto de la persona trabajadora, no será compatible el salario y el percibo de la prestación, por no ser un supuesto enmarcado en el artículo 198.1 LGSS - *En caso de incapacidad permanente total, la pensión vitalicia correspondiente será compatible con el salario que pueda percibir el trabajador en la misma empresa o en otra distinta, siempre y cuando las funciones no coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente total*-. Por su parte, si se asigna un puesto de trabajo diferente o se dota de un contenido funcional distinto, se podrán compatibilizar ambas percepciones.
- En los supuestos de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Incapacidad operará el artículo 174.5 LGSS- *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*- por lo que, no se podrá compatibilizar la prestación con el salario, independientemente de la adaptación que se realice.

Esta modificación surge en reacción a la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril de 2024 (Rec. 197/2023) que apreció la incompatibilidad entre cualquier trabajo que no sea marginal o esporádico y la percepción de la pensión.

No obstante, la incompatibilidad entre el sistema de previsión social y la retribución percibida por el desempeño de una actividad puede constituir un nuevo supuesto de discriminación indirecta conforme a la recomendación dieciocho Convención de la ONU y a la Directiva 2000/78, según se desprende del Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, que expresamente prevé:

“Por otro lado, la Comisión subraya la necesidad de que el sistema de protección social considere a las personas con discapacidad —y, por extensión, a las familias que tienen en su seno a una persona con discapacidad— como una situación merecedora de especial protección, reforzando la cobertura en todas las contingencias en las que la discapacidad sea un hecho relevante.

En particular, la Comisión estima necesario seguir introduciendo modificaciones en la normativa de Seguridad Social que afecten, entre otras cuestiones, al régimen jurídico de la percepción de las pensiones por incapacidad permanente y a su compatibilidad con la realización de un trabajo, evitando la litigiosidad existente en este ámbito.”

En esta cuestión de compatibilidad y en razonamiento a lo dispuesto en el párrafo precedente, la discriminación indirecta, podría materializarse en la obligación impuesta a la persona con discapacidad de elegir entre mantener su prestación por Incapacidad Permanente o acceder a un empleo, lo que en la práctica puede limitar o disuadir su reincorporación al mercado laboral. Esta incompatibilidad entre protección social y empleo, especialmente en los casos de personas con menor capacidad funcional, restringe el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y puede resultar contraria a lo dispuesto en la Directiva 2000/78 y en la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Consciente de esta tensión normativa, la Ley 2/2025 incorpora en su Disposición Final una previsión de reforma, al establecer que en el plazo de seis meses se presentará una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social¹⁰. El objetivo de dicha reforma deberá ser elaborar mecanismos de modulación de las prestaciones según el rendimiento generado por la actividad laboral.

Por tanto, lo que actualmente se conoce de la adaptación del ordenamiento jurídico español en respuesta a la Sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024 C-631/2022 constituye solo un primer paso, quedando pendiente el desarrollo completo de un marco que permita armonizar eficazmente el derecho a la protección social con el derecho a trabajar en condiciones dignas y no discriminatorias.

¹⁰ CERMI: Compatibilidad entre el trabajo y pensiones de la Seguridad Social. Propuesta de reforma normativa desde el sector social de la discapacidad, Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI Estatal), Informe Propuesta sobre la reforma de la regulación de la Seguridad Social en materia de compatibilidad entre incapacidad permanente y trabajo, 2020. En este informe se recogen propuestas concretas y ejemplos prácticos orientados a adaptar la Ley General de la Seguridad Social, con el fin de permitir la compatibilidad entre la percepción de la pensión por incapacidad permanente y el desempeño de una actividad laboral.

IV. APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA NORMA

Pese a que el presente trabajo se centra en la aplicación práctica de la norma, abordando distintos conceptos abiertos o situaciones conflictivas derivadas de la reforma del artículo 49 ET, resulta necesario tratar por separado el concepto de “ajuste razonable”¹¹. Esta decisión metodológica responde a dos motivos fundamentales. En primer lugar, porque existe ya una línea jurisprudencial consolidada en materia de despidos objetivos por ineptitud sobrevenida, cuyas interpretaciones pueden ser extrapoladas con utilidad al nuevo supuesto de extinción regulado en el artículo 49.1.n) ET. En segundo lugar, porque desde un plano práctico y probatorio, lo esencial en este nuevo marco legal será acreditar que se han valorado y aplicado los ajustes razonables posibles antes de proceder a la extinción del contrato.

Atendiendo a la definición otorgada por el artículo 2.m) LGDPDI sobre el término “ajustes razonables” se extraen cuatro requisitos que deben concurrir para que la medida sea idónea¹²:

- Adecuada: la medida debe ser pertinente y útil para eliminar la limitación que impide la participación plena de la persona con discapacidad.
- Necesaria: responde a una necesidad concreta derivada de la situación de incapacidad de la persona trabajadora.
- Sin carga desproporcionada: no debe suponer un esfuerzo económico u organizativo excesivo.
- Individualización de la medida: debe evaluarse atendiendo a las condiciones específicas de la persona trabajadora.

Ante el notable carácter casuístico con el que ha de ser evaluado el término en cada caso, se procede a exponer, a título ejemplificativo, una serie de medidas y cuestiones que han sido resueltas por nuestros tribunales, así como por el TJUE, surgidas en torno al concepto.

- Sobre medidas concretas analizadas

Como primer ejemplo, la Sentencia del TJUE de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 y C-337/11 expone que el concepto analizado en el sentido del artículo 5 de la Directiva 2000/78 no se limita únicamente a modificaciones físicas del entorno laboral, sino que puede incluir también medidas de carácter organizativo. Entre ellas, la reducción

¹¹ A los efectos de definir el término, será muy útil la jurisprudencia relativa a los artículos 15.1d) y 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

¹² OLMOS PARES, I.: «Los ajustes razonables por razón de discapacidad y enfermedad, a propósito de la STJUE de 18 de enero de 2024», *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, vol. 28 (2024), pp. 172-202.

del tiempo de trabajo, que la considera como un ajuste adecuado si permite al trabajador continuar desarrollando su actividad.

- Este supuesto guarda especial sintonía con la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 20 de mayo de 2024 (Rec.1310/2024) mencionado anteriormente. Ambos pronunciamientos coinciden en destacar la prevalencia del deber empresarial de explorar y aplicar medidas de ajustes razonables, incluso cuando estas impliquen alteraciones sustanciales en el contenido funcional del puesto inicialmente desempeñado, siempre que no implique una carga inasumible para la empresa, frente a la opción de denegar la adaptación de denegar la adaptación y extinguir la relación laboral. Ello conduce a la imposibilidad de justificar la extinción en base a la entidad de las modificaciones funcionales necesarias a la que se tendría que someter la relación laboral para conseguir adaptarse a las condiciones clínicas de la persona afectada.

En segundo lugar, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 02 de junio de 2021 (Rec.255/2021) establece como ajuste razonable recolocar a la persona trabajadora en cualquier área de la empresa que sea compatible con la causa de la incapacidad que afronta. En un sentido parecido, como se exponía en el apartado tercero, se pronuncia la Sentencia del TJUE de 10 de febrero de 2022, HR Rail, C-485/20, aunque en este pronunciamiento se limita el deber empresarial a la existencia de vacante.

Finalmente, no es baladí, traer a colación la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 27 de febrero de 2024 (Rec.5615/2023) que, pese a que el Tribunal Supremo determinara la incompatibilidad de la prestación por IPA y la prestación de servicios, avaló el reconocimiento de la IPA compatibilizando la prestación con el desempeño de una actividad laboral bajo la modalidad de teletrabajo. Este pronunciamiento, podría evidenciar que la modalidad de trabajo a distancia supondría una adaptación razonable que se deberá adoptar antes de optar por la extinción.

En definitiva, el abanico de medidas de adaptación es tan amplio como lo son las circunstancias individuales de cada caso, lo que obliga a la empresa a extremar el rigor en el procedimiento de valoración y propuesta de ajustes. En caso de que se opte finalmente por la extinción de la relación laboral, será imprescindible que la comunicación extintiva detalle de forma individualizada cada una de las alternativas analizadas, así como los motivos por los que fueron consideradas incompatibles con la situación funcional de la persona trabajadora o por qué suponían una carga desproporcionada para la empresa.

- **Sobre la inoperancia de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

Debido a que las exigencias de adaptación alcanzan a supuestos en los que el núcleo de la relación laboral puede verse alterado, cabría preguntarse si resultaría de aplicación la modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41 ET y con ello, la posibilidad de extinguir la relación de forma indemnizada. Esta tesis planteada en algunos foros decae por los siguientes dos motivos:

- Por la propia literalidad del artículo 49.1.n) ET, este razonamiento decae, por cuanto se otorga el derecho al trabajador a extinguir la relación laboral tras conocer la adaptación propuesta por la empresa sin prever ninguna indemnización aparejada.
- Por la aplicación de la Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de julio de 2021 (Rec.74/2021), que excluye la calificación de modificación sustancial cuando los cambios introducidos responden al cumplimiento de una obligación legal, y no a una decisión empresarial. En este caso, la adaptación del puesto derivada del artículo 49.1.n) ET constituye una medida obligatoria para garantizar el derecho a los ajustes razonables, y no una manifestación de la capacidad de reorganización del empresario conforme al artículo 41 ET.

Volviendo entonces al cauce procesal propuesto en el apartado tercero sobre la modificación del artículo 120 LRJS, cabría plantear la inadecuación del procedimiento si una persona trabajadora no conforme con la adaptación propuesta, pero sin ánimo de extinguir la relación laboral, accionara por vía del procedimiento previsto para la modificación sustancial de condiciones de trabajo. Por ende, en línea con lo expuesto en ambos apartados, se concluye apreciando como cauces procesales idóneos, al margen del habilitado para el artículo 120.2 LRJS, o bien el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, o bien por vía de un procedimiento ordinario solicitando el reconocimiento del derecho a una adaptación razonable.

- **Sobre el despido objetivo por ineptitud sobrevenida**

Otra de las cuestiones que se proyectan sobre el proceso de adaptación del puesto es la eventual aplicación posterior del artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores, relativo al despido por ineptitud sobrevenida.

Puede ocurrir que, una vez reincorporada la persona trabajadora tras la adaptación realizada en virtud del artículo 49.1.n) ET, se evidencie una imposibilidad sobrevenida para continuar prestando servicios, ya sea porque se manifieste una incompatibilidad no detectada en la fase de adaptación, o porque las condiciones clínicas del trabajador se hayan agravado tras la reincorporación. En estos casos, y siempre que hayan transcurrido al menos tres meses desde la notificación de la resolución de Incapacidad Permanente, la empresa podrá acudir a la extinción del contrato por ineptitud sobrevenida, conforme al artículo 52.a) ET, sin necesidad de retrotraerse al procedimiento específico del artículo 49.1.n) ET.

Ahora bien, ello plantea la cuestión de si debe la empresa, en esta nueva fase, volver a valorar posibles ajustes razonables o reubicaciones funcionales antes de proceder al cese.

La respuesta a este interrogante puede hallarse en un análisis retrospectivo del proceso seguido al amparo del artículo 49.1.n) ET. Así, si en aquella fase la empresa ya exploró y descartó justificadamente todas las medidas de ajuste razonable y no se identificaron vacantes compatibles, podría considerarse que no existe obligación de reiterar dicho proceso justificando, exclusivamente, que desde ese momento no han surgido nuevas circunstancias o posibilidades organizativas. En consecuencia, si la única medida que permitió la reincorporación resulta finalmente inviable o deviene en desproporcionada¹³, la extinción podría considerarse procedente, siempre que la empresa justifique adecuadamente la imposibilidad de mantener la relación laboral en los términos en los que se había adaptado¹⁴.

- **Sobre la evaluación del rendimiento tras la adaptación**

De primeras, podría entenderse que evaluar el rendimiento de trabajo de una persona con una Incapacidad Permanente, especialmente cuando de dicha productividad dependen decisiones relevantes, como el devengo de incentivos o la adopción de medidas disciplinarias, podría incurrir en una conducta potencialmente discriminatoria agravada por el contexto de vulnerabilidad.

Pese a que, en estos casos la diligencia y el estudio previo por parte de la empresa para evaluar la adopción de una medida vinculada a un puesto adaptado debe ser riguroso, la Sentencia del TJUE de 11 de septiembre de 2019, Nobel Plastique Ibérica, S.A., C-397/18, determina que: *“presentar una productividad inferior a un determinado nivel, una menor polivalencia en los puestos de trabajo de la empresa y un elevado índice de absentismo, constituye una discriminación indirecta por motivos de discapacidad, en el sentido de dicha disposición, a no ser que el empresario haya realizado previamente con respecto a ese trabajador ajustes razonables”*

De esta forma, el TJUE delimita los márgenes de actuación de la empresa que puede evaluar con objetividad el desempeño profesional de la persona trabajadora si ha cumplido, previamente con su deber de adaptación. En este sentido, el TJUE acota el derecho a la no discriminación evitando, desde la perspectiva contraria, que se utilice como blindaje frente a cualquier análisis de desempeño.

- **Sobre la negociación colectiva**

Ante la presencia de múltiples conceptos jurídicos indeterminados en la nueva regulación, la negociación colectiva puede constituirse en una herramienta eficaz para dotar de mayor

¹³ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 04 de marzo de 2025 (Rec.91/2025) explica que, si la medida se convierte en inadecuada, la obligación empresarial de mantenerla decae.

¹⁴ Como las adaptaciones pueden requerir actualización si las condiciones personales de la persona trabajadora sufren alteraciones, la empresa deberá justificar en este nuevo momento la imposibilidad de adaptar el puesto, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 16 de mayo de 2025 (Rec. 6947/2024).

concreción y operatividad a la norma. Al igual que ya ocurre en algunos Convenios Colectivos que regulan procedimientos específicos para la adaptación de puestos o la recolocación de personas cuya aptitud se ha visto limitada, el tratamiento convencional de los artículos 48.2 y 49.1.n) ET permitiría reforzar la eficacia del mandato legal, facilitando la implementación de ajustes razonables y favoreciendo la continuidad laboral de las personas con discapacidad. En este sentido, la acción colectiva puede desempeñar un papel complementario clave en la garantía del derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo.¹⁵

- **Sobre la extensión del derecho de adaptación a los cuidadores**

Como última cuestión práctica y mirando al futuro, el TJUE tiene sobre su mesa el asunto C-38/24, caso Bervidi, G.L. contra S.A., que versa sobre una petición de prejudicialidad planteada por el Tribunal de Casación de Italia.

El supuesto de hecho narra la solicitud de la persona cuidadora de un hijo con discapacidad que solicita la adaptación del puesto para que solo tenga que acudir al turno de mañana. Dicha solicitud fue rechazada por la empresa.

Invocando los preceptos internacionales que justifican la supresión de la extinción automática de las personas con Incapacidad Permanente analizada, se solicita ante el TJUE que la prohibición de discriminación se extienda a los cuidadores de personas con discapacidad, incluso si las personas trabajadoras no la padecen.

Así, se considera en las conclusiones presentadas por la Abogacía General del TJUE que de no adaptar el puesto de trabajo a las personas cuidadoras, podría constituirse una discriminación indirecta, conforme al artículo 2.2.b) de la Directiva 2000/78, en tanto la desventaja se deriva de la vinculación con una persona con discapacidad.

Este nuevo paradigma, podría ser el precedente de una nueva modificación estatutaria que contemple la adaptación del puesto de trabajo por cuidado de una persona con discapacidad no como un derecho a solicitar la adaptación sino como un derecho en términos absolutos, rebasando la actual previsión del artículo 34.8 ET.

¹⁵ Dictamen 6/2024, sobre el Anteproyecto de Ley por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo

V. CONCLUSIONES. DIEZ CONSIDERACIONES PARA EL DESARROLLO DE FUTUROS MARCOS NORMATIVOS, REGLAMENTARIOS Y CONVENCIONALES

A modo de conclusión, en recopilación de todas las valoraciones sobre la Ley 2/2025 presentadas en el escrito, se proponen diez consideraciones clave para el futuro que contribuirán a clarificar la norma y a garantizar el cumplimiento del principio de seguridad jurídica:

1. Delimitar el derecho y el deber de adaptación del puesto y recolocación en un puesto vacante en situaciones de IPA y GI.
2. Precisar si la obligación y el derecho de adaptación y reubicación es extensible a los supuestos de suspensión de la relación laboral por enfrentarse, la persona trabajadora, a una IPT sujeta expresamente a revisión por mejoría.
3. Establecer pautas de orientación a los efectos de acotar el término “carga excesiva” aplicable a las empresas de más de veinticinco personas trabajadoras.
4. Valorar la introducción de parámetros objetivos vinculados a la propia actividad empresarial y su organización para delimitar el término “carga excesiva” aplicable a las empresas de menos de veinticinco trabajadores.
5. Definir el término perfil profesional matizando si es equivalente a grupo profesional.
6. Desarrollar la consecuencia de no manifestar la voluntad de reincorporarse en la empresa en el plazo de diez días naturales a contar desde que la persona trabajadora recibe la resolución de la Incapacidad Permanente.
7. Habilitar o clarificar el cauce procesal a seguir en el supuesto de que se decida impugnar una adaptación o la posibilidad de ocupar un puesto vacante sin pretender la extinción de la relación laboral.
8. Elaborar una política de compatibilidad entre las prestaciones y el salario, estableciendo mecanismos de modulación de la cuantía de la pensión según las rentas derivadas de la actividad.
9. Introducir en las mesas de negociación aspectos relacionados con la adaptación de puestos y la reubicación de las personas trabajadoras, sus mínimos y sus máximos.
10. Adelantarse al futuro y reflexionar sobre la necesidad de adaptar la normativa nacional al posible pronunciamiento del TJUE sobre esta materia avalando la imposición de obligar a la empresa a realizar ajustes razonables y a ofrecer vacantes disponibles a personas cuidadora de una persona con discapacidad.