



# Novedades Ley 2/2025: extinción contrato por gran invalidez e IP

*“Adaptación Razonable tras la declaración de Incapacidad Permanente”*

*2 de junio de 2025*

# JORNADA

**“Ley 2/2025: la extinción del contrato por gran invalidez e incapacidad permanente y la necesaria adaptación del puesto de trabajo”**

**Mar Alarcón  
Castellanos**

**Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid.**

**[mariammar.alarcon@urjc.es](mailto:mariammar.alarcon@urjc.es)**



# ÍNDICE

**1. Contexto y necesidad de la reforma**



**2. Marco normativo y judicial**



**3. Obligaciones del empleador: protocolo general de adaptación al puesto de trabajo o extinción del contrato**



**4. Control administrativo y judicial**



**5. Comentarios críticos y recomendaciones**



**6. Casos prácticos de adaptación. Perspectiva técnico-jurídica**



TITULO EXPERTO RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL AT/EP EN EL QUE SE ESTUDIAN  
LAS OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE EMPRESAS, TÉCNICOS/AS DE  
PREVENCIÓN, MÉDICOS/AS DE TRABAJO, COORDINADORES DE SEGURIDAD Y  
SALUD, RECURSOS PREVENTIVOS  
URJC

- <https://www.urjc.es/estudios/formacion-continua/9704-experto-a-en-responsabilidad-laboral-administrativa-civil-y-penal-en-materia-de-seguridad-y-salud-laboral>

## Mandatos internacionales clave

---

Convención ONU  
sobre Discapacidad  
(art. 27): empleo y  
ajustes razonables  
para mantener  
empleo

---

Directiva  
2000/78/CE (art. 5):  
obligación de  
adaptar puesto de  
trabajo salvo carga  
desproporcionada

---

Carta DFUE (arts. 21  
y 26): igualdad y  
participación de  
personas con  
discapacidad

## Marco constitucional y estatutario

CE arts. 14, 9.2, 35 y 49: igualdad, promoción y protección discapacidad

ET art. 4.2.c y art. 19: no discriminación y derecho a la integridad física

Nuevo art. 48.2 ET: suspensión 2 años con reserva de puesto; tb durante 3 meses de adaptación.

Nuevo art. 49.1.n ET: extinción solo tras ajustes razonables por no existir puesto o constituir carga desproporcionada

## Legislación complementaria

- LGDPD art. 40.2: necesidad de ajustes razonables en ámbito laboral
- Ley 15/2022 6.1.a): denegación ajustes = discriminación directa
- Artículo 6.1. Definiciones.
- “a)(...) Se considerará discriminación directa **la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad**. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las **modificaciones y adaptaciones necesarias** y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal **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 garantizar a las personas con discapacidad el **goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos**”.

## Legislación complementaria

- LGSS art. 174.5 (reformado): coordinación pensión–empleo

*En aquellos casos en los que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49.1.n) ET, 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 (incompatibilidad: IPT (con el mismo puesto; IPA Y GI con cualquier puesto).*

## Legislación complementaria

- LGSS Artículo 198. Compatibilidades en el percibo de prestaciones económicas por incapacidad permanente.
- 1. 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.
- De igual forma podrá determinarse la incompatibilidad entre la percepción del incremento previsto en el artículo 196.2, párrafo segundo, y la realización de trabajos, por cuenta propia o ajena, incluidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social.
- 2. Las pensiones vitalicias en caso de **incapacidad permanente absoluta o de gran incapacidad** no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del incapacitado y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.
- En el supuesto de que el pensionista realice un trabajo o actividad que de lugar a la inclusión en un régimen de la seguridad social, la entidad gestora suspenderá el pago de la pensión. La entidad gestora reanudará el pago de la misma cuando se produzca el cese en el trabajo o actividad. Todo ello sin perjuicio de la eventual revisión del grado de incapacidad permanente.
- Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, el **complemento de gran incapacidad** destinado a que la persona beneficiaria pueda remunerar a la persona que le atienda no se suspenderá por la realización de un trabajo incompatible con la pensión.

# Objetivos de la Ley 2/2025

Eliminar la extinción  
automática por IPT

Garantizar  
evaluación individual  
y ajustes antes de la  
extinción

Reforzar  
compatibilidad entre  
pensión y empleo  
adaptado

Equiparar protección  
laboral a la de otros  
Estados UE

# conclusión

En suma, el nuevo marco normativo integra las exigencias internacionales y comunitarias: antes de cualquier decisión extintiva por incapacidad, debe intentarse la continuidad laboral del empleado mediante ajustes en su puesto de trabajo o su traslado a otro puesto compatible lo que implica una responsabilidad importante de la empresa si se incumple o se cumple incorrectamente como veremos después

Jurisprudencia  
TJUE –  
Daouidi C-395/15

Enfermedad larga = posible discapacidad; despido en IT prolongada puede ser nulo

el TJUE aclaró que una limitación derivada de una enfermedad de larga duración puede calificarse como «discapacidad» a efectos de la Directiva 2000/78 14 . Esto implica que despedir a un trabajador durante una incapacidad temporal prolongada, sin justificación objetiva, puede constituir una discriminación por discapacidad y **conllevar la nulidad del despido**. Es decir, incluso antes de alcanzar una incapacidad permanente formal, una enfermedad de larga duración activa la protección antidiscriminatoria y la posible exigencia de ajustes razonables en el puesto.

---

## Despedir por absentismo vinculado a discapacidad = discriminación indirecta

---

el TJUE examinó la normativa nacional que permitía el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, bajo cierto umbral. El Tribunal concluyó que aplicar esa causa de despido a ausencias vinculadas a la discapacidad del trabajador podía constituir discriminación indirecta por discapacidad, contraria al art. 2.2(b) de la Directiva 2000/78, salvo que el empresario demuestre que la medida es objetiva y proporcionada. En otras palabras, no es lícito rescindir el contrato por absentismo cuando las ausencias se deben a la condición médica del trabajador discapacitado y no se han considerado adaptaciones.

---

Esta sentencia puso en entredicho la extinción automática por motivos de salud en España y anticipó la necesidad de un examen individualizado y de ajustes antes de despedir.

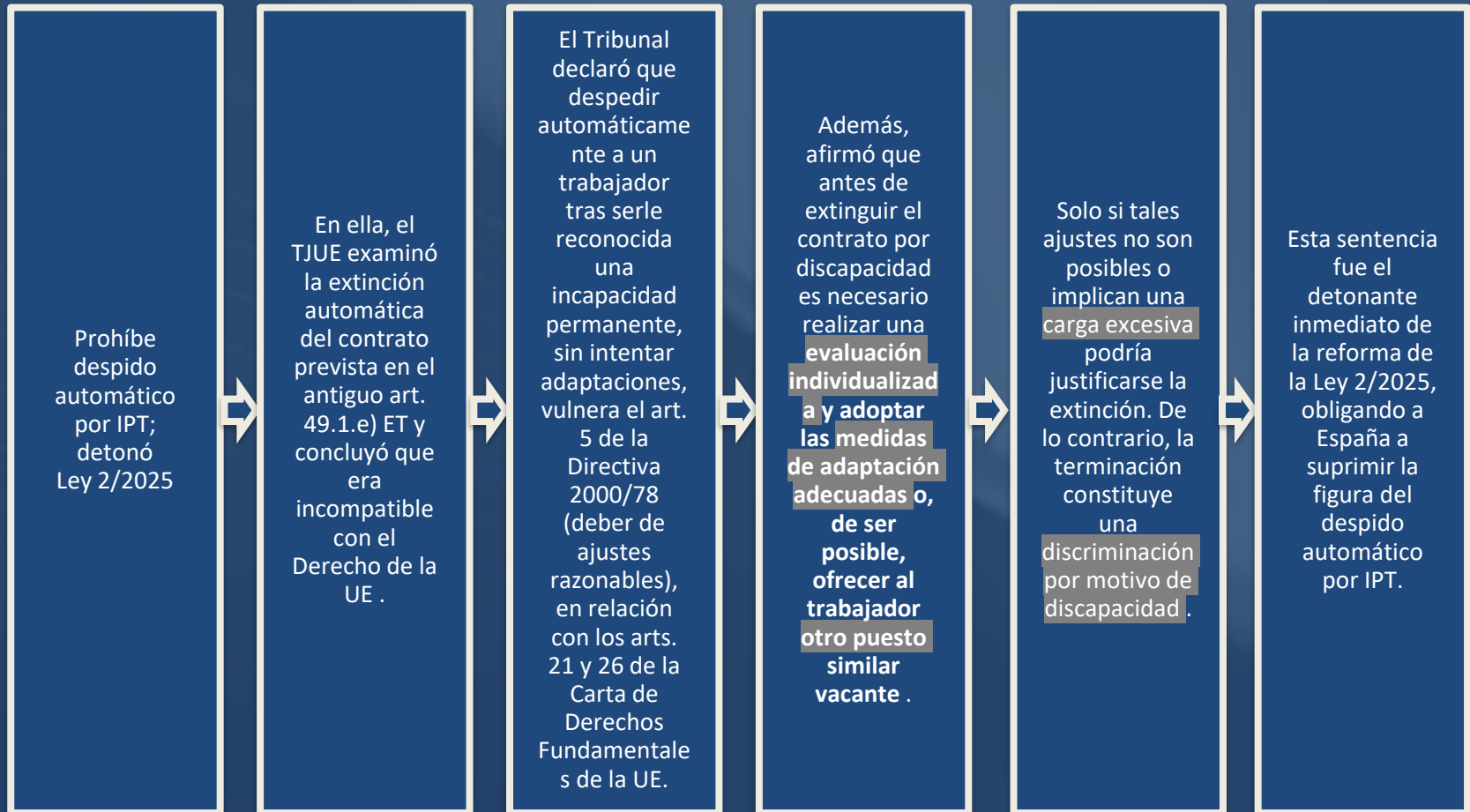
---

El TC confirma S 118/2019, que es constitucional el art. 52.d) ET pero se deroga y hoy no se puede despedir de manera objetiva por esta causa.

Jurisprudencia  
TJUE –  
HR RAIL C-485/20

- Reubicación obligatoria incluso a personal en prácticas
- El TJUE aclara que la obligación de realizar ajustes razonables puede incluir la reasignación a un puesto alternativo. En HR Rail, se declaró a un trabajador en período de prácticas declarado no apto por motivos de salud, el Tribunal sostuvo que el empleador debe buscar un destino o puesto adecuado acorde con las capacidades del trabajador, incluso tratándose de personal **en prueba o formación**, antes de optar por la extinción contractual . Esta decisión confirmó que la protección del trabajador con discapacidad abarca todas las etapas de la relación laboral (incluso a recién incorporados) y que, si existe un puesto vacante que el empleado pueda desempeñar, el empresario debe ofrecerlo como ajuste razonable en lugar de rescindir el contrato .

# Jurisprudencia TJUE – Ca Na Negreta C-631/22



# Jurisprudencia nacional reciente

TS 11-ABR-2024:  
INCOMPATIBILIDAD IPA GI  
CON TRABAJO

TSJ GALICIA 15-ENE-2025:  
DESPIDO NULO SIN  
INTENTOS DE ADAPTACIÓN

TSJ CATALUÑA 10-MAR-2025:  
CUESTIÓN PREJUDICIAL  
sobre segunda actividad  
COMPATIBLE con su  
discapacidad pero tuvo que  
cesar en el empleo.

STSJ Navarra 14 de marzo  
2025 ( rec. 12/2025 ),  
despido objetivo nulo por no  
hacer ajustes razonables

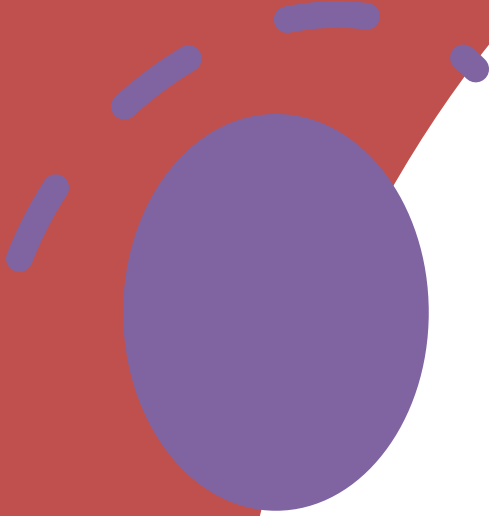
# Jurisprudencia nacional reciente

STSJ Com. Valenciana 6 de noviembre 2024 (rec. 1866/2024) despido objetivo nulo a pesar del no apto servicio de prevención que no hizo correctamente su trabajo

STSJ Galicia 15 de enero 2025 ( rec. 5548/2024 ), en un supuesto de una funcionaria docente (profesora de audición y lenguaje), confirma el criterio de la instancia, estima la adaptación del puesto de trabajo solicitada para el curso 2024 en teletrabajo sin contacto con alumnos.

PAPEL IMPORTANTE DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN PERO LA DECISIO ES DE LA EMPRESA

Los jueces españoles están obligando a las empresas a justificar exhaustivamente la imposibilidad de adaptación antes de avalar una extinción, alineándose así con la doctrina comunitaria.



# 3. Obligaciones del Empleador tras la Declaración de IPT

NECESIDAD DE CONSENSUAR UN  
PROTOCOLO PARA LA ADAPTACIÓN  
DEL PUESTO DE TRABAJO

# Art. 49.1.n) ET

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**. **¿DÓNDE ESTÁ LA REGULACIÓN QUE COMPLEMENTA ESTE ARTÍCULO EN CUÁNTO A LAS SUBVENCIONES?**

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**.

# Papel de los Servicios de Prevención

- Siendo legalmente deudor de la salud profesional de las personas trabajadoras el empresario y la función de los servicios de prevención de naturaleza técnica y auxiliar, el legislador parece otorgar al servicio de prevención el papel de “determinar” como decisión propia las medidas de ajustes razonable. Este es un ámbito decisorio propio de la empresa, sin perjuicio de fundamentarse en un previo informe de los servicios de prevención.
- La STS de 23 de febrero de 2022, recurso 3259/2020), interpretando la causa de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas al amparo del art 52 a) ET, ha declarado que la mera conclusión de no aptitud por el servicio de prevención empresarial no justifica dicha extinción del contrato, debiendo el empresario justificar los requisitos legales exigibles (incluyendo el intento de ajuste razonable sin carga excesiva.
- La decisión de extinguir el contrato de trabajo tras declaración de IP por no ser posible el ajuste razonable es una medida estrictamente empresarial.

# Prohibición de extinción automática

- No se permite la extinción automática del contrato tras declaración de IPT.
- El contrato queda suspendido temporalmente (art. 48.2 ET) durante máx. 3 meses.
- Debe evaluarse posibilidad de reincorporación mediante ajustes razonables con SP y otros DD de la empresa; sino despido nulo por discriminatorio con consecuencias legales (despido no extinción).
- La empresa debe agotar alternativas antes de extinguir el contrato. Prohibición absoluta extinción directa del contrato aunque sea conocida la inexistencia puesto.
- Toda decisión debe ser motivada y por escrito.

# PROTOKOLO DE ADAPTACIÓN DEL PT TRAS DECLARACIÓN DE IP (I)

- NECESIDAD DE REDACTAR Y APROBAR UN PROTOCOLO EN LA EMPRESA EN EL QUE INTERVENGAN TODOS LAS PERSONAS O DEPARTAMENTOS IMPLICADOS: SERVICIO DE PREVENCIÓN, RECURSOS HUMANOS, RELACIONES LABORALES, DPTO FINANCIERO, INCLUSO PERITOS TÉCNICOS EN LOS CASOS QUE SEA NECESARIO
- EL PROTOCOLO DEBE SER CONSULTADO, Y SI ES POSIBLE APROBADO Y SINO AL MENOS NO DEBERÍA SER RECHAZADO POR LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN EN EL SENO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.
- CADA FASE DEL PROTOCOLO DEBE SER CONOCIDA Y FIRMADA POR LA PERSONA TRABAJADORA QUE DEBE FIRMAR SU CONOCIMIENTO Y NO RECHAZO.
- TANTO EL PROTOCOLO COMO CADA ADAPTACIÓN JURIDICAMENTE SE HACE DE ATRÁS ADELANTE

# Deber de evaluación funcional Serv Prevención y otros DD

- Primera fase: trasladar a la persona trabajadora el PROTOCOLO y la posibilidad de que el salario sea incompatible con la pensión.
- 1. ADAPTACIÓN DE MISMO PUESTO DE TRABAJO
- Evaluación de capacidades residuales y exigencias del puesto para determinar que modificaciones permiten la continuación de la prestación laboral.
- Participación del servicio de prevención y otros DD: determinar el alcance y características de las medidas de ajuste necesarias, con la consulta DE NUEVO RLT (delegados de prevención/Comité Seg. y salud)
- Certificación de funciones incompatibles y compatibles: certificado aptitud, Evaluación de riesgos, informes periciales para determinar las adaptaciones ergonómicas, técnicas u organizativas, si es necesario (el momento no es en el juzgado, es cuando se determina si es posible o no las adaptaciones y cuáles)

# Exploración de ajustes razonables

- Obligación empresarial de ofrecer e implementar todos los ajustes razonables, siempre que no sea carga desproporcionada (límite).
- No hay catálogo cerrado:
- adaptación de horarios, tareas, Teletrabajo, horario flexible, jornada continua, partida, ayudas técnicas, ...



# Exploración de ajustes razonables: cambio de puesto de trabajo

- 2. SINO ES POSIBLE: LA ADAPTACION SE REALIZARÁ ADSCRIBIENDO A LA PERSONA TRABAJADORA A OTRO PUESTO DE TRABAJO
- reubicación o reasignación con formación si es necesario
- Referencia: Directiva 2000/78: ajustes de carácter físico, organizativo y formativo (por ejemplo, modificar instalaciones, alterar la organización del trabajo o brindar formación de reciclaje)
- Cambios deben ser eficaces y no suponer carga desproporcionada.
- Cambio de grupo profesional con formación si es necesario.



# Exploración de ajustes razonables

- La normativa no obliga a crear un puesto “ex novo” para la persona, pero sí a agotar las vacantes existentes y considerar incluso puestos de otra naturaleza o categoría, ofreciendo la formación necesaria.
- Posibilidad de asignar puestos provisionales laboralmente hablando siempre que haya acuerdo y, de cualquier manera, con base a los reconocimientos médicos (necesarias revisiones semestralmente al principio).  
DEBERÍA HABER PROVISIONALIDAD PACTADA PUESTO QUE TIENE VENTAJAS E INCONVENIENTES.
- EL SEGUIMIENTO DE PRL DEBE SER CONTINUO
- si la adaptación causa daños a la persona trabajadora, la responsabilidad empresarial es mayor con independencia del origen profesional o común de la Incapacidad permanente.

# PROTOCOLO (II)

- NECESIDAD DE PLANTEARNOS EL FINAL DEL PROCESO Y REAJUSTAR LAS ACCIONES DENTRO DEL PROTOCOLO, PUESTO QUE AL TENER ACREDITADA LA FIRMA DE LA PERSONA TRABAJADORA HASTA ESTE MOMENTO TODO LO QUE HEMOS HECHO ESTÁ ACEPTADO.
- LA RLT (DDPP) HA INTERVENIDO EN EL PROTOCOLO GENERAL Y EN LA FASE DE ADAPTACIÓN.
- EN ESTE PUNTO, SI ES POSIBLE LA ADAPTACIÓN SERÍA CONVENIENTE CONSEGUIR LA EVALUACIÓN POSITIVA DE LAS MEDIDAS DE AJUSTE POR LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y SI NO HA SIDO POSIBLE TAMBIÉN, O AL MENOS LA CONSTANCIA DE QUE NO SE RECHAZA.
- RECORDAR QUE CABEN TRES OPCIONES EN LA DECISION DE LA EMPRESA: AJUSTES RAZONABLES O RECHAZO AJUSTADO A DERECHO O EXTINCIÓN DISCRIMINATORIA.

# Justificación de carga excesiva

- La empresa debe probar la inviabilidad del ajuste por carga excesiva o inexistencia de otros puestos vacantes.
- Tiene la carga de la prueba aunque sea demandado (siempre será demandado)
- Ley 2/2025: criterios económicos, organizativos,.. teniendo en cuenta las subvenciones.
- CRITERIOS: se atenderá al **coste** de las medidas en relación con el **tamaño y recursos económicos, situación financiera y volumen de negocio** de la empresa .
- También se considerará si existen subvenciones o ayudas públicas que mitiguen el coste: si las hay, el gasto no se considerará excesivo en la medida en que dichas ayudas lo cubran suficientemente.
- Esto obliga al empleador a buscar posibles apoyos externos (por ejemplo, ayudas para la adaptación de puestos de trabajo de personas con discapacidad) antes de alegar que el ajuste es inviable.
- No existe un plan de ayudas públicas vinculadas a los ajustes de puestos de trabajo de las empresas en estas situaciones de IP (art.66.2 LGPD)

# Justificación de carga excesiva

- No existe un plan de ayudas públicas vinculadas a los ajustes de puestos de trabajo de las empresas en estas situaciones de IP.
- Art.66.2 LGPD:
- A efectos de determinar si un ajuste es razonable, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.m), se tendrán en cuenta los costes de la medida, los efectos discriminatorios que suponga para las personas con discapacidad su no adopción, la estructura y características de la persona, entidad u organización que ha de ponerla en práctica y la posibilidad que tenga de obtener financiación oficial o cualquier otra ayuda.
- A este fin, las administraciones públicas competentes podrán establecer un régimen de ayudas públicas para contribuir a sufragar los costes derivados de la obligación de realizar ajustes razonables.

## Justificación de carga excesiva

- Pequeñas empresas: umbral objetivo basado en despido improcedente o 6 meses de salario (salvo ayudas).
- alegar carga excesiva requiere un análisis cuantificado y documentado: no basta la mera afirmación de dificultad, la empresa debe presentar cálculos y razones (presupuestos, impacto en los resultados de la empresa, impacto en la plantilla, etc.).
- Igualmente, la falta de puestos vacantes compatibles debe ser real y acreditada: el empresario habrá de demostrar que revisó todas las vacantes disponibles en ese momento y que ninguna se adecuaba al perfil y capacidades del trabajado (no incorporar a ningún trabajador en un margen cercano de tiempo)

## FIN DE PROTOCOLO (III)

- UNA VEZ INCORPORADOS TODOS LOS DOCUMENTOS QUE SE HAN IDO REDACTANDO Y FIRMANDO A LO LARGO DEL PROCESO (MÁX. TRES MESES), DEBE HABER UN INFORME FINAL FIRMADO POR LA EMPRESA Y DELEGADOS DE PREVENCIÓN EN EL QUE RECOGIENDO TODOS LOS INFORMES SE REALICE LA PROPUESTA DE ADAPTACIÓN O SU RECHAZO QUE DARÁ LUGAR A LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.
- NO SE TRASLADA A LA PERSONA TRABAJADORA.

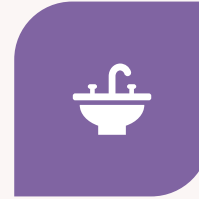
# Plazos y procedimiento



EL TRABAJADOR TIENE 10 DÍAS NATURALES PARA COMUNICAR SU VOLUNTAD DE SEGUIR VINCULADO CONSERVANDO SU PUESTO.



SI NO RESPONDE, SE PRESUME EXTINCIÓN DEL CONTRATO.



LA EMPRESA TIENE 3 MESES PARA REALIZAR AJUSTES, RECOLOCAR O EXTINGUIR.



DECISIÓN EXTINTIVA DEBE SER MOTIVADA Y ESCRITA.



LOS CONFLICTOS SE TRAMITARÁN CON URGENCIA EN JURISDICCIÓN SOCIAL (ART.120.2 LJS)



## TENER EN CUENTA

- En el caso de ineptitud sobrevenida, el art. 52.a ET establece una causa de resolución contractual indemnizada de 20 días. En cambio, en el caso de extinción del contrato por incapacidad permanente en el que la empresa acredite que no puede adaptar el puesto de trabajo porque los ajustes que debe llevar a cabo no son razonables, no se reconoce indemnización alguna (o se hace bien o la conducta es discriminatoria)
- Puede resultar incoherente toda esta regulación: los ajustes razonables no habría que hacerlos antes: En el caso de la IPA o GI la Seguridad Social declara la incapacidad definitiva para desarrollar cualquier actividad laboral, pero el art.49.1.n ET acepta ajustes razonables o cambios de puestos de trabajo bajo el criterio de los servicios de prevención de las empresas.
- Realmente prevalecen los criterios preventivos en contra de lo resuelto por la SS: ¿Quién es responsable de los daños que sufra el trabajador por la continuidad de su relación laboral? El legislador laboral permite que el SP pueda contradecir la valoración técnica y médica de la Seguridad Social.

4. Control  
administrativo  
a posteriori  
RESPONSABILIDAD EN  
MATERIA  
LABORAL

- Si se extingue el contrato de trabajo por no haber puesto de trabajo o no ser posible adaptación por carga excesiva: despido discriminatorio.
- Constituye una infracción muy grave en materia laboral: El artículo 8.12 LISOS: Constituyen infracciones muy graves [...] los actos del empresario que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad [...], así como por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, respecto a salario, jornada y demás condiciones de trabajo, incluidos el acceso al empleo, así como en materia de formación profesional, promoción y demás condiciones de ejecución del contrato de trabajo."
- No realizar ajustes y extinguir por IP: responsabilidad administrativa en materia de **discriminación**
  - SANCION MUY GRAVE: 7.501 a 225.018 euros

Control  
administrativo  
a posteriori  
RESPONSABILIDAD EN  
MATERIA DE  
PRL

- En materia de **falta de adaptación del puesto de trabajo**, puesto que el vínculo no se ha roto, el artículo 12.7 LISOS considera **infracción grave**: “La adscripción de personas a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes 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 aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo.”
- Si de esta situación se deriva un **riesgo grave e inminente para la seguridad y salud del trabajador**, la infracción se califica como **muy grave**, según el artículo 13.4 LISOS: “4. 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 aquéllos 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”.
- **Sanciones económicas**: Las sanciones por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales son las siguientes:
  - Infracción grave: Multa de 2.451 a 49.180 euros, dependiendo de la gravedad y circunstancias del caso.
  - Infracción muy grave: Multa de 49.181 a 983.736 euros, en función de la gravedad y demás circunstancias concurrentes.

## Control judicial posterior

- **Control judicial:**
- **Vulneración del derecho a la salud:** extinción del contrato con indemnización 45/33 más la indemnización complementaria (si se adapta el puesto irregularmente y produce daños al trabajador)
- Si se extingue el contrato de trabajo por no haber puesto de trabajo o no ser posible adaptación por carga excesiva si no se considera realizado correctamente: despido discriminatorio y por tanto, nulo con indemnización adicional.
- El trabajador regresa a la empresa y se le debe abonar también los salarios de tramitación.
- STSJ Madrid 7 de abril 2025 ( rec. 158/2025 ) declara (ex art. 6.1.a Ley 15/2022) la nulidad del cese de un trabajador al que notificada la resolución de incapacidad permanente total ha procedido a su extinción sin llevar a cabo ajustes razonables y reconoce una indemnización de 15.000 €.
- **Intervención de la RLT: casi blindaje ante reclamaciones futuras: NECESARIA FORMACIÓN**



## Control judicial posterior

- Art.66.2 LGPD:
- Las discrepancias entre el solicitante del ajuste razonable y el sujeto obligado podrán ser resueltas a través del sistema de arbitraje previsto en el artículo 74, sin perjuicio de la protección administrativa o judicial que en cada caso proceda.
- La LGDPD obliga al Gobierno a establecer “un sistema arbitral que, sin formalidades especiales, atienda y resuelva con carácter vinculante y ejecutivo para ambas partes, las quejas o reclamaciones de las personas con discapacidad en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, siempre que no existan indicios racionales de delito, todo ello sin perjuicio de la protección administrativa y judicial que en cada caso proceda”.

MUCHAS  
GRACIAS

Preguntas y debate

## 5. Comentarios críticos

- **1. Dilema entre prestación y empleo (posible incompatibilidad)**: Uno de los puntos más debatidos es la tensión entre conservar la pensión de incapacidad y mantener el empleo adaptado.
- La Ley 2/2025 ha intentado conciliarlo: si la empresa adapta el puesto o reubica al trabajador, la norma prevé suspender la pensión solo si el nuevo trabajo es incompatible con su percepción. Sin embargo, en la práctica puede haber incertidumbre: DECIDE EL INSS, NO PODEMOS DARLE SEGURIDAD AL TRABAJADOR.
- El TJUE, en Ca Na Negreta, criticó cualquier normativa que obligue al trabajador con discapacidad a soportar el riesgo de perder su empleo para poder disfrutar de una prestación, pues eso menoscaba el efecto útil de la protección antidiscriminatoria.
- Cuando una empresa informe de una recolocación por IPT, la pensión quede en suspenso solo si efectivamente coincide el puesto y, de lo contrario, debería seguir activa sin penalización.

## Comentarios críticos

- 1. Dilema entre prestación y empleo (posible incompatibilidad- continúa):
- el art. 200 LGSS establece que « No obstante lo anterior, si el pensionista de incapacidad permanente estuviera ejerciendo cualquier trabajo, por cuenta ajena o propia, el Instituto Nacional de la Seguridad Social podrá, de oficio o a instancia del propio interesado, **promover la revisión**, con independencia de que haya o no transcurrido el plazo señalado en la resolución».

# Comentarios críticos (cont.)

- **2. Plazo de 10 días para que el trabajador manifieste su voluntad**: El nuevo art. 49.1.n) ET da solo 10 días naturales al trabajador desde la notificación de su incapacidad permanente para decir por escrito que quiere seguir vinculado .
- Este plazo ha sido objeto de crítica por considerarse excesivamente breve en algunos casos, son días naturales.
- Si el afectado no envía escrito en 10 días, la empresa podría dar por extinguida la relación (porque la ley condiciona la continuidad a la voluntad del trabajador).
- Posiblemente los tribunales tendrían que flexibilizar este cómputo ante causas justificadas, pero la ley no lo prevé explícitamente.
- Un trabajador podría alegar que no comunicó en 10 días porque no fue convenientemente informado o por su estado de salud.

# Comentarios críticos (cont.)

- 3. Concepto indeterminado de “perfil profesional” y alcance de recolocación:
- La nueva letra n) art. 49.1 ET introduce que la recolocación debe ser en puesto vacante “**acorde con el perfil profesional** y compatible con la nueva situación” del trabajador.
- El término “perfil profesional” no se define en la ley laboral (apenas aparece en CC) .
- Esto podría llevar a interpretaciones restrictivas: ¿significa que solo se ofrecerán puestos de la misma cualificación o grupo? Si se interpreta de forma rígida, podría limitar las opciones de reubicación. Sin embargo, como vimos, el TJUE enfatiza que los ajustes pueden requerir incluso formación para otro puesto , y que no han de ceñirse al marco estricto de la categoría previa.
- La resolución del Consejo de Discapacidad también diferencia accesibilidad (general) de ajuste razonable (individual, inmediato, incluso cambiando entorno).
- Por tanto, cabría una interpretación amplia: “acorde al perfil” podría entenderse como no humillante ni completamente ajeno a su trayectoria, pero incluyendo puestos de menor responsabilidad si es lo disponible, siempre que el trabajador los acepte.
- En ausencia de aclaración, se tendrá que contar con el consentimiento del trabajador para cualquier movilidad funcional significativa (lo cual es razonable, nadie debe ser degradado forzosamente).

# Comentarios críticos (cont.)

- ¿y si el único puesto disponible es de nivel inferior? Si el trabajador no lo acepta, la empresa podría extinguir alegando falta de vacante acorde.
- En suma, la noción de “perfil profesional” es ambigua.
- Prioridad para la persona con discapacidad en vacantes frente a otros candidatos: la empresa no puede optar por cubrir una vacante con alguien de fuera o otro interno omitiendo recolocar al trabajador incapacitado que podría ocuparla, porque eso sería incumplir la obligación de facilitarle la continuidad (y podría interpretarse como discriminatorio).
- Problema con el salario si es inferior.
- Documentar ofrecimiento y negativa por escrito dentro del procedimiento general de la empresa.

# Comentarios críticos (cont.)

- **5 Carga excesiva en micro, pequeñas, PYMEs vs. grandes empresas:**
- La inclusión en la ley de un cálculo objetivo para empresas <25 trabajadores es interesante, pero deja a las grandes empresas sin un baremo claro más que la apreciación general de sus recursos: ¿qué se entiende por CARGA EXCESIVA? Se podría escalar los criterios de las pequeñas empresas?.
- Se prevé una judicialización excesiva y el problema es que si el juez de lo social considera que NO ES UNA CARGA EXCESIVA, la extinción será discriminatoria y por tanto NULA.
- Es muy importantes acuerdos parciales, el expediente se hace de atrás a adelante desde el punto de vista jurídico: se firma el procedimiento por el trabajador, se firma las propuestas, etc.

# Comentarios críticos (cont.)

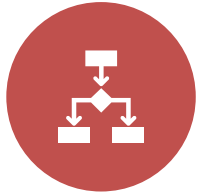
- **6. Rol de los Servicios Médicos y de Prevención y su integración en el resto de los departamentos de la empresa:** La nueva normativa les da mucho protagonismo.
- Es necesaria una coordinación absoluta entre todos los departamentos involucrados. Se debe tomar una decisión primero y después documentarlo y no actuar como departamentos independientes recogiendo por escrito lo posteriormente podría traer como consecuencia la nulidad con indemnización adicional y una infracción muy grave en materia de discriminación.
- Debe haber un **único procedimiento interno** que actúe con carácter previo (si es posible) a la declaración de IPT y que, por supuesto se coordine inmediatamente ante cada declaración de IP.
- ¿cómo se elabora este procedimiento interno? De atrás adelante por cada situación.
- La mentalidad de los médicos del trabajo y técnicos de prevención debe cambiar: ya no es “incapacidad = extinción”, sino “incapacidad = adaptación”.

## Comentarios críticos (cont.)

- 7. Riesgos de **fraude**: esta reforma apuesta por la inclusión laboral, pero podría chocar con intentos de fraude.
- Por ejemplo, un trabajador puede fingir mayor incapacidad para conseguir la pensión y luego querer también el salario adaptado (doble ingreso).
- O al revés, una empresa podría presionar al trabajador a no solicitar su continuación en el trabajo, ofreciéndole un incentivo para que se vaya, por no querer cumplir con su adaptación de adaptación del puesto. Habrá que vigilar ambos extremos.

# 6. CASOS

+  
•  
0



EJEMPLOS DE CASOS  
CON LOS QUE NOS  
PODEMOS ENCONTRAR:



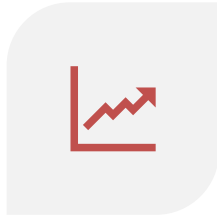
CASUISTICA IMPOSIBLE  
DE APREHENDER.

# Caso 1 – Administrativo (trastorno adaptativo)

+

•

0



MEJORÍA DENTRO DE  
2 AÑOS; SOLICITA  
REINCORPORACIÓN



MEDIDAS PROPUESTAS:  
TELETRABAJO PARCIAL,  
JORNADA REDUCIDA,  
CAMBIO DE SECCIÓN



APOYO PSICOLÓGICO  
CORPORATIVO Y MENTOR



COSTE BAJO → AJUSTE  
RAZONABLE OBLIGATORIO

# CASO 1

## 1. Claves de contexto

- **IPT revisable** (< 2 años) ⇒ derecho a reserva de puesto (art. 48.2 ET).
- Mejoría clínica permite solicitar retorno; riesgo principal: estrés crónico y recaídas.

## 2. Objetivo legal

- Mantener el empleo con **ajustes razonables** obligatorios (Ley 2/2025 + Directiva 2000/78).
- Extinción solo si todas las adaptaciones viables resultan imposibles o desproporcionadas o no existe puesto de trabajo.

## 3. Paquete de medidas prioritarias

1. **Teletrabajo parcial/total** → reduce estímulos estresantes; coste ínfimo.
2. **Jornada reducida / flexibilidad horaria** → reincorporación escalonada; aval TJUE (HK Danmark).
3. **Reajuste de tareas** → menos atención al público/plazos, más back-office y análisis.
4. **Cambio de sección o destino tranquilo** → vacante interna con menor presión; requiere acuerdo.
5. **Apoyo psicosocial y mentoría** → servicio psicológico corporativo + tutor de referencia.

*(Medidas combinables: p. ej. 50 % jornada + 2 días teletrabajo + nueva sección.)*

## 4. Procedimiento esencial

- Reconocimiento médico de reincorporación + **evaluación de riesgos** (Servicio de Prevención + RLT).
- Informe técnico con propuestas, coste y responsables de seguimiento.
- **Acuerdo escrito tripartito** (empresa-trabajador-Prevención) → detalla ajustes y plazos.
- Revisión a 3-6 meses; ajustes dinámicos según evolución.
- Se firma que se está de acuerdo en hacer seguimiento y si ocurren una serie de circunstancias negativas solicita la salida de la empresa.

## 5. Criterios de razonabilidad

- Coste financiero mínimo; solo reorganización interna → **no cabe alegar carga excesiva**.
- Beneficio mutuo: trabajador recupera actividad; empresa retiene talento y evita litigio por discriminación.

## 6. Plan de seguimiento

- Indicadores: absentismo, rendimiento, niveles de estrés (cuestionarios + entrevistas).
- Posible ampliación/rectificación de medidas si reaparecen síntomas.

## 7. Conclusión.

- **La reincorporación es viable y jurídicamente exigible:** el teletrabajo, la flexibilidad y el ajuste de funciones son adaptaciones de bajo coste que cumplen el deber de igualdad, favorecen la salud mental y evitan la nulidad de un despido por discapacidad. Se debe documentar incluyendo todas las firmas en el procedimiento, asignación provisional a puesto, seguimiento y salida.

# Caso 1 – Conclusiones



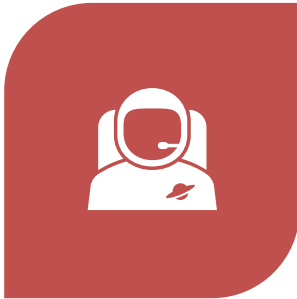
REINCORPORACIÓN CON PLAN  
GRADUAL Y SEGUIMIENTO



REVISIÓN A 6 MESES PARA  
VALORAR EFICACIA AJUSTES

# Caso 2 – Mantenimiento (lumbalgia crónica)

+  
●  
○



LIMITADO PARA ESFUERZOS  
FÍSICOS; PIDE REUBICACIÓN



OPCIONES: REDISTRIBUIR  
TAREAS, AYUDAS MECÁNICAS,  
TRASLADO A ALMACÉN



EVALUAR IMPACTO EN EQUIPO  
Y COSTES DE ERGONOMÍA

# Caso 2 – Justificación de despido

+  
•  
0



SOLO SI ADAPTACIÓN IMPLICA DUPLICAR  
PLANTILLA O TAREAS ESENCIALES  
INELUDIBLES



EMPRESA DEBE PROBAR FALTA DE  
VACANTES COMPATIBLES

# Opciones de adaptación razonable

Línea de actuación	Ejemplos concretos	Coste / viabilidad
Redistribuir tareas dentro del equipo	Trabajos ligeros: inventario, inspección visual, mantenimiento preventivo con herramientas ligeras	0 € (solo organización); viable si equipo cubre las tareas pesadas
Ayudas mecánicas y ergonómicas	Carretillas, polipastos, plataformas elevadoras, sillas de descanso	Inversión moderada, asumible para la empresa
Trabajo en pareja / apoyo	Operario de soporte para esfuerzos; el trabajador aporta conocimiento	Impacto en plantilla; viable si volumen de trabajo lo permite
Reubicación a otro puesto	Almacenero, gestor de stock, conserje, oficios ligeros, administrativo básico con formación	Requiere vacante;
Ajustes de horario/turno	Turnos con menos actividad física, pausas programadas	Coste nulo

# MANTENIMIENTO - LUMBALGIA

*(Mantenerlo en el mismo puesto sin cambios → INSS puede suspender la pensión IPT).*

## 4. Procedimiento y documentación

1. **Evaluación funcional** (PRL+CSS) → límites de carga  $\leq 5$  kg, posturas, tiempos de pie.
2. **Búsqueda de vacantes** en la empresa; informe de RR.HH. con puestos compatibles.
3. **Plan de adaptación** con costes y responsables; consulta a RLT.
4. **Acuerdo escrito** con el trabajador, RLT (Delegado prevención/CSS) y seguimiento periódico.

## 5. Carga excesiva: cuándo justificar extinción

- Solo si adaptación exige **duplicar plantilla** o inversiones desproporcionadas que comprometen el servicio.
- Debe cuantificarse (coste anual vs. masa salarial) y acreditar **ausencia real de vacantes**.
- Difícil alegar mero coste económico en una gran entidad.

## 6. Recomendación operativa

**Priorizar la recolocación interna** (almacén, logística ligera, vigilancia, soporte administrativo) complementada con ayudas mecánicas y formación.

Si no hay vacante y las funciones esenciales son inadaptables, documentar exhaustivamente el análisis de **carga excesiva** antes de considerar la extinción.

**Conclusión:** La ley impone agotar la reorganización y la reubicación; para una gran empresa, la extinción solo será defendible si demuestra, con cifras y vacantes revisadas, que ningún ajuste razonable físico u organizativo es posible sin perjuicio grave al servicio.

# CASO 2

## 1. Situación de partida

- **IPT Total** para tareas de mantenimiento pesado (agacharse, levantar, vibraciones).
- Lesión lumbar impide las **funciones esenciales** del puesto original.
- Trabajador pide **cambio a unidad/puesto menos exigente físicamente**.

## 2. Objetivo legal

- **Conservar empleo** mediante ajustes razonables o **recolocación interna prioritaria** (art. 49.1 n ET + Directiva 2000/78).
- Extinción solo si:
  1. No puede adaptarse el puesto **sin suprimir lo esencial**.
  2. **No existe** vacante compatible.
  3. Las medidas requeridas suponen **carga excesiva** debidamente acreditada.

# Caso 3 – Economista (hipoacusia severa)



Ayudas: bucle inductivo, subtulado en vivo, teléfono amplificado

Formación equipo en comunicación accesible

Coste moderado → viabilidad alta

# CASO 3

## 1. Situación de partida

- Discapacidad auditiva grave ( $\geq 65$  %); funciones clave: análisis, reuniones, llamadas.
- Reincorporación posible si se elimina la barrera de comunicación.

## 2. Objetivo legal

- **Ajuste razonable obligatorio** (art. 49.1 n ET + Directiva 2000/78) antes de plantear extinción.
- Garantizar igualdad de acceso a la información oral sin carga excesiva para la empresa.

# CASO 3

Tipo	Ejemplos	Ventajas / coste
Infraestructura sonora	Bucle magnético / sistemas FM en salas	Instalación única; mejora nítida en reuniones
TI accesible	Software de subtitulado en vivo (Teams/Zoom + IA); apps de voz-texto	Suscripción asequible; eficaz en remoto y presencial
Teléfono accesible	Amplificador/relay texto-voz	Coste muy bajo; facilita llamadas externas
Alertas	Luces o notificaciones en PC/móvil para timbres y alarmas	Sincronizable con sistemas ya existentes
Organización	Micrófono único en reuniones; hablar de uno en uno; agenda previa	Sin coste directo; cultura inclusiva
Audífonos / implante	Financiados por SS; empresa solo ajusta compatibilidad	Sin impacto presupuestario

# CASO 3

## 4. Proceso de evaluación y consenso

1. **Servicio de Prevención y resto de departamentos:** análisis de tareas y entorno.
2. **Consulta técnica** a audiólogo / accesibilidad TIC.
3. Feedback del **propio trabajador** sobre preferencias/ delegados de prevención.
4. Informe conjunto con coste, calendario y responsables; validación de RR. HH y RLT.

## 5. Documentación mínima

- Informe técnico de Prevención + anexos de especialistas.
- Acta de reunión con la persona trabajadora y aceptación de ajustes/ delegados de prevención/CSS
- Resolución escrita motivada (adaptación o, hipotéticamente, imposibilidad).
- Seguimiento semestral.

## 6. Por qué es razonable

- Inversión moderada.
- Tecnologías maduras y ya integradas en plataformas corporativas.
- Difícil alegar carga excesiva en un organismo si la dimensión de la empresa es muy grande.

## 7. Resultado esperado

**Reincorporación plena:** el economista puede asistir a reuniones con subtítulos, analizar datos y comunicarse por mail/chat sin barreras.  
Cumple la ley y preserva capital intelectual.

Con un kit accesible asequible y cambios organizativos mínimos, la sordera deja de ser obstáculo: la empresa convierte una limitación en un caso ejemplar de inclusión y retención de talento.

# Caso 3 – Documentación



Informe audiológico y propuesta de TI

Carta de reincorporación con lista de dispositivos

Revisión anual de necesidades tecnológicas

# Caso 4 – Técnico de apoyo → Administrativo parcial

IPT para puesto habitual; oferta puesto distinto media jornada

Compatibilidad con pensión IPT (funciones diferentes)

Trámites: acuerdo escrito,  
notificación INSS

# CASO 4

- 1. Punto de partida: IPT total = inhábil para su oficio, apto para tareas distintas.

Propuesta acordada: nuevo puesto administrativo al 50 % de jornada → menor exigencia física/cognitiva.

- 2. Compatibilidad empleo-pensión: art. 198.1 LGSS: la pensión IPT es compatible con salarios de un trabajo diferente.
- Nuevo rol ≠ funciones anteriores ⇒ pensión (55 % BR + eventual 20 %) no se suspende (el 20% sí se podría suspender). Sólo habría suspensión si las tareas coincidieran con la profesión habitual.
- 3. Tramitación:
  - Petición escrita del trabajador (dentro de 10 días).
  - Evaluación de puesto vacante (RR.HH. + Prevención) y oferta formal con horario, salario, centro.
  - Acuerdo de novación: cambio de puesto y reducción de jornada firmados por ambas partes.
  - Alta/variación en TGSS y notificación al INSS (datos del nuevo trabajo).
  - Formación inicial obligatoria en tareas administrativas; seguimiento de adaptación.
  - Tener en cuenta siempre aspectos laborales, provisionalidad o acuerdo definitivo.

# CASO 4

- 4. Garantías y validaciones
- Interna: RR.HH. aprueba; Servicio de Prevención certifica aptitud médica.
- Seguridad Social: controla a posteriori que las funciones son diferentes
- RLT/delegados de prevención/CSS.
- la reubicación parcial en puesto administrativo compatibiliza pensión y trabajo, cumple la Ley 2/2025 y el criterio TJUE (Ca Na Negreta): nunca obligar a elegir entre empleo y prestación, sino ofrecer vías reales de continuidad laboral en condiciones adaptadas.

# Caso 4 – Validación y seguimiento

+



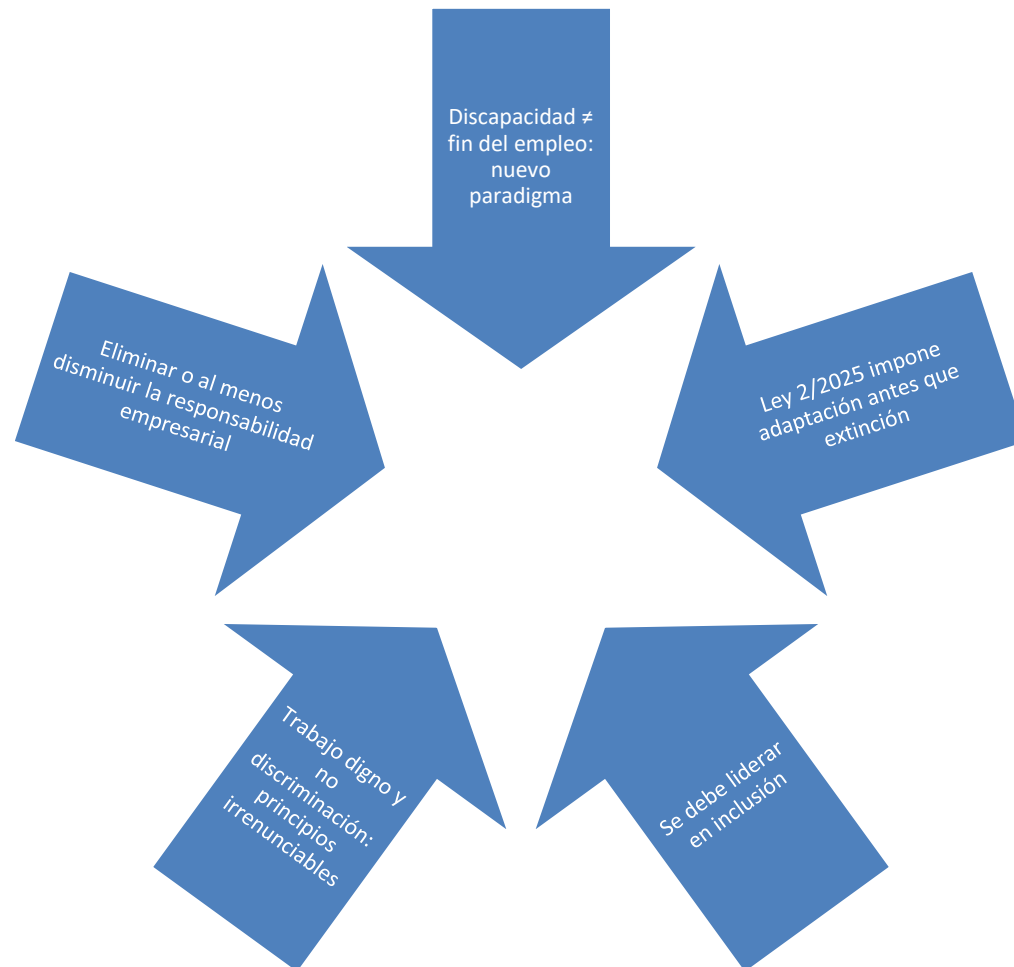
0

Servicio Prevención certifica aptitud

RR.HH. registra novación de contrato

INSS comprueba compatibilidad;  
revisión periódica

# Conclusiones clave





**900 269 269**  
24h 365 días

Servicio de consulta telefónica  
914 183 240 / 933 369 275



**Fraternidad**  
Muprespa

[fraternidad.com](http://fraternidad.com)



[fraternidad.com/certificados](http://fraternidad.com/certificados)

Su Mutua 275.

Calidad y Servicio, 365 días al año

# MUCHAS GRACIAS



La Mutua  
que cuida *de ti*

**¡Síguenos en LinkedIn!**



QUIERO  
SER  
VERDE

