

La modificación de la extinción del contrato por incapacidad permanente introducida por la Ley 2/2025, de 29 de abril

The modification of the termination of the contract due to permanent disability introduced by Law 2/2025, of April 29

Nuria J. Ayerra Duesca

*Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Zaragoza*

ORCID ID: 0000-0002-1266-7465

Recibido: 8/07/2025

Aceptado: 15/09/2025

doi: <https://doi.org/10.20318/labos.2025.10047>

Resumen: La Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, articula una nueva regulación en el artículo 49.1.n) ET, con la finalidad de proteger el mantenimiento del empleo de las personas que acceden a una incapacidad permanente y eliminar la automaticidad de la extinción del contrato en estos supuestos. El presente artículo analiza la necesidad de la reforma producida que tiene como objetivo adecuar nuestro ordenamiento jurídico a la normativa internacional y europea de conformidad con la sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024 (caso Ca Na Negreta, asunto C-631/22).

Palabras clave: Incapacidad permanente, ajuste razonable, extinción del contrato, derecho al trabajo.

Abstract: Law 2/2025, of April 29, which modifies the consolidated text of the Workers' Statute Law regarding the termination of employment contracts due to permanent disability, establishes new regulations in Article 49.1.n) of the ET (Working Law), with the aim of protecting the continued employment of individuals who become permanently disabled and eliminating the automatic termination of contracts in these cases. This article analyzes the need for the reform produced, which aims to adapt our legal system to international and European regulations in accordance with the judgment of the CJEU of January 18, 2024 (Ca Na Negreta case, case C-631/22).

Keywords: Permanent disability, reasonable adjustment, termination of contract, right to work.

1. Protección frente a la extinción automática del contrato de trabajo en los supuestos de incapacidad permanente como consecuencia de la doctrina del TJUE (caso Ca Na Negreta, asunto C-631/22)

1.1. Normativa internacional y europea

La Directiva 2000/78¹ del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, de establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación -en adelante, Directiva 2000/78-, en lo que respecta a la lucha contra la discriminación por discapacidad (artículo 2.2. b.ii) establece la obligatoriedad, según cada legislación nacional, de adoptar las medidas de adaptación a las personas con discapacidad; es decir, los ajustes razonables (artículo 5), en función de las necesidades concretas de cada situación en el lugar de trabajo, para garantizar la observancia del principio de igualdad de trato y eliminar cualquier discriminación que se produzca, sea directa o indirecta, estableciendo como límite la excesiva onerosidad en la implantación de tales medidas.

Posteriormente, la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad² -en adelante, Convención de la ONU-, aprobada por la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009³, relativa a la celebración por parte de la Comunidad Europea de la Convención de las Naciones Unidas, sobre los derechos de las personas con discapacidad, reconoce que “*la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás*” (Preámbulo. e). Y dispone que “*las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás*” (artículo 1).

De igual modo, determina que existe discriminación por motivos de discapacidad cuando se produzca cualquier distinción o diferencia por este motivo que tenga por finalidad impedir el ejercicio o reconocimiento de los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones, incluida la denegación de ajustes razonables (artículo 2 de la Convención de la ONU). Así pues, tanto la Directiva 2000/78 como la Convención de la ONU declaran la obligatoriedad de realizar los ajustes razonables con la finalidad de luchar contra toda discriminación que se produzca y garantizar la observancia del principio de igualdad de trato de las personas con discapacidades.

La Directiva (artículo 5) dispone que los empleadores adoptarán las medidas necesarias o ajustes razonables teniendo que ser “*eficaces y prácticas*”, dependiendo de cada situación concreta, que permitan, por un lado, adaptar el puesto de trabajo en relación con “*las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre*” a las necesidades de las personas con discapacidad

¹ LCEur 2000\3383.

² DO 2010, L 23, p. 37.

³ DO 2010, L 23, p. 35.

(considerando 20 de la Directiva 2000/78) y, por otro lado, el acceso, mantenimiento y promoción en el trabajo, y el acceso a la formación, excepto que la adopción de tales medidas supongan una carga excesiva -en relación al coste económico, tamaño de la empresa, volumen de negocio, existencia de ayudas públicas-, o que la persona en cuestión no sea competente, no esté capacitada para el desempeño de las funciones principales del puesto de trabajo, o no pueda adaptarse a la formación que se imparta.

Asimismo, la Convención de la ONU (artículo 27.1) establece que los Estados partes reconocen el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, derecho a un trabajo elegido libremente en igualdad de condiciones que los demás y en un entorno laboral inclusivo y accesible, fomentando su ejercicio mediante la adopción de medidas adecuadas y ajustes razonables, incluso, en el caso de una discapacidad sobrevenida, de tal forma que la denegación de tales medidas o ajustes constituye un supuesto de discriminación por motivos de discapacidad regulado en el artículo 2 de la Convención de la ONU.

Dicho artículo entiende por ajustes razonables, “*las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales*”.

1.2. Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

En relación con lo anteriormente expuesto el Tribunal de Justicia de la Unión Europea -en adelante, TJUE-, ha venido interpretando el concepto de ajustes razonables de forma amplia -de conformidad con lo establecido tanto en la Directiva 2000/78 como en la Convención de la ONU-, refiriéndose a medidas de todo tipo, materiales, organizativas o educativas, una eventual reducción del tiempo de trabajo o el destino a otro puesto de trabajo para el que se tengan las competencias y capacidades exigidas⁴ y que, además, declara el TJUE, no constituyen una lista cerrada y tienen que permitir a las personas con discapacidad el acceso, mantenimiento y promoción en el empleo, siempre y cuando no supongan una carga excesiva para la empresa.

A este respecto, cabe destacar por su importancia la sentencia más reciente del TJUE, de 18 de enero de 2024 (caso Ca Na Negreta, asunto C-631/22)⁵. En este supuesto, un conductor de camión de retirada de residuos tras sufrir un accidente de trabajo y denegarle el INSS el reconocimiento de una incapacidad permanente -en adelante, IP-, aunque le reconoció una indemnización por lesión permanente no invalidante, solicitó el destino a un puesto de trabajo compatible con su estado, a lo que la empresa accedió

⁴ Tribunal de Justicia de la Unión Europea. TJUE (Sala Segunda) Caso HK Danmark y otros contra HK Danmark y otros, sentencia de 11 abril 2013. (TJCE\2013\122); Tribunal de Justicia de la Unión Europea. TJUE (Sala Segunda) Caso Tartu Vangla contra varios. Sentencia de 15 julio 2021. (TJCE\2021\186); Tribunal de Justicia de la Unión Europea. TJUE (Sala Primera) Caso DW contra Otros. Sentencia de 11 septiembre 2019. (TJCE\2019\184); Tribunal de Justicia de la Unión Europea. TJUE (Sala Tercera) Caso HR Rail S.A. Sentencia de 10 febrero 2022. (TJCE\2022\1).

⁵ Tribunal de Justicia de la Unión Europea. TJUE (Sala Primera) Caso J. M. A. R. contra Ca Na Negreta, S. A. Sentencia de 18 enero 2024. (JUR\2024\17372).

trasladándolo a otro puesto menos exigente y acorde a sus limitaciones físicas. Posteriormente, el trabajador recurrió la resolución del INSS ante el órgano judicial competente que acabó reconociéndole por sentencia una incapacidad permanente total para su profesión habitual -en adelante, IPT-, lo que motivó por parte de la empresa la resolución del contrato en base al artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores⁶ -en adelante, ET-, comunicando tal decisión al trabajador.

En este caso, el TSJ de Islas Baleares⁷, después del correspondiente recurso por parte del trabajador ante el Juzgado de lo Social número 1 de Eivissa, -que estima procedente la resolución del contrato justificada por el reconocimiento de la IPT, y entiende que no existe obligación legal de reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo compatible con su estado- interpone una petición de decisión prejudicial en la que plantea la compatibilidad de la normativa nacional. En primer lugar, argumenta que en nuestro derecho interno la declaración de incapacidad permanente total para el ejercicio de la profesión habitual, sin previsión de mejoría (artículo 48.2 ET), permite la extinción automática del contrato de trabajo (anterior artículo 49.1.e ET), sin estar condicionada a ninguna obligación por parte de la empresa de llevar a cabo ajustes razonables, a pesar de tratarse de una persona con discapacidad, o tener que demostrar que tales ajustes suponen una carga excesiva. En segundo lugar, entiende que, según la sentencia del TJUE de 10 de febrero de 2022 (C-485/20)⁸, como se ha comentado anteriormente, los ajustes razonables tienen que permitir a las personas con discapacidad el acceso, mantenimiento y promoción del empleo, siempre y cuando exista un puesto vacante en la empresa acorde a las limitaciones de la persona trabajadora y no supongan una carga excesiva para la empresa.

Por otro lado, haciendo referencia a la jurisprudencia de nuestro TS, el órgano judicial remitente argumenta que la IPT para el desempeño de sus funciones habituales no obliga a la empresa a despedir a la persona trabajadora, ni tampoco impide que tenga que reubicarlo en otro puesto de trabajo; sin embargo, no existe obligación alguna de recolocación (salvo que esté previsto convencional o contractualmente).

En esta línea, la sentencia del TS de 3 de febrero de 2021 (rec. 998/2018)⁹, dispone que la extinción del contrato de trabajo por IPT que no puede ser objeto de revisión por mejoría antes de dos años y, por consiguiente, no permite su reincorporación al puesto de trabajo (art. 48.2 ET), no exige comunicación escrita de la empresa a la persona trabajadora, ya que legalmente no está prevista formalidad alguna en estos casos; por lo que, la falta de dicha comunicación no supone la improcedencia del despido, ni tampoco existe la obligatoriedad de reubicación salvo que esté previsto en convenio o contrato. Es decir, la extinción del contrato de una persona trabajadora en situación de IPT, no está supeditada a ningún requisito formal ni a ninguna obligación legal de llevar a cabo medidas de ajuste razonable.

⁶ Estatuto de los Trabajadores de 2015. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre. (RCL 2015\1654).

⁷ STSJ de las Islas Baleares, de 19 de marzo de 2024 (Rº. 75/2022).

⁸ Tribunal de Justicia de la Unión Europea. TJUE (Sala Tercera) Caso XXX contra HR Rail S.A. Sentencia de 10 febrero 2022. (TJCE\2022\1).

⁹ Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 142/2021 de 3 Feb. 2021. (RJ\2021\382).

No obstante, en el caso concreto, la empresa había procedido al cambio de puesto de trabajo a otro menos exigente a petición del trabajador, lo cual no impidió que, posteriormente, tras el reconocimiento de una IPT tuviera lugar la extinción del contrato de acuerdo con la previsión legal del artículo 49.1.e) ET (antes de la reforma), previsión que, según algún autor¹⁰, es causa de discriminación directa por contradecir lo dispuesto en la Directiva 2000/78, en la Convención de la ONU y en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea sobre las personas con discapacidad, y permitir la extinción automática del contrato de trabajo en los supuestos de IP sin que exista la obligación previa de realizar los ajustes razonables.

Y, todo ello, en base al derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad¹¹ –considerando como tales a aquellas que acceden a algún grado de IP según el artículo 4.2 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad¹² y de su inclusión social–, y a la definición de discriminación por motivos de discapacidad recogido en la Convención de la ONU, según la cual, “*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*”.

En virtud de lo expuesto, planteadas las correspondientes cuestiones prejudiciales, el TJUE reitera la obligatoriedad de la empresa de llevar a cabo los ajustes razonables pertinentes que posibiliten a la persona trabajadora seguir manteniendo su empleo, incluso, en el caso de sufrir una IPT, que en nuestro ordenamiento jurídico ha sido causa de extinción automática del contrato de trabajo (artículo 49.1.e. ET), si no se acredita que dichos ajustes razonables suponen una carga excesiva, de conformidad con la Directiva 2000/78/CE, ya que se trata de una incapacidad derivada de dolencias físicas producidas por un accidente de trabajo que no impiden que la persona trabajadora realice otras funciones diferentes, pero al que se le reconoce como una persona con discapacidad según el concepto de discapacidad de la mencionada Directiva, que prohíbe cualquier discriminación por este motivo acorde con la Convención de la ONU, lo cual, ha dado lugar a la reforma de dicho artículo (actual artículo 49.1.n. ET) mediante la Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifica el Estatuto de los Trabajadores en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente y la Ley General de Seguridad Social en materia de incapacidad permanente, como se expondrá más adelante.

¹⁰ SANZ SÁENZ, Concepción., “El Tribunal de Justicia Europeo y la extinción del contrato por discapacidad sobrevenida. Comentario a la STJUE de 18 de enero (Asunto C-631/22)”, *Revista de Derecho Social*, núm. 105 (2024), p. 121.

¹¹ RIVAS VALLEJO, Pilar., “La negativa a aplicar ajustes razonables tras la declaración de incapacidad permanente convierte en discriminatoria la extinción del contrato”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1 (2024), p.1.

¹² Ley General de derechos de las personas con discapacidad. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. BOE 3 diciembre 2013, núm. 289, [pág. 95635]. (RCL 2013\1746).

Además, argumenta el TJUE, la resolución del contrato por estos motivos -a pesar de la existencia de una normativa nacional que lo posibilita y del conocimiento por el trabajador de dicha normativa-, constituye un supuesto de extinción no deseada por el trabajador en el sentido del artículo 3.1.c) de la Directiva, que no puede aplicarse de forma automática, pues requiere de una justificación por parte de la empresa¹³. Es decir, el TJUE “[...] se opone a una normativa nacional que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente para ejecutar las tareas que le incumben en virtud de dicho contrato debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva”.

Y ello, porque prima el derecho al trabajo y el mantenimiento del empleo, incluso, para las personas con alguna discapacidad sobrevenida cuya situación no puede constituir una causa de despido, lo que evidencia la defectuosa y poco acertada adaptación de nuestro ordenamiento jurídico a la Convención Internacional de las personas con discapacidad¹⁴. Además, entiende el TJUE, que la normativa nacional es contraria al objetivo de integración social y laboral reconocido en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de integración de las personas con discapacidad (artículos 21 y 26), al equiparar la incapacidad permanente total con la muerte de la persona trabajadora y con la incapacidad permanente absoluta, como causas de extinción del contrato de trabajo, y que “tal normativa nacional, en virtud de la cual un trabajador con discapacidad está obligado a soportar el riesgo de perder su empleo para poder disfrutar de una prestación de seguridad social, menoscaba el efecto útil del artículo 5 de la Directiva 2000/78 (LCEur 2000, 3383), interpretado a la luz del artículo 27, apartado 1, de la Convención de la ONU (RCL 2008, 950), según el cual se debe salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, y el mantenimiento en el empleo”, haciendo un llamamiento a fin de que el Gobierno español dentro de sus competencias organice y revise su régimen jurídico¹⁵ actual y su sistema de Seguridad Social, de tal forma que respete el Derecho de la Unión y ajuste su normativa nacional de conformidad con la Directiva y la Convención de la ONU, aspecto que se ha llevado a cabo a través de la reciente reforma aprobada por la Ley 2/2025, de 29 de abril¹⁶.

¹³ MONEREO PÉREZ, José Luis., LÓPEZ INSUA, Belén Del Mar., “La tutela contra el despido discriminatorio basado en la incapacidad permanente del trabajador”, en AA.VV. *Igualdad de trato y no discriminación en la salud y protección social en la era de la disrupción digital, VIII Congreso Internacional y XXI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Laborum, Murcia, (2024), p. 598.

¹⁴ GUTIÉRREZ COLOMINAS, David., “La discriminación por razón de discapacidad en la extinción del contrato de trabajo como consecuencia de la situación de incapacidad permanente (art. 49.1.e TRLET). Reflexiones a propósito de la STJUE de 18/01/2024, Ca Na Negreta, C-631/22”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 112, (2024), p. 5.

¹⁵ SEMPERE NAVARRO, Antonio. V., “Las diferencias de trato razonables, objetivas y con un propósito legítimo en la protección a la salud y la seguridad social”, en AA.VV. *Igualdad de trato y no discriminación en la salud y protección social en la era de la disrupción digital, VIII Congreso Internacional y XXI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Laborum, Murcia, (2024), p. 40.

¹⁶ Vid. *Infra*.

No obstante, el TJUE en esta reciente sentencia parece referirse únicamente a la situación de IPT¹⁷, que es la que afecta al desempeño de las funciones propias de la profesión habitual, declarando de esta IPT que no puede ser causa de extinción automática del contrato de trabajo sin previamente llevar a cabo los ajustes razonables. En este caso, si con los ajustes razonables que no supongan una carga excesiva la persona declarada de IPT puede seguir realizando el trabajo, surge la duda sobre la procedencia de la declaración de IPT, la compatibilidad entre pensión por IPT y el desempeño de la profesión habitual después de hacer los ajustes razonables, o sobre la posibilidad de su revisión¹⁸. Por tanto, en el supuesto de IPT, más que los ajustes razonables que permitan a la persona seguir trabajando en el mismo puesto de trabajo o en las funciones propias de su profesión habitual, por ser incompatible con la propia definición de IPT y suponer un riesgo para la seguridad y salud de la persona trabajadora¹⁹, parece ser que la reubicación o el cambio de puesto de trabajo compatible con su estado sería la única opción²⁰. A este respecto, cabría plantearse un nuevo concepto de IPT en relación con las limitaciones para el desempeño de un concreto puesto de trabajo²¹ y no en función de la profesión habitual.

1.3. Resoluciones judiciales internas

Esta doctrina del TJUE se va aplicando en diferentes pronunciamientos judiciales que van surgiendo. Así, destaca la sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Vigo, de 19 de enero de 2024 (proc. 708/2023)²². En este caso, la empresa procedió a dar de baja en la Seguridad Social al trabajador tras el conocimiento de la declaración de IPT, lo cual notificó a este por correo electrónico. La sentencia declara la obligación que tiene la empresa de ajustar el puesto de trabajo a una persona trabajadora que sufre una discapacidad sobrevenida o demostrar que dichos ajustes suponen una carga excesiva, y ello independientemente²³ de que el trabajador solicite seguir manteniendo el empleo. No obstante, reconoce que nuestra legislación permite -antes de la reforma- la extinción automática del contrato en aplicación del artículo 49.1.e) ET.

¹⁷ AGUILERA IZQUIERDO, Raquel., “La extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente total tras la STJUE de 18 de enero de 2024”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 272, (2024), p.6.

¹⁸ SEMPERE NAVARRO, Antonio. V., “El caso ‘Na Negreta’ conmociona la IPT (STJUE 18 enero 2024)”, *Aranzadi*, núm. 1004 (2024), p.3.

¹⁹ LACOMBA PÉREZ, Ramón., “La obligación empresarial de ajuste razonable no rige para los grados de incapacidad permanente absoluta y de gran invalidez”, *IUSLabor*, núm. 2, (2024), pp. 210-211.

²⁰ MELLA MÉNDEZ, Lourdes., “Discapacidad, enfermedad e incapacidad y su relación con la extinción del contrato de trabajo: puntos críticos”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 279 (2024), p. 27.

²¹ SÁCHEZ PUJALTE, Lourdes., “Las múltiples derivadas de la Sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024 (Asunto C-631/22 Ca Na Negreta): ¿un nuevo concepto de incapacidad permanente total?, *Diario LA LEY*, núm.10459, Sección Tribuna, marzo (2024), pp. 2, 5.

²² Juzgado de lo Social N.º. 2 de Vigo, Sentencia 38/2024 de 19 Ene. 2024. (JUR\2024\23726)

²³ MEGÍAS-BAS, Antonio., “Declaración de incapacidad permanente total: despido automático versus posibilidad de despido. Comentario a la sentencia núm. 38/2024 del Juzgado de lo Social nº2 de Vigo (Pontevedra), *Revista de derecho social*, núm. 105, (2024), pp. 206-207.

Expone la sentencia que *“La normativa española, por tanto, debe recoger la posibilidad como derecho de optar a seguir trabajando con ajustes razonables o bien en otro puesto, aunque esto exigirá matizar la legislación de Seguridad Social en cuanto a la compatibilidad de la pensión contributiva con puestos pertenecientes al mismo grupo profesional”* y, por ende, existe la obligación para el empleador de llevar a cabo los ajustes razonables o reubicar al trabajador a un puesto compatible con sus limitaciones -además, así está contemplado en el convenio colectivo de aplicación-, y, compatible con la prestación de la Seguridad Social que percibe, a no ser que pueda acreditar que dichos ajustes suponen una carga excesiva.

En este sentido, la aplicación del artículo 49.1.e) ET no es automática. *“[...] Esto es, la empresa no podía extinguir el contrato sin causa, sin ofrecer una justificación objetiva y razonable de las medidas en torno a los ajustes razonables o el cambio de puesto adoptadas, o a la imposibilidad de adoptarlas por causas financieras relevantes; y todo, en el caso de que el trabajador manifestara su deseo de seguir trabajando, algo que se infería con claridad desde, al menos, la papeleta presentada ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación”*.

Por consiguiente, la sentencia acuerda la nulidad del despido entendiendo que es discriminatorio por motivos de discapacidad, ya que la denegación de ajustes razonables constituye una discriminación con base en la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional²⁴, el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, sobre los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, y la Ley 15/2022²⁵, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, cuya finalidad es garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que los demás. Además, el incumplimiento empresarial basado en la falta de ajustes razonables, especialmente si la persona en cuestión los solicita, quita eficacia a medidas disciplinarias como el despido.

También, la sentencia del TSJ de Murcia de 20 de febrero de 2024²⁶, declara la nulidad del despido de una persona declarada de IPT basada en la decisión empresarial de extinción contractual de conformidad con el artículo 49 ET, en un supuesto de reconocimiento de IPT para la profesión habitual de un conductor de camión asalariado, ya que, siguiendo la doctrina del TJUE, convierte la discapacidad de un trabajador en una causa de despido discriminatorio si la empresa previamente no ha realizado los ajustes razonables que posibiliten el mantenimiento del puesto de trabajo, ni tampoco ha acreditado que tales ajuste supusieran una carga excesiva, desproporcionada o indebida, entendiendo que la normativa española que posibilita la extinción contractual automática en estos casos es contraria a la normativa internacional, estimando que se trata de un despido nulo por discriminatorio y no de una extinción del contrato.

En unos términos similares se pronuncia la sentencia del TSJ de Cantabria de 9 de julio de 2024²⁷, aunque en este caso resuelve la extinción del contrato por estar el

²⁴ STC 51/2021 de 15 de marzo de 2021.

²⁵ Ley núm. 15/2022, de 12 de julio. Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación. BOE 13 julio 2022, núm. 167, [pág. 98071, Núm. Págs. 38].; rect. BOE, núm. 224. (RCL 2022\1337).

²⁶ STSJ de la Región de Murcia, de 20 de febrero de 2024 (R°. 457/2023).

²⁷ STSJ de Cantabria, de 9 Julio de 2024 (R°. 469/2024).

trabajador en situación de IPT como despido improcedente y no nulo, por no realizar la empresa los ajustes razonables ni justificar la carga excesiva. Entiende la sentencia, que en este caso concreto se discutía si la baja por parte de la empresa cuando le notifican la IPT exigía comunicación escrita al trabajador, argumentando, de conformidad con la doctrina del TS, que no es necesaria dicha comunicación escrita del cese de la relación laboral ya que la norma no establece ningún requisito formal, y más, cuando no estamos en el supuesto previsto en el artículo 48 ET que contempla la suspensión con reserva del puesto de trabajo durante 2 años en el caso de que la situación de incapacidad del trabajador vaya ser objeto de revisión por mejoría que posibilite la reincorporación al puesto de trabajo. No obstante, tras la sentencia del TJUE que se refiere a la causa misma de la extinción, independientemente del cumplimiento de la comunicación escrita, la empresa no puede extinguir la relación laboral en estos casos sin realizar los ajustes razonables, considerando tal decisión basada en el artículo 49.1.e) ET como despido improcedente.

Por último, la sentencia del TSJ Valladolid, Castilla y León, de 24 abril 2024²⁸, amplía la doctrina del TJUE a casos similares como los supuestos de ineptitud sobrevenida del artículo 52.1.a) ET, de acuerdo con la protección de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, sin que proceda la extinción automática del contrato de trabajo por motivos de enfermedad de larga duración y que comporten limitaciones -aunque los casos de ineptitud sobrevenida son causa objetiva de extinción del contrato con derecho a indemnización- sin considerar medidas razonables que permitan seguir manteniendo el empleo, desempeñando sus funciones o procediendo a la reubicación en otro puesto de trabajo distinto y compatible, o bien, acreditar la empresa la excesiva onerosidad.

2. Doctrina del Tribunal Supremo que declara la compatibilidad de la incapacidad permanente absoluta y gran invalidez con el trabajo

La sentencia del TS de 2 de marzo de 1979²⁹ declaró que la incapacidad permanente absoluta -en adelante, IPA- de un trabajador transportista por cuenta propia, no impide el ejercicio de aquellas actividades compatibles con su estado. De esta manera, reconoce la compatibilidad entre la prestación por IPA y el trabajo sin ninguna limitación, y sin que dichas actividades tengan que ser marginales o esporádicas, siempre que no supongan un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.

Posteriormente, el TS en diferentes sentencias resuelve sobre la compatibilidad de la pensión por incapacidad permanente en el grado de absoluta y gran invalidez con el trabajo por cuenta ajena. Así, esta doctrina es reiterada en la sentencia de 30 de enero de 2008³⁰, en un supuesto en el que un trabajador cuya profesión habitual era ayudante cocinero fue declarado en situación de incapacidad permanente en grado de gran invalidez -en adelante, GI- por enfermedad común. Posteriormente, comenzó a trabajar en

²⁸ STSJ de Castilla y León de Valladolid, de 24 de abril de 2024 (Rº. 813/2024).

²⁹ STS de 2 de marzo de 1979 (Sala de lo Social).

³⁰ STS de 30 de enero de 2008 (Rº. 480/2007, Sala de lo Social).

una empresa a tiempo completo como Oficial 2ª Especialista consistiendo su trabajo en dibujar planos en el ordenador, comunicando al INSS el alta laboral y procediendo este a la suspensión de la prestación.

La sentencia declara el derecho del trabajador a compatibilizar la pensión con el trabajo por tratarse este de un trabajo marginal en atención a la jornada, la retribución, por no constituir el medio fundamental de vida y no suponer un cambio de su capacidad de trabajo a efectos de revisión, y, además, porque las personas que se encuentran en situación de IPA y GI tienen derecho al trabajo de conformidad con nuestra legislación, argumentando que la incompatibilidad tendría un efecto negativo sobre la reinserción social y laboral, la cual, puede llevarse a cabo con la utilización de las nuevas tecnologías.

Igualmente, el TS en sentencia de 1 de diciembre de 2009³¹, falla sobre la compatibilidad de la prestación por IPA con el trabajo por cuenta propia, resaltando que la persona trabajadora no realiza una actividad perjudicial o inadecuada. En este supuesto, el trabajador dado de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores Autónomos -en adelante, RETA- lleva a cabo de forma simultánea en la misma empresa de su propiedad la actividad de administrador social único retribuido y la de mecánico de frío industrial, iniciando un proceso de incapacidad temporal por enfermedad común que desencadenó en IPA con derecho a percibir dicha prestación del RETA. El TS resalta la importancia, por un lado, de llevar a cabo una interpretación flexible de la definición legal de IPA que no sea restrictiva ni literal y, por otro lado, de tener en cuenta la capacidad residual de trabajo según el estado de la persona declarada de incapacidad para determinadas actividades que sean compatibles, relativas a que no sean perjudiciales o inadecuadas con el estado de la persona beneficiaria de la prestación de incapacidad, que en todo caso puede dar lugar a una revisión del grado de incapacidad por mejoría o error pero no a una incompatibilidad.

Asimismo, declara la compatibilidad entre la pensión de IPA y GI con el trabajo remunerado, la sentencia del TS de 23 de abril de 2009³². En este caso, la trabajadora -Técnico de selección de personal y realización de tareas administrativas y comerciales- en situación de GI por paraplejia debida a una lesión medular que necesita silla de ruedas y ayuda de tercera persona para las necesidades básicas, vuelve a trabajar previa adaptación del entorno laboral a sus capacidades físicas. Expone el TS que lo contrario supondría una desventaja respecto al trabajador declarado en situación de IPT -al que se le permite trabajar en actividades distintas a su profesión u oficio-, constituyendo la compatibilidad un aliciente para la reinserción social y laboral de las personas con discapacidad.

La sentencia del TS de 14 de julio de 2010³³, en el caso de un trabajador -conductor repartidor- al que se le reconoció una IPA, declara la compatibilidad entre esta y la dedicación como concejal delegado de juventud y deportes con dedicación a tiempo parcial. El TS reiterando doctrina, acuerda la compatibilidad entre la pensión por IPA y GI con el trabajo remunerado en jornada ordinaria, aludiendo a la necesidad de rela-

³¹ STS de 1 de diciembre de 2009 (Rº. 1674/2008, Sala de lo Social).

³² STS de 23 de abril de 2009 (Rº. 2512/2008, Sala de lo Social).

³³ STS de 14 de julio de 2010 (Rº. 3531/2009, Sala de lo Social).

tivizar la definición de IPA de tal forma que permita su compatibilidad con el trabajo y la simultaneidad de ambas -prestación y trabajo compatibles, refiriéndose a aquellas actividades que no sean perjudiciales- ya que no existe obligación legal de que dichas actividades tengan que ser “*superfluas, accidentales o esporádicas*”, y ello porque no se puede negar el derecho al trabajo a las personas que se encuentran en situación de IPA o GI de conformidad con lo establecido en el artículo 35 CE.

Además, continúa argumentando, la interpretación contraria situaría en mejor posición al trabajador declarado en IPT respecto al declarado en IPA, produciendo la incompatibilidad un efecto desmotivador sobre la reinserción social y laboral de las personas con discapacidad, al mismo tiempo que la suspensión de la pensión por la percepción de ingresos provenientes del trabajo impediría el impulso económico a una actividad que implicaría un gran esfuerzo a la persona en situación de incapacidad.

Esta doctrina es reiterada en otro supuesto en el que el trabajador -administrador de una sociedad mercantil afiliado al RETA- percibía una pensión de IPT para su profesión habitual de “dependiente” que, posteriormente, se transformó en IPA manteniendo la actividad de administrador y por la que la sentencia del TS de 19 de marzo de 2013³⁴, declaró la compatibilidad de la prestación de IPA con la actividad como administrador de una sociedad mercantil, reproduciendo la doctrina del TS plasmada en distintas sentencias anteriores.

En la misma línea, la sentencia del TS de 16 de octubre de 2013³⁵, compatibiliza la prestación de incapacidad permanente en el grado de GI derivada de enfermedad común con el trabajo del pensionista por cuenta ajena -vendedor de cupones en la ONCE-. Señala la sentencia que “*se trata de hacer una interpretación de los textos legales que sea lo más favorable posible a la efectividad del derecho al trabajo reconocido en el artículo 35 CE*”, que no sitúe en peor posición al trabajador en situación de IPA o GI respecto al trabajador en situación de IPT, puesto que la incompatibilidad estaría en detrimento de la reinserción de la persona en situación de IPA o GI.

De igual modo, resuelve sobre la compatibilidad entre la prestación de IPA con el trabajo de vigilante de seguridad, la sentencia del TS de 25 de abril de 2018³⁶, reconociendo que la compatibilidad en relación con las prestaciones de incapacidad permanente como sustitutivas de las rentas provenientes del trabajo, vienen determinadas en función de la actividad profesional desarrollada y compatible con el estado de la persona, en el sentido de no ser perjudicial o inadecuada a las limitaciones padecidas, aunque no sea marginal y no se trate de un supuesto de revisión por mejoría. Es decir, lo determinante es la relación existente entre el trabajo y el estado de salud del beneficiario.

A este respecto, se pronunció la sentencia del TS de 20 de marzo de 2019 (rec. 2648/2017)³⁷, la cual declaró la compatibilidad entre la prestación por IPA con el trabajo -siendo en ese momento cocinero autónomo-, y el trabajo de programador informáti-

³⁴ STS de 19 de marzo de 2013 (Rº. 2022/2012, Sala de lo Social).

³⁵ STS de 16 de octubre de 2013 (Rº. 907/2012, Sala de lo Social).

³⁶ STS de 25 de abril de 2018 (Rº. 2322/2026, Sala de lo Social).

³⁷ STS de 20 de marzo de 2019 (Rº. 2648/2017, Sala de lo Social).

co por cuenta ajena a tiempo parcial que vino desarrollando la persona con posterioridad y simultaneándolo con la prestación, por no ser perjudicial, ni tampoco inadecuado al estado de salud de la persona, ni haberse revisado dicha incapacidad por mejoría o error de diagnóstico. No obstante, consciente de la complejidad de la situación, la sentencia hace un llamamiento para que el legislador aborde la regulación de la materia con mayor claridad y precisión.

3. Cambio de criterio del Tribunal Supremo declarando la incompatibilidad de la incapacidad permanente absoluta y gran invalidez con el trabajo

Previamente a la unificación de doctrina del TS comentada anteriormente, respecto a la compatibilidad de las prestaciones de IPA y GI con el trabajo, el criterio seguido por la Sala era el de considerar como trabajos compatibles con las prestaciones de IPA y GI aquellos trabajos poco habituales por sus particularidades referentes a la jornada y retribución, “[...] *de tipo marginal e intrascendente, en el sentido de ser de mínima significación y relieve porque otro entendimiento del precepto rompería de manera frontal con todo el sistema y con la doctrina de la Sala que tiene reiteradamente declarado que la incapacidad permanente absoluta es aquella situación que impide al trabajador la realización de cualquier actividad por liviana y sedentaria que sea, con lo que de mantenerse un criterio amplio en la interpretación del artículo 138.2 el resultado sería, como acaba de anticiparse, de contradicción plena con el sistema y conduciría al absurdo*”³⁸.

Por consiguiente, los trabajos a los que hacía referencia el TS como compatibles con dichas prestaciones de IPA y GI, eran aquellos que no implicaban el alta ni cotizar a la Seguridad Social y, por lo tanto, no constituían el medio fundamental de vida ni comprendían “*el núcleo funcional de una profesión u oficio, cualquiera que sea, pues a todos afecta tal grado de invalidez*”³⁹, ya que el mantenimiento de situaciones incompatibles -como es el caso de simultanear el trabajo con la prestación de IPA, y más, cuando se trata de un trabajo de la misma naturaleza y características al que prestaba cuando tuvo lugar la declaración de IPA-, sería contrario al sistema, pues resulta incongruente que una misma situación conlleve plena capacidad para trabajar y al mismo tiempo incapacidad permanente absoluta para todo trabajo⁴⁰, constituyendo abuso de derecho⁴¹ y, en consecuencia, siendo antagónico percibir y mantener una doble percepción -por rendimientos de trabajo y prestación por IPA- de manera simultánea para el mismo trabajo⁴².

Al hilo de esta argumentación, previa a la doctrina de la compatibilidad, el TS en sentencias posteriores da una interpretación, en palabras del Alto Tribunal, más acorde con la literalidad y la finalidad de la Ley, con el sistema de Seguridad Social y con la

³⁸ STS de 20 de diciembre de 1985 y STS de 26 de enero de 1988 (Sala de lo Social).

³⁹ STS de 26 de diciembre 1988 y de 19 de diciembre de 1988 (Sala de lo Social).

⁴⁰ STS de 13 de mayo de 1986 (Sala de lo Social).

⁴¹ STS de 7 de julio de 1986 (Sala de lo Social).

⁴² STS de 16 de diciembre de 1997 (Sala de lo Social).

realidad social del momento. En esta línea, la Sala se pronuncia sobre la absoluta incompatibilidad de las prestaciones de IP en sus diferentes grados y el desempeño de la misma actividad que da lugar a la incapacidad, ya que la finalidad de dicha prestación es compensar la pérdida de rentas salariales provenientes de la actividad profesional. A tal efecto, se pronunció la sentencia del TS de 26 de abril de 2017⁴³, en relación con la declaración de una IPT de un Policía Local que pasa a segunda actividad y, por tanto, sigue manteniendo la misma cualificación profesional de Policía, argumentando que dicha situación “[...] comporta su compatibilidad con el ejercicio de una actividad distinta de la habitual para la que sí tenga habilidad o capacidad física, pero no su compatibilidad con el desempeño retribuido (se supone con esfuerzo desmesurado, o con rendimiento anormalmente bajo, o con una y otra cosa a la vez) de la misma profesión habitual respecto de la que se ha declarado la invalidez”, y declara la incompatibilidad entre el mantenimiento de su retribución con la prestación de IPT que tiene por finalidad sustituir los salarios dejados de percibir.

Y, en esta línea de incompatibilidad, se ha pronunciado la más reciente sentencia del Tribunal Supremo, de 11 de abril de 2024⁴⁴, rectificando la doctrina que admitía la compatibilidad entre el trabajo y la pensión de IPA o de GI. En este supuesto, se trata de un trabajador -peón agrícola- al que se le reconoció en 2015 una IPT para su profesión habitual por pérdida de visión, y como dicho grado de incapacidad permite desempeñar otra profesión comenzó en enero de 2017 a trabajar en la ONCE como vendedor de cupones, solicitando en enero de 2018 la revisión del grado de invalidez debido al aumento de sus limitaciones visuales, la cual fue estimada en octubre de 2019 por sentencia del juzgado de lo social número 4 de Córdoba, reconociéndole la gran invalidez.

Posteriormente, el INSS le comunicó al trabajador que no procedería al pago de la pensión de GI hasta que no dejara de trabajar para la ONCE, ante lo cual el beneficiario de la pensión instó la ejecución provisional de la sentencia que se transformó en definitiva y solicitó la compatibilidad del trabajo en la ONCE con la pensión de GI, junto con el abono de los atrasos correspondientes al recálculo de la base reguladora de la pensión de gran invalidez, que fue admitida. Así pues, tras interponer los correspondientes recursos de reposición, se dictó Auto de 4 de diciembre de 2020 por el juzgado de lo Social de Córdoba, condenando al INSS y a la TGSS al pago de dichos atrasos.

Ante esta situación, el INSS y la TGSS interpusieron recursos de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Sevilla, que dictó sentencia de 26 de octubre de 2022⁴⁵. Por un lado, la sentencia desestima la ejecución por carencia de objeto -ya que el INSS abonó la pensión de GI reconocida una vez que cesó la incompatibilidad que le suponía estar trabajando en la ONCE con fecha de noviembre de 2019- y, por otro lado, declara que la pensión es incompatible con las rentas derivadas del trabajo y, por ende, con el trabajo realizado vendiendo cupones en

⁴³ STS de 26 de abril de 2017 (Rº. 3050/2015, Sala de lo Social); STS de 11 de marzo de 2020 (Rº. 3777/2017, Sala de lo Social); STS de 23 de septiembre de 2020 (Rº. 2800/2018, Sala de lo Social).

⁴⁴ STS de 11 de abril de 2024 (Rº. 197/2023, Sala de lo Social).

⁴⁵ STSJ de Andalucía de Sevilla, de 26 de octubre de 2022 (Rº. 340/2021).

la ONCE, exponiendo que la finalidad de la pensión es precisamente sustituir la falta de rentas, produciéndose, de lo contrario, un enriquecimiento injusto.

Frente a la sentencia del TSJ de Andalucía, Sevilla, el trabajador beneficiario de la pensión de GI presentó el correspondiente recurso de casación para la unificación de doctrina solicitando la compatibilidad entre el salario que cobraba en la ONCE y la pensión de gran invalidez, dictándose sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril de 2024, la cual supone un cambio de criterio. El TS abandona el anterior criterio que declaraba la existencia de compatibilidad entre las prestaciones de IP con el trabajo, en palabras del Alto Tribunal, más acorde con la realidad actual, la legalidad vigente y con el sistema de Seguridad Social, y declara la incompatibilidad entre la IPA y la GI con el ejercicio del trabajo, puesto que el criterio anterior “*resulta contrario a la lógica y a la sostenibilidad del sistema de prestaciones públicas*”.

Entiende el TS que el artículo 198.2 de la Ley General de la Seguridad Social -en adelante, LGSS-⁴⁶, según el cual “*las pensiones vitalicias en caso de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez 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*”, se debe entender de tal forma que los únicos trabajos compatibles con las prestaciones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez “*son aquellos de carácter marginal y de poca importancia que no requieran darse de alta, ni cotizar por ellos a la Seguridad Social; es decir los residuales, mínimos y limitados [...]*”.

De hecho, el TS interpreta que de la literalidad del texto se puede extraer que las actividades compatibles hacen referencia, precisamente, a “*actividades*”, “*labores*” “*funciones*” o “*tareas*”, que sean “*residuales*”, “*ocasionales*”, “*marginales*”, “*accesorias*” y “*limitadas*”, y no a trabajos que den lugar a la percepción regular de rentas y al alta e inclusión en el sistema de Seguridad Social correspondiente, y ello porque la finalidad de las prestaciones de incapacidad permanente es sustituir la pérdida de ingresos provenientes de las rentas del trabajo, que ya no se pueden obtener debido a la situación de incapacidad padecida por la persona trabajadora que le imposibilita ejercer la actividad laboral, generándose una situación de necesidad que viene a cubrir el sistema público de protección social. No obstante, hay autores⁴⁷ que difieren de esta interpretación del término “*actividades sean o no lucrativas*”, entendiendo que dicho término es un concepto amplio que engloba todo tipo de actividades sean laborales o no, siempre que sean compatibles con el estado de la persona declarada de IP.

En definitiva, el TS proclama la incompatibilidad entre estas prestaciones y las rentas provenientes del trabajo, alega que una persona que percibe una prestación de estas características por estar imposibilitada para el ejercicio de toda profesión u oficio no puede obtener ingresos provenientes del trabajo, por lo que rectifica su doctrina anterior que establecía la compatibilidad, y, argumenta que dicha compatibilidad podía

⁴⁶ 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. BOE 31 octubre 2015. (RCL\2015\1700).

⁴⁷ EGUARAS MENDIRI, Florentino., “El efecto LOT en las prestaciones de incapacidad permanente”, *Jurisdicción Social, Revista de la Comisión Social de Jueces y Jueces para la Democracia*, núm. 258 (2024), p. 34.

evitar que una persona en situación de desempleo, beneficiaria de una prestación pública incompatible con el trabajo, pudiera ocupar ese puesto de trabajo.

Así pues, ante estos casos de compatibilidad se podía dar la situación de que el beneficiario de una incapacidad percibiese la prestación correspondiente junto con las rentas provenientes del trabajo desempeñado, que, de otra manera y según argumenta el TS, podría ser llevado a cabo por una persona en situación de desempleo perceptora de la prestación por desempleo, abonando la Seguridad Social ambas prestaciones -la de incapacidad y la de desempleo-. Por consiguiente, entiende, que dicha situación es contraria a la lógica, a la sostenibilidad del sistema público de protección social y al principio de solidaridad.

Por último, el Alto Tribunal propone la revisión de todo el sistema de incapacidades, en general, con la finalidad de que prime el derecho al trabajo de las personas afectadas por incapacidades permanentes. Para ello, propone fomentar, potenciar y adaptar las capacidades de las personas con dificultades o limitaciones para realizar un trabajo con la ayuda, hoy en día, de las tecnologías de la información, la comunicación y de la inteligencia artificial y optar, de esta manera, al desempeño de trabajos adaptados a las situaciones particulares, al margen de la prestación pública incompatible con las rentas provenientes del trabajo, a cuyo fin, aboga por un nuevo sistema de reinserción socio laboral de las personas con discapacidades que priorice la obtención de rentas derivadas del trabajo frente a las prestaciones correspondientes, declarando la incompatibilidad entre ambas.

Posteriormente, la sentencia del TS de 12 de noviembre de 2024⁴⁸ (rec. 281/2022), aplica doctrina y acuerda la incompatibilidad de la pensión de IPA con el cargo de concejal en régimen de dedicación exclusiva parcial y retribuida, argumentando que la compatibilidad prevista legalmente para la IPA y la GI se refiere únicamente a trabajos residuales, esporádicos o marginales que no den lugar a su inclusión en la Seguridad Social. Entiende la sentencia que el cargo de concejal no reúne estas características por lo que proclama su incompatibilidad con la prestación de IPA, además de la incompatibilidad legal establecida para la percepción de la pensión de jubilación o retiro por Derechos Pasivos o por cualquier régimen de Seguridad Social público y obligatorio, con el ejercicio de cargo público. Y, concluye manifestando que *“si la pensión de incapacidad permanente abonada a un pensionista de Clases Pasivas es incompatible con esa actividad pública, la misma conclusión deberá predicarse de un pensionista de IPA en el Sistema de la Seguridad Social”*.

Asimismo, el INSS, de conformidad con la nueva doctrina del TS, mediante el criterio de gestión 11/2024, de 13 de junio⁴⁹, pone de manifiesto la incompatibilidad entre la pensión de IPA con la realización de trabajos tanto por cuenta ajena como por cuenta propia que determinen la inclusión en un régimen de la Seguridad Social, de tal forma que, se suspenden los efectos de dicha prestación si la persona afectada continúa

⁴⁸ STS de 12 de noviembre de 2024 (Rº. 281/2022, Sala de lo Social).

⁴⁹ INSS, Instituto Nacional de la Seguridad Social, Criterio de gestión 11/2024, de 13 de junio de 2024, sobre *“Incompatibilidad de las pensiones de incapacidad permanente absoluta con trabajos que determinen la inclusión en el sistema de la Seguridad Social”* [en línea]. 13 de junio de 2024 [consultado 30 enero 2025]. Disponible en: <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/f4e6784a-518a-491d-9cae-a55304a990b0/CRITERIO+DE+GESTION+11-2024.pdf?MOD=AJPERES>.

trabajando hasta el momento en el que cese el desempeño del trabajo, a partir del cual se reanudará el pago de la prestación correspondiente. La suspensión de la pensión no impedirá que se siga percibiendo el complemento destinado a remunerar a la persona que atienda al interesado en el caso de una GI. No obstante, dicho criterio de gestión mantiene la compatibilidad, objeto de revisión, de aquellos pensionistas que de conformidad con la anterior doctrina estuviesen compatibilizando trabajo -por cuenta ajena o por cuenta propia, durante la vigencia de estos- con la pensión.

En definitiva, dicha incompatibilidad no está exenta de críticas por parte de algún sector doctrinal⁵⁰, según el cual, la interpretación restrictiva realizada por el TS no es acorde con el precepto legal, puesto que realizando una interpretación flexible se puede deducir “*un amplio margen de compatibilidad*”. Incluso, podría suponer una discriminación⁵¹ hacia las personas que acceden a una IPA o GI si, únicamente, esta situación fuese compatible con el desempeño de actividades marginales, vulnerándose el derecho al trabajo y el mantenimiento del empleo, al que, sin duda alguna, tienen derecho las personas con discapacidad.

4. La reforma de la incapacidad permanente y la protección frente al despido automático

El Gobierno⁵² el pasado 21 de mayo de 2024, aprobó la reforma del artículo 49.1.e) ET y después de una larga tramitación parlamentaria -habiéndose publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales el pasado 2 de abril de 2025, Informe emitido por la Ponencia sobre el Proyecto de Ley por el 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, 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, que incorporó una serie de enmiendas para su debate en Comisión-, se ha publicado y entrado en vigor la Ley 2/2025⁵³, de 29 de abril, por la que

⁵⁰ ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo., ARENAS GÓMEZ, Miguel., “Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y su plena incompatibilidad con el trabajo. comentario a la STS de 11 de abril de 2024”, *IUSLabor*, núm. 3 (2024), p. 238.

⁵¹ GARCÍA DE CERRO, M^a. Vanesa, “Compatibilidad entre incapacidad permanente y trabajo de las personas con discapacidad. Modificación de jurisprudencia por el Tribunal Supremo ¿en discordancia con la establecida por el TJUE?”, en AA.VV. *Igualdad de trato y no discriminación en la salud y protección social en la era de la disrupción digital*, VIII Congreso Internacional y XXI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Laborum, Murcia, (2024), p. 446.

⁵² BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES (BOCG-15-A-33-1). Congreso de los Diputados, “Proyecto de Ley 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, 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” [en línea]. 13 septiembre 2024 [consultado 10 diciembre 2024]. Disponible en: https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-33-1.PDF.

⁵³ 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, en materia de extinción del contrato de trabajo

se da nueva redacción al artículo 49 ET incorporando una nueva letra (actual artículo 49.1.n. ET), y así evitar el despido automático de las personas trabajadoras que accedan a la situación de incapacidad permanente en cualquier grado, con la finalidad de proteger el mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad que, además, prioriza la voluntariedad de la persona trabajadora y establece la obligatoriedad para las empresas de llevar a cabo los ajustes razonables con ese fin.

El Artículo 49.1.e) ET establecía que “*el contrato de trabajo se extinguirá por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2*”, que, hace referencia a la suspensión del contrato de trabajo durante 2 años con reserva del puesto de trabajo en los casos en que la IP reconocida pueda ser objeto de mejoría. En relación con ello, la reforma articulada introduce la modificación de este artículo 48.2 ET, con la finalidad de regular como supuesto de suspensión del contrato con derecho a reserva del puesto, el periodo de espera existente entre la declaración de IP y la adaptación o el cambio de puesto de trabajo.

La nueva redacción del artículo 49.1.n. ET) introducida por la Ley 2/2025, de 29 de abril, elimina la extinción automática de la relación laboral por IP -desvinculándola de la muerte de la persona trabajadora como causa de extinción del contrato de trabajo que continúa regulada en el artículo 49.1.e) ET-, y ofrece la posibilidad de que las personas con discapacidad sobrevenida puedan mantener el empleo dentro de unos parámetros de seguridad y salud laboral, que incluya las adaptaciones o ajustes razonables necesarios, y ello, porque en nuestro ordenamiento jurídico prima el derecho al trabajo y el mantenimiento del empleo.

Ahora bien, nada dice la Ley 2/2025, de 29 de abril, sobre la aplicación de todas estas consideraciones a otros supuestos como la ineptitud sobrevenida como causa objetiva de despido⁵⁴ del artículo 52.a) ET. Si bien es cierto, este supuesto conlleva el derecho a la correspondiente indemnización por parte del empleador, -aspecto que difiere de la extinción del contrato para los supuestos de IP generadores de la correspondiente prestación de Seguridad Social sustitutiva de la pérdida de rentas provenientes del trabajo, que no conllevan indemnización alguna⁵⁵ aunque se trate de un supuesto de extinción no consentida equiparable a un despido-, no obstante, se trata de personas a las que les sobreviene una inhabilidad o carencia de facultades profesionales, y para las que también deberían articularse los correspondientes ajustes con la finalidad de proteger el mantenimiento del empleo en estos casos tal y como ha venido reconociendo la jurisprudencia.

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. BOE 30 abril 2025. (LEG\2025\12139).

⁵⁴ RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio, “La extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente y sus potenciales efectos colaterales en los derechos de seguridad social”, *Trabajo y Empresa. Revista de Derecho del Trabajo*, núm. 2, vol. 3 (2024), pp. 13-14; BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi., “La extinción del contrato por Gran Invalidez, Incapacidad Permanente Absoluta o Total, a la luz del asunto Ca Na Negreta”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 8 (2024), p. 111.

⁵⁵ MONEREO PÉREZ, José Luis., LÓPEZ INSUA, Belén Del Mar., “La tutela contra el despido discriminatorio basado en la incapacidad permanente del trabajador”, *op.cit.*, p. 598.

Por otro lado, el nuevo artículo 49.1.n) ET., condiciona la extinción contractual por IP tanto a la voluntad de la persona trabajadora que tendrá que comunicar a la empresa su intención de continuar con la relación laboral, como a la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo o reubicar a la persona trabajadora con discapacidad a un puesto de trabajo vacante, compatible y disponible, siempre y cuando la adopción de todas estas medidas no supongan una carga excesiva para la empresa, para lo cual, se tomará en consideración el tamaño, el salario medio, los recursos financieros, la situación económica, el volumen total de negocios de la misma y, también, la existencia de subvenciones o ayudas públicas destinadas a financiar esta clase de gastos. Así pues, la carga no se considerará excesiva cuando pueda ser sufragada de manera suficiente mediante ayudas públicas.

No obstante, para las empresas con menos de 25 personas trabajadoras se considerará excesiva la carga cuando el coste de adaptación supere la cuantía mayor, o bien, de la indemnización correspondiente al despido improcedente -treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades-, o, de seis meses de salario de la persona que solicita la adaptación, y ello, sin tener en cuenta la parte que pueda ser costeada con ayudas o subvenciones públicas.

Existe, por consiguiente, una voluntariedad⁵⁶ por parte de la persona trabajadora -que puede libremente aceptar o no seguir en el puesto de trabajo sin necesidad de justificación alguna, o, rechazar el cambio de puesto debidamente propuesto-, y, una obligación por parte de la empresa de adoptar las medidas necesarias y llevar a cabo los ajustes razonables siempre que no supongan una carga excesiva (Art.40.2 Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre). Sin embargo, no existe una imposición legal⁵⁷ de continuidad de la relación laboral ni para la persona trabajadora ni para la empleadora. Es decir, esta dualidad planteada entre el derecho de la persona trabajadora a la adaptación del puesto de trabajo o al cambio de puesto, y la obligación para la empleadora de llevar a cabo los ajustes razonables, puede dar lugar a situaciones de incertidumbre e inseguridad⁵⁸. Así, pueden surgir situaciones complicadas en el supuesto de que la persona trabajadora no manifieste voluntad⁵⁹ alguna en el plazo de los 10 días disponibles para ello. En estos casos, probablemente opere la extinción del contrato sin derecho a indemnización.

⁵⁶ BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi., “La extinción del contrato por Gran Invalidez, Incapacidad Permanente Absoluta o Total, a la luz del asunto Ca Na Negreta”, *op.cit.*, p. 94, 99; DE LA PUEBLA PINILLA, Ana., “Incapacidad, ineptitud y extinción del contrato de trabajo. Crónica de una reforma anunciada”, *Labos*, núm. 3, vol.5 (2024), p. 14.

⁵⁷ MELLA MÉNDEZ, Lourdes., “Discapacidad, enfermedad e incapacidad y su relación con la extinción del contrato de trabajo: puntos críticos”, *op.cit.*, p. 12.

⁵⁸ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, Dictamen, núm. 6/2024, “Sobre Anteproyecto de Ley por la 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” [en línea]. 26 de junio de 2024 [consultado 17 febrero 2025]. Disponible en: <https://www.ces.es/documents/10180/5295981/Dic062024.pdf>.

⁵⁹ ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo., “La reforma del artículo 49 TRLET en materia de extinción por incapacidad permanente y su puesta en relación con el derecho a los ajustes razonables”, Briefs, *AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 47 (2025); ROMERO BURILLO, ANA MARÍA., “la nueva regulación de la extinción del contrato por incapacidad permanente de la persona trabajadora tras la Ley 2/2025, de 29 de abril”, Briefs, *AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 48 (2025).

Por otra parte, la obligatoriedad por parte de la empresa de realizar tales adaptaciones o ajustes razonables se ve reforzada por la Ley 15/2022⁶⁰, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que contempla la denegación de ajustes razonables como una vulneración del derecho a la igualdad de trato y no discriminación (artículo 4.1), y, concretamente, como una discriminación directa a las personas con discapacidad (artículo 6.1. a.), entendiendo 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*”.

Además, el artículo 40 del Real Decreto Legislativo, 1/2013, de 29 de noviembre, establece que el empresario deberá adoptar medidas específicas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo, adaptando el puesto de trabajo a cada situación concreta que permita a las personas con discapacidad el acceso, mantenimiento, promoción en el trabajo y acceso a la formación, excepto que estas medidas supongan una carga excesiva para la empresa, lo cual se determinará en función de la existencia de ayudas y subvenciones públicas de manera suficiente, en función de los costes de dichas medidas, el tamaño de la empresa o el volumen de negocio. Y, determina que la denegación de ajustes razonables (artículo 63) constituye una vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

De esta manera, según contempla la reforma, las personas con discapacidad no se verán excluidas del entorno laboral y dispondrán de un plazo de diez días naturales (se entiende como plazo máximo) desde la fecha de notificación de la resolución en la que se califique la incapacidad permanente en alguno de los grados contemplados, para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral y, se deduce, que la solicitud en ese mismo plazo de los ajustes razonables⁶¹, disponiendo la empresa, a su vez, de un plazo de tres meses para llevar a cabo los ajustes razonables pertinentes, el cambio de puesto de trabajo o la extinción del contrato.

En este último caso, “*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*”, la decisión extintiva estará debidamente motivada y tendrá que ser notificada a la persona trabajadora, siguiendo un procedimiento urgente y preferente de conformidad con la modificación introducida en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Más problemático será, como se ha comentado anteriormente, si la persona trabajadora en el plazo estipulado no manifiesta voluntad alguna.

⁶⁰ Ley núm. 15/2022, de 12 de julio. Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación. BOE 13 julio 2022, núm. 167, [pág. 98071, Núm. Págs. 38].; rect. BOE, núm. 224. (RCL 2022\1337).

⁶¹ MELLA MÉNDEZ, Lourdes., “Discapacidad, enfermedad e incapacidad y su relación con la extinción del contrato de trabajo: puntos críticos”, *op.cit.*, p. 24.

Igualmente, adquiere una gran importancia la política preventiva⁶² de las empresas en relación con la obligatoriedad de llevar a cabo los ajustes razonables, de tal forma que, los servicios de prevención de acuerdo con la normativa preventiva y previa consulta con la representación especializada de las personas trabajadoras en prevención de riesgos laborales, determinarán “*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*”.

Todo ello, además, de conformidad con el reconocimiento como trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, ex artículo 25 de la LPRL⁶³, y las consiguientes obligaciones por parte de la empresa de tener en cuentas estos aspectos en las evaluaciones de riesgos, establecer las correspondientes medidas de prevención y protección, y no emplear a estos trabajadores en aquellos puestos de trabajo que puedan suponer un peligro para ellos mismos y para otras personas, cuya finalidad es que las personas trabajadoras en situación de incapacidad sobrevenida tengan derecho al mantenimiento de su empleo con la realización de los ajustes razonables, sin que proceda el despido automático contemplado en el artículo 49.1.e)ET⁶⁴ antes de la reforma.

No obstante, hay que tener en cuenta que, en relación con la medida de reubicación de la persona trabajadora a otro puesto de trabajo vacante, disponible, acorde y compatible, no existe un derecho general y abstracto⁶⁵ de crear un puesto de trabajo acorde a la persona trabajadora, ni tampoco existe una obligación legal para la empresa de tener que hacerlo. Por ello, la negociación colectiva juega un papel fundamental pudiendo negociar e incorporar en los convenios colectivo protocolos⁶⁶ de adaptación del puesto de trabajo y de reubicación a otro puesto compatible con el estado de la persona trabajadora, y, acorde a las necesidades de la empresa. En relación con ello, el Consejo Económico y Social en su Dictamen de 26 de junio de 2024⁶⁷, hace un llamamiento

⁶² RABASSÓ RODRÍGUEZ, Nieves., “¿Es automática la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente total de la persona trabajadora?. Comentario a la STJUE 18/01/2024, Asunto C-631-22, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 67 (2024), p. 605.

⁶³ Ley 31/1995, de 8 noviembre. Ley de Prevención de Riesgos laborales. BOE 10 noviembre 1995, núm. 269, [pág. 32590] (RCL 1995\3053).

⁶⁴ MONEREO PÉREZ, José Luis., LÓPEZ INSUA, Belén Del Mar., “Limitaciones en la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente: «discapacidad», «ajustes razonables» e «igualdad de trato en el empleo». Un nuevo paso adelante en la protección frente al despido en el ordenamiento jurídico interno y comunitario”, *La Ley Unión Europea*, núm. 126, (2024), p. 9.

⁶⁵ STSJ de Castilla y León de Burgos, de 3 octubre 2018 (Rº. 611/2018); STS de 23 de febrero de 2022 (Rº. 3259/2020, Sala de lo Social).

⁶⁶ RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz., “Extinción automática del contrato e incapacidad permanente total: fin de una regulación discriminatoria y apertura de nuevos interrogantes en torno a la adaptación del puesto de trabajo. Comentario a la STJUE de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22)”, *NET 21*, [en línea]. 13 de febrero de 2024 [consultado 6 febrero 2025]. Disponible en: <https://www.net21.org/extincion-automatica-del-contrato-e-incapacidad-permanente-total/>.

⁶⁷ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, Dictamen 6/2024 “Sobre el Anteproyecto de Ley por la 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” [en línea]. 26 de junio de 2024 [consultado 10 abril 2025]. Disponible en: <https://www.ces.es/documents/10180/5295981/Dic062024.pdf/c58d2a65-9387-f5ee-6f74-9602822a523f>.

tanto a la intervención de los servicios de prevención como a la colaboración de la negociación colectiva con la finalidad de facilitar y permitir el mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad.

Tampoco, la nueva Ley ha previsto un régimen sancionador específico para los supuestos de incumplimiento de las nuevas obligaciones impuestas a la empresa, no obstante, se entiende de aplicación la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social – en adelante LISOS-, en materia de prevención de riesgos laborales (artículo 42 LPRL), según la cual se consideran infracciones graves o muy graves la adscripción de personas trabajadoras a puestos de trabajo incompatibles con sus características personales, o la realización de tareas sin tener en cuenta las capacidades profesionales en materia de seguridad y salud (artículos 12.7 y 13.4 LISOS), pudiéndose derivar responsabilidades administrativas, penales, civiles y recargo de prestaciones.

Por otro lado, la Ley de reforma de la IP, a través de las enmiendas introducidas por el Informe de la Ponencia, efectúa un cambio terminológico en la línea de la reforma del artículo 49 de la Constitución Española, procediéndose al cambio de denominación de las situaciones de “gran invalidez” e “invalidez no contributiva”, por “gran incapacidad” o “incapacidad no contributiva”. Y, además, contempla la reforma de la regulación de la incapacidad permanente en la Ley General de Seguridad Social (artículo 174.5)⁶⁸ y su adaptación a las nuevas situaciones, quedando pendiente de una posterior propuesta de modificación, de tal forma que la persona trabajadora estará en situación de IT hasta que se notifique la resolución de la IP, quedando en suspenso los efectos económicos de la prestación de IP si la persona trabajadora optase, o bien, por continuar con el desempeño del mismo puesto de trabajo con las adaptaciones necesarias, razonables y adecuadas, o, por el traslado a otro puesto que sea incompatible con la percepción de la prestación y de conformidad con el cambio de criterio del TS.

A este respecto, algún autor⁶⁹ entiende que podría mantenerse la compatibilidad entre el desempeño de la actividad laboral y el percibo de una parte de la prestación económica correspondiente por los diferentes grados de IP -aunque no en su totalidad-, es decir, una especie de “compatibilidad parcial o proporcional”⁷⁰. Incluso, podrían regularse determinados supuesto de excepcionalidad⁷¹ especialmente gravosos que permitan compatibilizar trabajo y prestación, y ello, partiendo del derecho al trabajo en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad y, por consiguiente, dando una interpretación amplia de la compatibilidad que no diferencie entre grados de incapacidad

⁶⁸ 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. (RCL\2015\1700).

⁶⁹ MORENO PUEYO, MANUEL JOSÉ., “Incapacidad permanente total y extinción del contrato de trabajo tras la STJUE de 18 de enero de 2024, C-631/22: reflexiones sobre una necesaria reforma, *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, núm. 2, vol. 14 (2024), p.18.

⁷⁰ ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo., ARENAS GÓMEZ, Miguel., “Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y su plena incompatibilidad con el trabajo. comentario a la STS de 11 de abril de 2024”, *op.cit.*, p. 242.

⁷¹ SÁNCHEZ QUIÑONES, Luis., “Un cruce de caminos entre incapacidad permanente y extinción del contrato de trabajo de la STJUE de 18 de enero de 2024 a la STS de 11 de abril de 2024 y el Anteproyecto de Ley de Reforma del artículo 49.1 e) ET”, *Diario LA LEY*, núm.10542, Sección Tribuna, 9 de Julio de (2024), p. 11.

permanente, que, además, podría constituir una discriminación indirecta⁷² en tanto en cuanto la persona declarada de IPT puede compatibilizar la prestación con otro trabajo.

De cualquier manera, esta situación requiere una reforma de calado que regule un sistema de incompatibilidades mucho más matizado⁷³, para evitar disfunciones⁷⁴ entre la normativa laboral y de Seguridad Social, tal y como manifestó la sentencia del TJUE (caso Ca Na Negreta, asunto C-631/22), o, situaciones indeseadas, como pudiera ser la denegación de la IPA y GI si la empresa lleva a cabo ajustes razonables que permitan a la persona trabajadora seguir prestando servicios. Con todo, a pesar del cambio de criterio de la doctrina del TS dejando clara la incompatibilidad entre las prestaciones por IPA y GI con el trabajo, sería necesario un debate en profundidad, razonable y tranquilo que diese lugar a pautas, criterios y reglas más precisas y clarificadoras⁷⁵, que otorguen seguridad y protección a las personas con discapacidad en relación con el ejercicio pleno de su derecho al trabajo en igualdad de condiciones y desde un enfoque de derechos humanos⁷⁶.

A este respecto, la disposición final tercera de la ley 2/2025, de 29 de abril, dispone que en el plazo de seis meses, en el marco del diálogo social y siguiendo las recomendaciones del Pacto de Toledo, el Gobierno presentará una propuesta de modificación de la normativa de Seguridad Social sobre la compatibilidad entre la IP con el trabajo, y en el plazo de doce meses presentará también una propuesta de modificación de los regímenes del personal de la Guardia Civil, del Cuerpo Nacional de Policía y de las Fuerzas Armadas, que permitan la adaptación o el cambio de puesto en los casos de IP.

En este sentido, la Recomendación 18 del Pacto de Toledo⁷⁷ sobre discapacidad, dispone que el Sistema de Seguridad Social debe contribuir a la inclusión plena de las personas con discapacidad dando cobertura a sus necesidades y eliminando todos los obstáculos que impidan el acceso y mantenimiento del empleo, entre otros, flexibilizando el régimen de incompatibilidad entre las prestaciones de incapacidad permanente con el trabajo, de tal forma que el acceso a este tipo de prestaciones no impida el desarrollo de una actividad laboral adaptada a las limitaciones. Así pues, *“la legislación de seguridad social no ha de expulsar a nadie del mercado de trabajo, sino que debe potenciar mecanismos de incorporación inclusiva que faciliten la plena autonomía de las personas con discapacidad”*.

En definitiva, según lo establecido por la Convención de la ONU (artículo 27.1), los Estados partes deben reconocer el derecho al trabajo de las personas con discapa-

⁷² EGUARRAS MENDIRI, Florentino., “El efecto LOT en las prestaciones de incapacidad permanente”, *op.cit.*, p. 32.

⁷³ CAVAS MARTÍNEZ, Faustino., “Incompatibilidad de la pensión de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez con el trabajo, salvo que sea esporádico o marginal: nuevo revés jurisprudencial para los grandes inválidos”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 5 (2024), p. 9.

⁷⁴ RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio, “La extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente y sus potenciales efectos colaterales en los derechos de seguridad social”, *op.cit.*, pp. 27-31.

⁷⁵ ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo., ARENAS GÓMEZ, Miguel., “Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y su plena incompatibilidad con el trabajo. comentario a la STS de 11 de abril de 2024”, *op.cit.*, pp. 236-237, y 240.

⁷⁶ LOUSADA AROCHENA, José Fernando., “Aplicando el enfoque de derechos humanos: la discriminación por discapacidad en el acceso a prestaciones de incapacidad permanente”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 3 (2022), p.8.

⁷⁷ PACTO DE TOLEDO, MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN, “Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo” [en línea]. 2011 [consultado 30 enero 2025]. Disponible en: <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/837109f0-e8fa-47fb-b878-668afc1bca1e/Informe+Pacto+de+Toledo+2011..pdf?MOD=AJPERES>.

cidad -a un trabajo elegido libremente en igualdad de condiciones que los demás y en un entorno laboral inclusivo y accesible-, fomentar su ejercicio mediante la adopción de medidas adecuadas y ajustes razonables, incluso, en el caso de una discapacidad sobrevenida, y, garantizar el empleo decente y el derecho a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, velando *“porque las personas con discapacidad reciban una remuneración no inferior al salario mínimo y no pierdan el beneficio de las prestaciones por discapacidad cuando comiencen a trabajar”* (artículo 63.c., Observación general número 8 de 2022⁷⁸).

5. Reflexiones finales

A partir de la sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024 (caso Ca Na Negreta, asunto C-631/22), contraria a la existencia de una normativa nacional que permita la extinción del contrato de trabajo en el caso de sufrir una IPT sin que la empresa previamente lleve a cabo las correspondientes medidas de ajuste o demuestre que constituyen una carga excesiva, se ha articulado en nuestro país una reforma legislativa introducida por la Ley 2/2025, de 29 de abril, que afecta a todos los grados de IP y no solo a la IPT a la que únicamente se refiere el TJUE.

Así pues, la reforma aludida elimina la automaticidad de la extinción del contrato de trabajo de las personas que acceden a una IP en cualquiera de sus grados -incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad-, no obstante, adolece de lagunas, incoherencias e incertidumbres que sin duda dificultarán su aplicación práctica.

Por un lado, condiciona la extinción contractual por IP a la voluntad de la persona trabajadora que tendrá que comunicar a la empresa en el plazo de 10 días -se entiende dicho plazo como máximo, aunque la norma nada dice al respecto- su intención de continuar o no con la relación laboral y, en su caso, se intuye que en ese mismo plazo solicitará la adopción de las medidas de ajuste necesarias. Más problemático resultará si en el mencionado plazo la persona trabajadora no manifiesta voluntad alguna, cuestión que la norma no contempla, pero que probablemente dará lugar a la extinción del contrato sin derecho a indemnización.

Por otro lado, la empresa dispone de un plazo de 3 meses -se interpreta como plazo único- para adaptar el puesto de trabajo o reubicar a la persona trabajadora con discapacidad a un puesto de trabajo vacante, compatible y disponible, o proceder a la extinción contractual, y todo ello, siempre y cuando la adopción de todas estas medidas no supongan una carga excesiva para la empresa, para lo que nada se ha previsto sobre la existencia de subvenciones o ayudas públicas destinadas a financiar esta clase de gastos.

⁷⁸ OBSERVACIÓN GENERAL núm. 8 (2022) *“sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo”*. NACIONES UNIDAS, Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad [en línea]. 9 septiembre 2022 [consultado 30 enero 2025]. Disponible en: http://www.convenciondiscapacidad.es/wp-content/uploads/2022/09/CRPD_C_GC_8-ENG-Advance-Unedited-Version-ESPA%C3%91OL.pdf.

En este sentido, existe planteada una dualidad entre la voluntariedad de la persona trabajadora que puede libremente elegir continuar o no su relación laboral, y la obligatoriedad para la empresa (artículo 40.2 Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre LGDPD), en todo caso, de llevar a cabo los ajustes razonables o reubicar a la persona trabajadora a otro puesto vacante y compatible con la nueva situación, cuyo límite es la excesiva onerosidad.

Asimismo, deja en manos de los servicios de prevención y de la negociación colectiva la determinación de las medidas de ajuste y la identificación de los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación, a lo que se suma la dificultad de la reubicación por no existir una obligación legal de crear un puesto de trabajo acorde, ya que la Ley hace referencia, exclusivamente, a que el puesto de trabajo tiene que estar disponible y vacante.

Igualmente, la reforma no ha previsto un régimen sancionador específico para los supuestos de incumplimiento de las nuevas obligaciones impuestas a la empresa, no obstante, al tratarse de personas trabajadoras especialmente sensibles de conformidad con el artículo 25 LPRL, cabría la aplicación de responsabilidades por incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales, aplicando la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, pudiéndose derivar responsabilidades administrativas, penales, civiles y recargo de prestaciones, entendiéndose en los casos de extinción contractual el despido nulo por discriminatorio.

A mayor abundamiento, otra de las incertidumbres planteadas tiene que ver con el reconocimiento de una IPT y el desempeño de las mismas funciones propias de la profesión habitual con la ayuda de las correspondientes medidas de ajuste razonable; esta situación plantea una serie de dudas en relación con la declaración de procedencia de la IPT o la posibilidad de revisión de dicho grado de incapacidad en el caso de adaptación, por la propia definición legal que en este supuesto concreto imposibilita el desempeño de todas o de las fundamentales tareas de la profesión habitual.

Tampoco se ha modificado el artículo 52.a ET y, por ende, no se ha introducido la obligación legal de realizar los correspondientes ajustes en los supuestos de ineptitud sobrevenida, que es causa objetiva de extinción del contrato con derecho a indemnización, para cuyo caso la jurisprudencia desde hace tiempo viene pronunciándose sobre la obligatoriedad de adoptar los ajustes razonables pertinentes antes de proceder al despido objetivo por esta causa.

Por último, existe una situación de falta de coherencia entre el enfoque inclusivo de la sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024, que ha dado lugar a la nueva regulación del artículo 49.1.n. ET, y la interpretación restrictiva que realiza la sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril de 2024, respecto a la compatibilidad entre la percepción de la prestación de IP con el desempeño del trabajo, cuyos efectos económicos se suspenden en los casos en que la declaración de IP no determine la extinción de la relación laboral, según la reforma introducida, disponiendo el Gobierno de un plazo de seis meses para presentar una propuesta de modificación de la normativa de Seguridad Social sobre el sistema de compatibilidad. Está por ver la forma de articular y armonizar la nueva doctrina del TS, contraria a la compatibilidad de la prestación de IP con el tra-

bajo, con las recomendaciones del Pacto de Toledo y la interpretación amplia que realiza el TJUE, las cuales se oponen a la existencia de una normativa que obligue a optar entre la permanencia en el empleo o el acceso a la prestación por IP.

6. Bibliografía

- AGUILERA IZQUIERDO, Raquel., “La extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente total tras la STJUE de 18 de enero de 2024”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 272, (2024), pp. 1-9.
- BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi., “La extinción del contrato por Gran Invalidez, Incapacidad Permanente Absoluta o Total, a la luz del asunto *Ca Na Negreta*”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 8 (2024), pp. 83-113.
- CAVAS MARTÍNEZ, Faustino., “Incompatibilidad de la pensión de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez con el trabajo, salvo que sea esporádico o marginal: nuevo revés jurisprudencial para los grandes inválidos”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 5 (2024), pp. 1-9.
- DE LA PUEBLA PINILLA, Ana., “Incapacidad, ineptitud y extinción del contrato de trabajo. Crónica de una reforma anunciada”, *Labos*, núm. 3, vol.5 (2024), pp. 4-21.
- EGUARAS MENDIRI, Florentino., “El efecto LOT en las prestaciones de incapacidad permanente”, *Jurisdicción Social, Revista de la Comisión Social de Jueces y Jueces para la Democracia*, núm. 258 (2024), pp. 26-39.
- ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo., ARENAS GÓMEZ, Miguel., “Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y su plena incompatibilidad con el trabajo. comentario a la STS de 11 de abril de 2024”, *IUSLabor*, núm. 3 (2024), pp. 233-251.
- ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo., “La reforma del artículo 49 TRLET en materia de extinción por incapacidad permanente y su puesta en relación con el derecho a los ajustes razonables”, Briefs, *AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 47 (2025).
- GARCÍA DE CERRO, M^a. Vanesa, “Compatibilidad entre incapacidad permanente y trabajo de las personas con discapacidad. Modificación de jurisprudencia por el Tribunal Supremo ¿en discordancia con la establecida por el TJUE?”, en AA.VV. *Igualdad de trato y no discriminación en la salud y protección social en la era de la disrupción digital, VIII Congreso Internacional y XXI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Laborum, Murcia, (2024), pp. 437-448.
- GUTIÉRREZ COLOMINAS, David., “La discriminación por razón de discapacidad en la extinción del contrato de trabajo como consecuencia de la situación de incapacidad permanente (art. 49.1.e TRLET). Reflexiones a propósito de la STJUE de 18/01/2024, *Ca Na Negreta*, C-631/22”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 112, (2024), pp. 1-8.

- LACOMBA PÉREZ, Ramón., “La obligación empresarial de ajuste razonable no rige para los grados de incapacidad permanente absoluta y de gran invalidez”, *IUSLabor*, núm. 2, (2024), pp. 205-215.
- LOUSADA AROCHENA, José Fernando., “Aplicando el enfoque de derechos humanos: la discriminación por discapacidad en el acceso a prestaciones de incapacidad permanente”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 3 (2022), pp. 1-8.
- MEGÍAS-BAS, Antonio., “Declaración de incapacidad permanente total: despido automático versus posibilidad de despido. Comentario a la sentencia núm. 38/2024 del Juzgado de lo Social nº2 de Vigo (Pontevedra), *Revista de derecho social*, núm. 105 (2024), pp. 203-213.
- MELLA MÉNDEZ, Lourdes., “Discapacidad, enfermedad e incapacidad y su relación con la extinción del contrato de trabajo: puntos críticos”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 279 (2024), pp. 1-45.
- MONEREO PÉREZ, José Luis., LÓPEZ INSUA, Belén Del Mar., “Limitaciones en la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente: «discapacidad», «ajustes razonables» e «igualdad de trato en el empleo». Un nuevo paso adelante en la protección frente al despido en el ordenamiento jurídico interno y comunitario”, *La Ley Unión Europea*, núm. 126, (2024), pp. 1-30.
- MONEREO PÉREZ, José Luis., LÓPEZ INSUA, Belén Del Mar., “La tutela contra el despido discriminatorio basado en la incapacidad permanente del trabajador”, en AA.VV. *Igualdad de trato y no discriminación en la salud y protección social en la era de la disrupción digital*, VIII Congreso Internacional y XXI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Laborum, Murcia, (2024), pp. 579-599.
- MORENO PUEYO, Manuel José., “Incapacidad permanente total y extinción del contrato de trabajo tras la STJUE de 18 de enero de 2024, C-631/22: reflexiones sobre una necesaria reforma, *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, núm. 2, vol. 14 (2024), pp. 1-19.
- RABASSÓ RODRÍGUEZ, Nieves., “¿Es automática la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente total de la persona trabajadora?. Comentario a la STJUE 18/01/2024, Asunto C-631-22, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 67 (2024), pp. 595-606.
- RIVAS VALLEJO, Pilar., “La negativa a aplicar ajustes razonables tras la declaración de incapacidad permanente convierte en discriminatoria la extinción del contrato”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1 (2024), pp. 1-9.
- RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio, “La extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente y sus potenciales efectos colaterales en los derechos de seguridad social”, *Trabajo y Empresa. Revista de Derecho del Trabajo*, núm. 2, vol. 3 (2024), pp. 9-33.
- RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz., “Extinción automática del contrato e incapacidad permanente total: fin de una regulación discriminatoria y apertura de nuevos interrogantes en torno a la adaptación del puesto de trabajo. Comenta-

- rio a la STJUE de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22)”, *NET 21*, [en línea]. 13 de febrero de 2024 [consultado 6 febrero 2025]. Disponible en: <https://www.net21.org/extincion-automatica-del-contrato-e-incapacidad-permanente-total/>.
- ROMERO BURILLO, Ana María., “la nueva regulación de la extinción del contrato por incapacidad permanente de la persona trabajadora tras la Ley 2/2025, de 29 de abril”, Briefs, *AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 48 (2025).
- SÁCHEZ PUJALTE, Lourdes., “Las múltiples derivadas de la Sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024 (Asunto C-631/22 Ca Na Negreta): ¿un nuevo concepto de incapacidad permanente total?, *Diario LA LEY*, núm.10459, Sección Tribuna, marzo (2024), pp. 1-8.
- SÁNCHEZ QUIÑONES, Luis., “Un cruce de caminos entre incapacidad permanente y extinción del contrato de trabajo de la STJUE de 18 de enero de 2024 a la STS de 11 de abril de 2024 y el Anteproyecto de Ley de Reforma del artículo 49.1 e) ET”, *Diario LA LEY*, núm.10542, Sección Tribuna, 9 de Julio de (2024), pp. 1-16.
- SANZ SÁENZ, Concepción., “El Tribunal de Justicia Europeo y la extinción del contrato por discapacidad sobrevenida. Comentario a la STJUE de 18 de enero (Asunto C-631/22), *Revista de Derecho Social*, núm. 105 (2024), pp. 117-130.
- SEMPERE NAVARRO, Antonio. V., “El caso ‘Na Negreta’ conmociona la IPT (STJUE 18 enero 2024)”, *Aranzadi*, núm. 1004 (2024), pp.1-4.
- SEMPERE NAVARRO, Antonio. V., “Las diferencias de trato razonables, objetivas y con un propósito legítimo en la protección a la salud y la seguridad social”, en AA.VV. *Igualdad de trato y no discriminación en la salud y protección social en la era de la disrupción digital, VIII Congreso Internacional y XXI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Laborum, Murcia, (2024), pp. 7-58.