



**COMILLAS**  
**UNIVERSIDAD PONTIFICIA**

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

**LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR INCAPACIDAD  
PERMANENTE: ANÁLISIS JURÍDICO Y RELEVANCIA ACTUAL**

Autor: Carla Sintés Tejedor

4ª E3 - Analytics

Derecho Laboral

Tutor: Prof. Dr. Martín Ochoa Díaz

## ÍNDICE

### INTRODUCCIÓN

1. RELEVANCIA Y CONTROVERSIA EN EL CONTEXTO ACTUAL.
2. OBJETIVOS.
3. METODOLOGÍA.

### CAPÍTULO I. MARCO CONCEPTUAL.

1. DEFINICIÓN JURÍDICA DE LA INCAPACIDAD PERMANENTE.
  - 1.1. **Clasificación: parcial, total, absoluta y gran invalidez**
  - 1.2. **Beneficiarios.**
2. DIFERENCIAS CON LA INCAPACIDAD TEMPORAL.

### CAPÍTULO II. ANÁLISIS Y COMPARATIVA DEL MARCO JURÍDICO.

1. DERECHO INTERNACIONAL
2. DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA
3. DERECHO ESPAÑOL
  - 3.1. **Estatuto de los Trabajadores y Ley General de la Seguridad Social**
  - 3.2. **Ley General de derechos de las personas con discapacidad**

### CAPÍTULO III. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR INCAPACIDAD PERMANENTE.

1. PROCEDIMIENTO DE EXTINCIÓN.
  - 1.1. **Derechos del trabajador. Reserva del puesto de trabajo.**
2. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL
  - 2.1. **Asunto C-631/22: Sentencia del Tribunal de Justicia de 18 de enero de 2024**

2.1.1. *Contexto y antecedentes del caso.*

2.1.2. *Análisis y decisión del TJUE.*

**2.2. Sentencias recientes a raíz del caso Ca Na Negreta.**

**CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DEL PROYECTO DE LEY EN TRAMITACIÓN.**

**1. NUEVA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 49 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

**1.1. Obligaciones de la empresa.**

1.1.1. *Ajustes razonables y prevención de riesgos laborales.*

1.1.2. *Consecuencias legales en caso de incumplimiento.*

**2. IMPLICACIONES JURÍDICAS**

**CONCLUSIONES**

**BIBLIOGRAFÍA**

## **LISTADO DE ABREVIATURAS**

BOE: Boletín Oficial del Estado

BR: Base Reguladora

EM: Estados Miembros

ET: Estatuto de los Trabajadores

GI: Gran Invalidez

INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social

IPA: Incapacidad Permanente Absoluta

IPP: Incapacidad Permanente Parcial

IPT: Incapacidad Permanente Total

IT: Incapacidad Temporal

LGSS: Ley General de la Seguridad Social

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales

SMI: Salario Mínimo Interprofesional

SS: Seguridad Social

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

TS: Tribunal Supremo

TSJ: Tribunal Superior de Justicia

## **INTRODUCCIÓN**

### **1. RELEVANCIA Y CONTROVERSIA EN EL CONTEXTO ACTUAL**

El entorno laboral actual está en constante transformación debido a las numerosas reformas laborales a las que han de adaptarse las empresas y los trabajadores. Recientemente han aflorado distintos casos y propuestas legislativas en relación con la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente, lo cual supone todo un reto para las empresas que han de afrontar la nueva situación del incapacitado, tanto económica como funcionalmente. En este sentido, las contradicciones presentes en el marco legal vigente han generado un debate jurisprudencial en torno a la posible discriminación que puede suponer la extinción automática del contrato en tales casos de incapacidad permanente sobrevenida.

### **2. OBJETIVOS**

A través de este Trabajo de Fin de Grado se pretende llevar a cabo un completo estudio de este reciente y actual asunto que está en proceso de cambio, estudiando las principales implicaciones legales y su evolución a través de los casos más destacados.

Para ello, se partirá del concepto actual de la incapacidad permanente y, a continuación, se desarrollarán las diferentes tipologías en las que se divide. Por su parte, la conceptualización de la incapacidad temporal servirá para comprender la diferencia entre ambas limitaciones y las acciones que las empresas deben tomar en cada caso.

En el segundo capítulo se abordará la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente, cuya regulación no sólo se encuentra en el ámbito nacional —con normas como el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) y la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS)—, sino también en el marco europeo, con un enfoque particular en la normativa sobre discriminación e igualdad de trato en el empleo, como la Directiva 2000/78/CE del 27 de noviembre de 2000 (en lo sucesivo, “la Directiva 2000/78/CE”). Asimismo, se definirán los derechos de los trabajadores afectados y las acciones que deben implementar las empresas en estos casos, con especial énfasis en la obligación de realizar, o no, ajustes razonables en el entorno laboral.

Seguidamente, mediante el análisis del caso “Ca Na Negreta” (Asunto C-631/22), se examinará el criterio jurisprudencial más reciente en relación con la extinción del contrato en casos de incapacidad permanente. Este asunto tiene como objetivo interpretar y analizar cómo determinados artículos recogidos en la Directiva se oponen a lo establecido en el artículo 49 del ET, en el que se permite al empresario finalizar la relación laboral en caso de incapacidad permanente del trabajador, sin tener la obligación de realizar ajustes razonables previos a tal extinción del contrato de trabajo.

Para finalizar, se analizará el actual Proyecto de Ley en tramitación en el que se modifica el ET y la LGSS. La aprobación de dicho proyecto conlleva numerosos cambios a las empresas, principalmente aquellas de gran tamaño, además de ofrecer nuevas oportunidades a los trabajadores que sufran de incapacidad permanente sobrevenida.

### 3. METODOLOGÍA

Para la realización de este Trabajo de Fin de Grado, se ha realizado un análisis jurídico-documental centrado en el estudio de las disposiciones normativas y su interpretación doctrinal y jurisprudencial. En particular, se hace especial énfasis a los artículos 193 y siguientes de la LGSS, así como al artículo 49 del ET, siendo este el objeto de la presente controversia. A su vez, se analizan diversas fuentes legislativas complementarias, fundamentales en la regulación laboral y aclaratorias en cuanto a conceptualización, requisitos o cuantías, entre otros.

Además, se toman como referencia artículos doctrinales y publicaciones en revistas especializadas que proporcionan perspectivas teóricas, análisis e incluso debates académicos actuales, permitiendo una mayor comprensión del tema abordado.

[...]

## **CAPÍTULO 1. Marco Conceptual de la Incapacidad Permanente**

### **1. DEFINICIÓN JURÍDICA DE INCAPACIDAD PERMANENTE**

De cara a describir correctamente el concepto de la incapacidad permanente, conviene comenzar distinguiendo entre los dos tipos de protección existentes en nuestro sistema de la Seguridad Social (en adelante, “SS”). Por un lado, encontramos las prestaciones no contributivas, que constituyen un nivel general de protección de aquellas personas que carezcan de los recursos suficientes para su subsistencia, aunque no hayan cotizado previamente o no haya transcurrido el tiempo necesario para cumplir con los requisitos del nivel contributivo solicitado.

Por otro lado, se encuentran las prestaciones contributivas dirigidas a la protección de los trabajadores, que depende en su totalidad de una relación jurídica previa con la SS. En este sentido, son tres situaciones las que pueden hacer al trabajador beneficiario de una prestación contributiva: la jubilación, el fallecimiento o ser declarado en incapacidad permanente, siendo esta última el objeto de estudio de este trabajo.

La incapacidad permanente contributiva se encuentra recogida en el Capítulo XI del Título I del Texto refundido la LGSS. El artículo 193.1 de dicha ley define la incapacidad permanente como aquella *“situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral”*<sup>1</sup>. Por tanto, se entiende que el objeto de esta prestación es cubrir la falta de ingresos a la que se enfrenta el trabajador tras verse limitado o incapacitado para llevar a cabo su actividad laboral como consecuencia de una enfermedad o accidente.

No obstante, la definición ofrecida comprende diversos conceptos jurídicos indeterminados que la doctrina y jurisprudencia han ido estableciendo caso por caso:

---

<sup>1</sup> 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 de octubre de 2015).

*A. El tratamiento previamente prescrito por un facultativo.*

En este aspecto, la redacción literal del citado artículo puede llevar a confusión, pues del mismo se interpreta como requisito el haber estado sometido a un tratamiento médico. Sin embargo, frecuentemente la enfermedad o incapacidad permanente aparece de manera sobrevenida y brusca, o bien porque el trabajador decide libremente continuar con el desarrollo de sus funciones a pesar de sus condiciones físicas, empeorando su situación posteriormente.

No obstante, en este último supuesto, habrá que hacer especial análisis del motivo por el que el presunto beneficiario hubiese rechazado someterse al tratamiento médico prescrito. Cabe destacar que la jurisprudencia considera razonable la negativa del trabajador en casos de intervención quirúrgica o tratamientos especialmente penosos, cuando existen dudas sobre la eficacia del tratamiento, este parece irrelevante o los tratamientos previos realizados no han dado resultados positivos<sup>2</sup>.

A este respecto, en distintas sentencias del Tribunal Supremo (en adelante, “TS”), como la del 10 de noviembre de 1999, se ha aclarado que el sentido de este requisito está dirigido a la curación de la enfermedad, pero sin excluir del sistema de Seguridad Social a aquellos trabajadores que, por razones personales, económicas o sociales, continuaron desempeñando su actividad a pesar de las dificultades y molestias derivadas de su enfermedad, hasta que la gravedad de su estado o las secuelas irreversibles les impidieron seguir trabajando<sup>3</sup>. De modo que, aunque el artículo 193 LGSS exige, en principio, el sometimiento a un tratamiento médico previo, existen situaciones excepcionales en las que, debido a determinadas circunstancias, la persona afectada podría no estar obligada a este requisito.

*B. Las reducciones anatómicas o funcionales graves.*

Para ser beneficiario de la prestación contributiva, continúa el artículo 193 LGSS, se exige no sólo padecer una reducción anatómica o funcional, sino que ésta ha de ser considerablemente grave. Tal gravedad no ha de entenderse de manera subjetiva e indeterminada, sino que ha de estar médicamente establecida, siendo el requisito primordial que el trabajador vea limitada su capacidad para desempeñar las tareas laborales habituales.

---

<sup>2</sup> *Vid.* Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 4947/1986, de 10 de septiembre [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ/1986/4947].

<sup>3</sup> *Vid.* Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 882/1999, 10 de noviembre [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 882/1999].

Por ello, la determinación objetiva de la incapacidad permanente ha de estar al caso en concreto, dependiendo de las circunstancias personales de cada trabajador y de las funciones que desempeña. Así, una reducción funcional o anatómica grave puede conllevar la declaración de incapacidad permanente de un trabajador, mientras que otra persona con las mismas limitaciones y de igual gravedad puede no tener derecho a esta prestación por las funciones a las que se dedica. Todo será cuestión del trabajo que se desempeñe, aplicándose la jurisprudencia por analogía únicamente en aquellas actividades y patologías similares.

*C. Disminución o anulación de la capacidad laboral.*

Por último, la capacidad del trabajador ha de verse mermada o anulada y, en función de la gravedad, se determinará la clase de incapacidad y la prestación contributiva que corresponda. Tal y como señala el art. 194 TRLGSS, el grado de la incapacidad permanente se establecerá en función de “la reducción de la capacidad de trabajo del interesado”.

Así lo señala en su Sentencia el Tribunal Supremo (en adelante, “STS”), Sala de lo Social, de 8 de abril de 1989, en definitiva, lo relevante para determinar una invalidez permanente y su grado no es solo la descripción objetiva de las secuelas, sino que resulta fundamental valorar el déficit orgánico o funcional que estas generan y, en última instancia, su impacto en la capacidad laboral del trabajador <sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 2948/1989, de 8 de abril [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 1989\2948].

### **1.1. Clasificación de la incapacidad permanente: parcial, total, absoluta y gran invalidez**

Como se indicó previamente, en función de la merma, menoscabo o quebranto de la capacidad laboral del trabajador, se determinará la clase de incapacidad permanente y el tipo de prestación contributiva del que será beneficiario. Es decir, se debe considerar cómo afecta la reducción de la capacidad de trabajo en el desempeño de la profesión habitual, en casos de incapacidad permanente parcial y total del interesado, o bien de cualquier profesión, cuando sea el caso de una Incapacidad Permanente Absoluta.

A pesar de la inexistencia de una definición jurídica para cada tipo de incapacidad permanente, la jurisprudencia ha considerado que es preciso analizar caso por caso. Tal y como se ha ido señalando, la incapacidad dependerá de la limitación que esta suponga para el correcto desempeño de las tareas laborales, sin tener en cuenta otros factores, como podría ser la edad <sup>5</sup>.

Así, cualquiera que sea la causa que determine la incapacidad permanente, habrá que distinguir las siguientes clases o categorías<sup>6</sup>, valoradas conforme a la lista de enfermedades que será determinada reglamentariamente<sup>7</sup>:

#### *A. Incapacidad permanente parcial (IPP):*

Esta clase de incapacidad se configura como aquella que ocasiona una disminución del trabajador igual o superior al 33% en el rendimiento normal de la profesión, sin impedirle llevar a cabo las tareas fundamentales de esta.

A modo de ejemplo, cabe citar la STS de 4 de mayo de 2016 <sup>8</sup> en la que se declara la IPP de un abogado que, tras un accidente no laboral, perdió la visión completa de su ojo derecho. A pesar de que tanto el Juzgado de lo Social nº 26 de Barcelona como el TSJ de Cataluña desestimaron la demanda al no considerar que la pérdida afectará de forma sustancial al desempeño profesional del abogado, el TS argumentó que al presentar una limitación no

---

<sup>5</sup> Tomás Jiménez, N., “Prestaciones por incapacidad permanente para toda profesión u oficio de los trabajadores con discapacidad”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo Laborum*, Número Extraordinario 1, 2023, pp. 311-312 (disponible en <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/760>).

<sup>6</sup> *Vid.* Artículo 194. 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 de octubre de 2015).

<sup>7</sup> Hasta la aprobación de dicho listado, sigue vigente lo establecido en la Disposición Transitoria 26 de la LGSS, donde se definen los distintos grados de Incapacidad Permanente.

<sup>8</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 1986/2016, de 4 de mayo [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 2016/1986]

inferior al 33% en su rendimiento visual habitual, cumplía con el umbral necesario para calificar la situación como IPP.

Además, la actividad laboral de un abogado depende total y exclusivamente de la vista, por lo que la pérdida de visión de un ojo generaba fatiga visual significativa, disminuyendo la productividad. Sin embargo, debido a que esta limitación no impide que el abogado pueda continuar el ejercicio de sus funciones básicas, se declara la IPP para el trabajador en lugar de una incapacidad permanente total o absoluta<sup>9</sup>.

En estos casos, la declaración de IPP del trabajador implica el reconocimiento del derecho a percibir una indemnización a tanto alzado (art. 196.1 LGSS), además de tener como consecuencia la posibilidad de reincorporación en su puesto de trabajo. No obstante, cabe señalar dos posibles escenarios en función de las condiciones del empleado (art. 9 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo)<sup>10</sup>:

- a. El rendimiento normal del trabajador no se ha visto afectado por la incapacidad: en cuyo caso, el empresario deberá reincorporarlo a su anterior puesto de trabajo o, en caso de no ser posible, deberá mantener el mismo nivel salarial.
- b. El rendimiento se ve disminuido por la incapacidad: el empresario deberá incorporarle en un puesto de trabajo compatible con su capacidad; y, en caso de no existir otra tarea acorde a las características del trabajador incapacitado, cabe la reducción proporcional del salario <sup>11</sup>.

#### *B. Incapacidad permanente total (IPT)*

En este caso, el trabajador es capaz de realizar una profesión distinta a la habitual, pero se ve incapacitado para realizar todas o las fundamentales tareas propias del empleo que venía realizando cuando se produjo el hecho causante de la IP.

Cabe entender como profesión habitual la desarrollada durante un tiempo prolongado por el trabajador, que no ha de estar relacionada con un puesto de trabajo específico, sino que se

---

<sup>9</sup> Durán, C. G., "La pérdida de visión como causa de incapacidad permanente parcial: El caso de los abogados" (Comentario a la STS de 4 de mayo de 2016, nº rcud. 1986/2014), *Laborum, Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 9, 2016 (disponible en <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/134/137>).

<sup>10</sup> Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

<sup>11</sup> Será preceptivo acreditar tal disminución del rendimiento. Por otro lado, la reducción salarial no podrá ser superior al 25% ni los ingresos inferiores al SMI.

adapta a aquella actividad para la que el trabajador esté capacitado para realizar dentro de su grupo profesional, incluso puede incluir diferentes empleos o puestos relacionados.

No obstante, este concepto varía en función del origen de la incapacidad. En caso de enfermedad común, se considera la actividad principal del trabajador durante los 12 meses previos a la incapacidad temporal, excluyendo el tiempo de desempleo. En cambio, en caso de accidente<sup>12</sup>, se considera como actividad la desempeñada al momento de producirse éste, independientemente de las profesiones que ocupe el trabajador posteriormente (art. 11.2, Orden de 15 de abril de 1969)<sup>13</sup>.

Por otro lado, la declaración de IPT conlleva efectos tanto suspensivos como extintivos. En el primer caso, procede la suspensión del contrato de trabajo cuando se prevea mejoría en un plazo de 2 años. Además, tendrá efecto suspensivo cuando en el convenio colectivo aplicable o en otras normativas de su relación laboral esté contemplada la recolocación del trabajador.

En relación con la extinción del contrato de trabajo, es así como está establecido en la actual redacción del art. 49.1.e. del ET, si bien este aspecto constituye el objeto de estudio de este TFG y será analizado en el Capítulo 3.

Por su parte, el art. 196 de la LGSS, en su segundo apartado, establece que aquellos trabajadores declarados en IPT tendrán derecho a percibir la pensión correspondiente con un incremento adicional cuando, debido a su edad, la falta de formación específica o las condiciones sociales y laborales de su entorno, se estime que tienen mayores dificultades para acceder a un empleo en una actividad distinta a la que desempeñaban anteriormente..

Se trata de la denominada IPT Cualificada, que no constituye un grado nuevo de incapacidad permanente, sino un complemento económico en la prestación del trabajador. No obstante, el reconocimiento de esta condición ha de ser solicitado por el interesado, justificando las dificultades que este pueda tener para acceder a una profesión distinta a la habitual.

Así, los requisitos y/o condiciones para el reconocimiento y obtención de esta prestación se recogen en el art. 6 del Decreto 1646/1972, de 23 de junio<sup>14</sup>: el incremento consistirá en un

---

<sup>12</sup> El accidente no ha de ser necesariamente laboral.

<sup>13</sup> Orden de 15 de abril de 1969 por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones por invalidez en el Régimen General de la Seguridad Social (BOE de 08 de mayo de 1969 ). Artículo 11.2.

<sup>14</sup> Decreto 1646/1972, de 23 de junio, para la aplicación de la Ley 24/1972, de 21 de junio, en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social (BOE del 28 de junio de 1972).

20% de la BR, si bien el trabajador deberá ser mayor de 55 años y, en caso de que obtenga un empleo, tal complemento quedará en suspenso.

### C. *Incapacidad permanente absoluta (IPA)*

La IPA es aquella que, por la gravedad de las lesiones, el trabajador queda impedido por completo a la realización de cualquier profesión u oficio con un mínimo de profesionalidad, rendimiento y eficacia, tal y como establece la STS de 20 de septiembre de 1986. Además, a la misma sentencia señala que, en el ámbito laboral, ninguna actividad puede estar exenta de los mínimos requisitos de dedicación, diligencia y atención, pues “*son indispensables incluso en el más simple de los oficios y en la última de las categorías profesionales, (...)*”<sup>15</sup>.

Por lo tanto, se reconoce este grado de incapacidad a aquel trabajador que no esté capacitado para realizar las tareas profesionales con tales requerimientos mínimos, además de quienes no pueden desempeñar la mayoría de los oficios sin poner en riesgo su condición física.

Para evaluar la capacidad real de trabajo, debe considerarse en su totalidad el impacto de las secuelas de la persona afectada, incluidas las preexistentes<sup>16</sup>. La declaración de IPA, del trabajador, al igual que en la IPT, supone la extinción del contrato de trabajo, quedando abierta la posibilidad, en caso de mejoría, de reincorporarse al puesto de trabajo antes del transcurso de los dos años siguientes a dicha declaración.

### D. *Gran invalidez (GI)*

Por último, la GI supone que la persona incapacitada requiera de asistencia de una tercera persona para las actividades cotidianas, elementales y habituales, como puede ser comer, vestirse o desplazarse.

A pesar de presentar los mismos efectos que la IPA (con sus especialidades), se trata de un grado independiente, por lo que es posible beneficiarse de la prestación atribuida a la GI por agravación desde cualquiera de los grados de incapacidad mencionados anteriormente. Así, también podrá ser reconocida de forma indirecta o sobrevenida, directa o inicial<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 33/1988, de 21 de enero, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 1988/33]

<sup>16</sup> Cfr. *Recuperado de Lefebvre, A (2024). Memento de incapacidad permanente. Grados (4300, p. 19)*

<sup>17</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 2074/2004, de 7 de mayo, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 2004/2074]

## 1.2. **Beneficiarios.**

En virtud del art. 195.1 LGSS, los beneficiarios de las prestaciones son trabajadores dados de alta y afiliados en la SS, declarados en situación de incapacidad permanente. En aquellos casos donde el trabajador con incapacidad ha alcanzado la edad de jubilación, no se reconoce la prestación salvo que ésta derive de contingencias profesionales.

Con carácter general, se exige que cumplan con un período mínimo de cotización, si bien no es necesario en aquellos casos en que la incapacidad derive de un accidente (laboral o no) o de una enfermedad profesional. No obstante, el art. 195.4 LGSS contempla como excepción las pensiones en los grados de IPA o GI por contingencias comunes, permitiendo su reconocimiento incluso cuando el trabajador, en el momento del hecho causante, no se encuentre en alta ni en una situación asimilada al alta. En estos casos, el período de cotización requerido se incrementa a quince años, de los cuales al menos tres deben haberse cumplido en los diez años previos al hecho causante.

## 2. COMPARATIVA RESPECTO A LA INCAPACIDAD TEMPORAL

La declaración en IT implica la protección económica ofrecida por la SS para cubrir el riesgo de los trabajadores por estar temporalmente impedidos para trabajar, debido a una enfermedad o accidente.

Está regulada en el Capítulo V del Título II de la LGSS, en el que se señalan las situaciones determinantes de IT: enfermedad común o profesional, accidente -sea o no de trabajo-, y determinadas contingencias especiales que afectan a la mujer trabajadora, como la menstruación incapacitante secundaria, la interrupción del embarazo y la gestación tras la semana 39ª. El INSS es el organismo competente para determinar la contingencia que origina la IT, además de abonar las prestaciones económicas correspondientes. No obstante, en la mayoría de casos la cobertura de la IT está concertada con una mutua colaboradora con la SS.

Durante la IT se procede a la suspensión del contrato de trabajo pero permaneciendo vigentes una serie de obligaciones, como la reserva del puesto de trabajo, la cotización a la SS o el cómputo de ese período a efectos de antigüedad, entre otros<sup>18</sup>.

En contraste con la IP, podemos destacar tres diferencias principales:

---

<sup>18</sup> Cfr. *Recuperado de* Lefebvre, A (2024). Memento de incapacidad temporal. (2920)

1. La IT cuenta con una duración máxima de 365 días, prorrogable 180 días más en caso de que requiera más tiempo para una mejoría completa. En cambio, la IP no tiene una duración limitada en el tiempo, si bien puede ser revisable en caso de agravación o mejoría.
2. En ambas situaciones es necesario estar afiliado y dado de alta en la SS. En el caso de la IT por enfermedad común, se exige un mínimo de 180 días cotizados en los últimos cinco años. Por su parte, para la IP por enfermedades comunes el período mínimo de cotización varía en función de la edad y de la naturaleza del accidente o enfermedad, pero requiere un mínimo mucho mayor que el de la IT.
3. Como se mencionaba anteriormente, durante la IT no se suspende la relación laboral de manera definitiva, pues el trabajador sigue vinculado a la empresa durante la recuperación. Por el contrario, la IP, en función del grado, puede conllevar la extinción del contrato (aspecto discutido en este TFG), o bien la recolocación en otro puesto de trabajo.

## **CAPÍTULO II. ANÁLISIS Y COMPARATIVA DEL MARCO JURÍDICO.**

Por definición, los pensionistas de IP se consideran personas con discapacidad. En este contexto, la regulación en materia de incapacidad se articula en torno a un marco jurídico que comprende tres dimensiones: el derecho internacional, el derecho de la Unión Europea y el derecho español. Estas normativas deberían estar alineadas para garantizar la máxima protección del discapacitado; sin embargo, el derecho español no cumple los requisitos generales establecidos, lo que ha suscitado recientemente diversas controversias.

### **1. DERECHO INTERNACIONAL**

A nivel internacional, destaca la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009 (en adelante, “la Convención”).

Concretamente, en su artículo 2, se definen aspectos claves en esta materia. Por un lado, señala que la “discriminación por motivos de discapacidad” será cualquier acción que implique distinción, exclusión o restricción que limite o impida el reconocimiento, disfrute o ejercicio equitativo de derechos humanos y libertades fundamentales. Esto abarca todas las formas de discriminación, incluida la negativa a realizar ajustes razonables. A su vez, delimita tales “ajustes razonables” como las modificaciones y adaptaciones necesarias para asegurar que las personas con discapacidad puedan disfrutar o ejercer, en igualdad de condiciones, todos sus derechos y libertades fundamentales, siempre que no supongan una carga desproporcionada o indebida.

En esta misma línea, el art. 27 de la Convención, en su primer apartado, reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones. Además, añade que, en aquellos supuestos de discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, los Estados Miembros (en adelante, “EM”) deberán adoptar las medidas pertinentes, como la realización de ajustes razonables, el mantenimiento del empleo o la reincorporación al trabajo, entre otros.

## 2. DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

En este sentido, la Directiva 2000/78/CE <sup>19</sup> establece un marco general para combatir la discriminación en el ámbito laboral. Comienza con importantes aclaraciones en sus considerandos, destacando en este sentido:

- (17): Indica que la Directiva no obliga a contratar, ascender, mantener en un puesto u ofrecer formación a una persona que no sea competente o no esté capacitada para realizar las tareas esenciales del puesto. No obstante, sí exige la realización de ajustes razonables para las personas con discapacidad.
- (20): Señala la relevancia de adoptar medidas eficaces para adaptar el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad, como ajustar las instalaciones, equipos, funciones y formación.
- (21): Dispone que, para evaluar si las medidas suponen una carga desproporcionada, se deben considerar los costes, el tamaño, los recursos financieros, el volumen de negocios de la empresa y la disponibilidad de ayudas públicas o privadas.

Así, comienza el art. 2 de la Directiva definiendo la discriminación como cualquier trato desfavorable por motivos religiosos, discapacidad, edad u orientación sexual en el ámbito laboral. No obstante, según el art. 4, los EM pueden establecer que una diferencia de trato por cualquiera de los motivos señalados no se considere discriminatoria si es una característica esencial para la actividad profesional en cuestión, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito sea adecuado y proporcional.

Por último, según el art. 5, se deben realizar ajustes razonables para garantizar la igualdad de trato de las personas con discapacidad. Esto implica que los empresarios tomen medidas adecuadas para facilitar el acceso, la participación y el progreso profesional de las personas con discapacidad, a menos que esas medidas supongan una carga excesiva, si bien esta carga no se considerará desmesurada si ya existen medidas en la política del EM para paliarla.

---

<sup>19</sup> *Op. Cit.*: Directiva 2000/78/CE del 27 de noviembre de 2000.

### 3. DERECHO ESPAÑOL

La legislación española relacionada con esta materia se encuentra recogida en diversas leyes, algunas de las cuales ya mencionadas, enfocadas en los supuestos de IP del trabajador. Cabe destacar las siguientes:

#### **3.1. Estatuto de los Trabajadores y Ley General de la Seguridad Social**

Por un lado, el artículo 49 ET regula los supuestos de extinción del contrato de trabajo. En su apartado 1, letra e), incluye entre las causas la gran invalidez o incapacidad permanente, ya sea total o absoluta, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 48.2 ET en relación con la suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Por otro lado, como se mencionó en páginas anteriores, el Capítulo XI del Título I de la LGSS regula la IP contributiva, destacando los artículos 193 y 194, que recogen tanto una definición formal de la IP como una clasificación de sus distintos grados.

Sin embargo, ambas normativas omiten cualquier referencia a la obligación de realizar ajustes razonables por parte de la empresa o implementar medidas alternativas a la extinción automática del contrato de trabajo. De hecho, regulan la materia sin hacer remisión alguna a la normativa específica de discapacidad, ya sea internacional o europea. Esta falta de alineación con los estándares internacionales genera una contradicción considerable, ya que dichas normativas sí exigen la adopción de tales ajustes razonables para garantizar la igualdad de condiciones e inclusión laboral de las personas con discapacidad. Por ello, el artículo 49 ET está siendo objeto de modificación, aspecto que analizaremos en el siguiente capítulo.

#### **3.2. Ley General de derechos de las personas con discapacidad**

Asimismo, la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (en adelante, LGDPD)<sup>20</sup> si se alinea de manera afectiva con lo establecido en la normativa internacional:

- En su art. 2, define nuevamente los ajustes razonables como las adaptaciones del entorno físico, social o actitudinal que, sin implicar una carga excesiva, permiten a las personas con discapacidad acceder, participar y ejercer en igualdad de condiciones.

---

<sup>20</sup> Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE 3 de diciembre de 2013).

- En este sentido, el art. 40.2 establece que los empresarios deben adoptar medidas adecuadas para adaptar el puesto de trabajo y garantizar la accesibilidad, facilitando a las personas con discapacidad el acceso al empleo, el desempeño laboral, el progreso profesional y la formación. Estas medidas no serán exigibles si representan una carga excesiva, entendida conforme al considerando 21 de la Directiva de la UE.
- Por último, el art. 63 regula la “Vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades”, incluyendo, entre otros, el incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la accesibilidad y la realización de ajustes razonables por motivos de discapacidad.

### **CAPÍTULO III. PROCEDIMIENTO DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR INCAPACIDAD PERMANENTE.**

#### **1. MARCO JURÍDICO DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

Hasta ahora, el contrato de trabajo de una persona declarada en IP se extinguía prácticamente de manera automática, limitándose la empresa a tramitar la baja del trabajador en la SS. Así, la IP (total, absoluta o gran invalidez) implicaba la terminación del contrato de trabajo, si bien técnicamente no se calificaba como un despido.

Nuestro ordenamiento jurídico exige que el despido se fundamente en un motivo, se someta a un procedimiento establecido y despliegue los efectos legales pertinentes. En cambio, la extinción por IP está precedida por una evaluación del estado de salud y capacidad del trabajador, llevada a cabo por organismos públicos, donde la empresa carece de margen de decisión e intervención y actúa únicamente como una parte afectada de manera indirecta<sup>21</sup>. TJUE.

##### **1.1. Derechos del trabajador. Reserva del puesto de trabajo.**

El procedimiento habitual hasta la fecha implica que aquellos supuestos de IT que derivaran en cualquiera de los grados de IP, si el órgano de calificación consideraba que la situación del trabajador era susceptible de tal mejoría que permitiera su reincorporación, la relación laboral quedaba suspendida con reserva del puesto de trabajo. Esta suspensión tiene una duración de dos años, contados desde la fecha de la resolución que declaraba la IP (art. 48.2 ET). No obstante, en la práctica la suspensión actúa como regla general para todo incapacitado, independientemente de la expectativa de mejora.

Transcurridos los dos años, aplica lo establecido en el art. 49.1.e) ET, por el que se extingue automáticamente el contrato de trabajo por IPT o IPA de la persona trabajadora. En estos casos, la voluntad del empleador no es determinante, ya que no puede rechazar la extinción contractual. Al no tratarse de un despido, no es preceptivo realizar una comunicación extintiva, puesto que el único documento constitutivo en estos casos es la resolución del INSS que declara la IP. Hasta que esta resolución adquiera firmeza, el contrato permanece

---

<sup>21</sup> Rodríguez Cardo, I., "La extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente y sus potenciales efectos colaterales en los derechos de seguridad social", *Revista de Derecho del Trabajo*, Vol. 3, N. 2, 2024, pp. 13.

suspendido y el trabajador tiene derecho a percibir la pensión, sin tener la obligación el empresario de readmitirlo <sup>22</sup>.

## 2. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

En este apartado se examinan las sentencias más relevantes en la actualidad, con el objetivo de interpretar y contextualizar la doctrina jurisprudencial vigente:

### 2.1. Sentencia Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 18 de enero 2024 (C-631/22), Ca Na Negreta (en adelante, “Caso Ca Na Negreta”)

El caso “Ca Na Negreta”<sup>23</sup>, ha marcado un cambio significativo en la regulación laboral y en el tratamiento legal de la denegación de la IPT, redefiniendo el procedimiento aplicable en estos supuestos.

#### 2.1.1. Contexto y antecedentes del caso

Este asunto tiene su origen en un litigio iniciado por J.M.A.R., un trabajador de la empresa Ca Na Negreta S.A., tras la extinción de su contrato de trabajo por ser declarado en IPT. El demandante trabajaba como conductor de camión de retirada de residuos a jornada completa desde octubre de 2012. En diciembre de 2016, sufrió un accidente laboral que le provocó una fractura abierta del calcáneo del pie derecho, lo que derivó en una IT.

Finalizada la situación de IT, en febrero de 2018 el INSS denegó el reconocimiento de la IPT del trabajador, ofreciendo la empresa un puesto adaptado a sus limitaciones funcionales a través de una reducción de jornada.

Sin embargo, J.M.A.R. recurrió la resolución del INSS y, el 2 de marzo de 2020, el órgano jurisdiccional competente le reconoció una incapacidad permanente total para su profesión habitual. La sentencia especificaba que, aunque el trabajador estuviera reubicado en la empresa con tareas reducidas, las secuelas en su tobillo y pie derecho le impedían desempeñar su trabajo como conductor de camión de manera plena. Como consecuencia, se le concedió el derecho a percibir una pensión mensual equivalente al 55 % de su salario.

---

<sup>22</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 3082/1994, de 11 de mayo, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 1994/3082]. ECLI:ES:TS:1994:3531.

<sup>23</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia, Sala Primera, de 18 de enero de 2024. Asunto C-631/22. ECLI:EU:C:2024:53.

Ante la declaración de la persona trabajadora en IPT, la empresa procedió a la extinción automática del contrato de trabajo en aplicación del art. 49.1.e) ET. No obstante, J.M.A.R. recurrió esta decisión alegando que la empresa ya había demostrado la posibilidad de reubicarlo en un puesto adaptado y que la extinción de su contrato sin considerar esta opción era discriminatoria.

En 2021, el Juzgado de lo Social n.º 1 de Eivissa (Islas Baleares) desestimó la demanda, alegando que la empresa no tenía obligación de ofrecer un puesto alternativo al trabajador. Este apeló ante el TSJ de las Islas Baleares, que planteó una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, “TJUE”) para determinar si la normativa española, al permitir en su art. 49.1.e ET la extinción automática del contrato por incapacidad permanente total sin evaluar ajustes razonables, era compatible con la Directiva 2000/78/CE.

#### *2.1.2. Análisis y decisión del TJUE*

El TJUE, en su sentencia de 18 de enero de 2024 (Asunto C-631/22), concluyó que la normativa española vulneraba el derecho comunitario al no exigir a la empresa que considerara ajustes razonables antes de extinguir el contrato. Señaló que el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE impone a los empleadores la obligación de adoptar medidas razonables para permitir que los trabajadores con discapacidad permanezcan en el empleo, salvo que ello suponga una carga desproporcionada.

Asimismo, destacó que la normativa española equiparaba erróneamente la IPT con el fallecimiento del trabajador, lo que contravenía el principio de integración profesional de las personas con discapacidad consagrado en el art. 26 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea<sup>24</sup>.

Finalmente, el TJUE dictaminó que la extinción del contrato sin analizar la viabilidad de ajustes razonables o la reubicación constituía una forma de discriminación indirecta, ya que obligaba al trabajador a elegir entre conservar su empleo o recibir una prestación social. En consecuencia, la sentencia estableció que España debía modificar su marco normativo para garantizar que la extinción del contrato por IPT sólo pueda producirse tras evaluar si es posible adaptar el puesto de trabajo o reubicar al empleado en otro compatible.

---

<sup>24</sup> Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01).

Como consecuencia, a raíz del fallo del TJUE, se establece que la obligación de la empresa de realizar ajustes razonables para conservar el empleo no se limita a preverlos, sino que han de ser mantenidos en el tiempo. Es decir, la realización de ajustes razonables no debe ser un acto aislado y puntual, sino que debe entenderse como un compromiso por parte del empleador.

## **2.2. Sentencias recientes a raíz del caso Ca Na Negreta**

Las recientes resoluciones judiciales tras el caso Ca Na Negreta reflejan la evolución de la interpretación jurisprudencial en materia de IP y despido, evidenciando el impacto de la sentencia del TJUE en la normativa laboral española. A continuación, se analizan brevemente algunas de estas decisiones y su relevancia en el nuevo marco jurídico.

En primer lugar, la Sentencia de 19 de enero de 2024<sup>25</sup>, en la que el trabajador fue despedido tras ser declarado en IPT, sin que la empresa hubiera realizado ajustes razonables para su integración laboral. No obstante, se declaró nulo por la vulneración del derecho a la no discriminación por discapacidad y el empresario fue obligado a readmitir al trabajador en un puesto compatible con sus limitaciones, pues tal discapacidad no le impide que desempeñe otras funciones para su empleador u otra empresa.

Por tanto, la empresa no podía terminar el contrato sin una razón válida ni ofrecer una explicación clara sobre por qué no realizó los ajustes razonables ni justificó la imposibilidad de llevarlos a cabo por problemas financieros. Esto adquiere mayor relevancia cuando el trabajador había manifestado su voluntad de seguir trabajando, lo cual se demuestra desde que presentó la papeleta de conciliación.

Por otro lado, la STS de 7 de junio de 2024<sup>26</sup>, concluyó que, aunque la empresa no propuso ajustes razonables, no se acreditó que existieran opciones viables de implementarlos sin que ello constituyera una carga desproporcionada. Se destaca que, según la normativa y la jurisprudencia, el empresario no está obligado a adoptar medidas que representen una carga excesiva. En este caso, no se alegó ni se demostró la existencia de vacantes adecuadas que pudieran ocupar, lo que refuerza la conclusión de que la empresa no incurrió en

---

<sup>25</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social, núm. 503116/2024, de 19 de enero, [versión electrónica- base de datos Westlaw. Ref. RJ 2024/503116] ECLI:ES:JSO:2024:5.

<sup>26</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 171/2024, de 7 de junio, versión electrónica- base de datos Westlaw. Ref. RJ 2024/171]. ECLI: ES:TSJBAL:2024:805.

incumplimiento al no realizar ajustes razonables, ya que no se podía exigir la adaptación del puesto de trabajo si esto implicaba una carga desproporcionada para el empleador.

[...]

## CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DEL PROYECTO DE LEY EN TRAMITACIÓN.

### 1. PROYECTO DE LEY, 121/000033

Actualmente se encuentra en tramitación el Proyecto de Ley, 121/000033 (en adelante, el “Proyecto de Ley”), que tiene como principal objetivo asegurar el derecho a la igualdad en el acceso al empleo para las personas con discapacidad, fomentando la adaptación de los puestos de trabajo y previniendo la extinción automática del contrato tras ser declarado el trabajador en IP.

Para lograr tales objetivos, la reforma del art. 49 ET pretende separar el tratamiento jurídico de la extinción del contrato por fallecimiento del trabajador del que corresponde a los casos de incapacidad permanente. De este modo:

Se modifica el art. 49.1.e) ET para que la referencia a la extinción en caso de IP se traslade a una nueva letra n). Así, la letra e) queda exclusivamente dedicada a la “muerte de la persona trabajadora” como causa de extinción.

Se incorpora una nueva letra n) al art. 49.1 ET, que condiciona la extinción del contrato por declaración de IP a la voluntad del trabajador y a la posibilidad de realizar ajustes razonables en su puesto. Esta nueva letra también establece cómo determinar si dichos ajustes representan una carga excesiva para la empresa, lo que sería el único supuesto que permitiría activar esta causa de extinción del contrato.

La aprobación del Proyecto de Ley supondrá un cambio significativo en la legislación y los procedimientos laborales, introduciendo nuevas obligaciones para las empresas con el objetivo de prevenir conflictos legales y reforzar la protección del empleado incapacitado.

#### 1.1. **Obligaciones de la empresa.**

##### 1.1.1. *Ajustes razonables y prevención de riesgos laborales.*

En el marco legal vigente, el concepto y el deber de realizar ajustes razonables está claramente establecido. No obstante, la falta de una plena coordinación entre las normas laborales, junto a la redacción del art. 49.1.e) ET, había llevado a que no se interpretase como una exigencia estricta. Así, la incorporación del nuevo apartado en tal art. 49.1 ET, prevista

en el Proyecto de Ley, hará especial referencia a la obligación para los empleadores de realizar ajustes razonables ante la declaración de IP del trabajador.

Con la reforma se prevé que el trabajador dispondrá de un plazo de 10 días desde la notificación de la resolución de la IP para comunicar por escrito su voluntad de mantener la relación laboral. En aras de lo anterior, la empresa contará con un plazo máximo de 3 meses desde la notificación de la resolución para llevar a cabo los ajustes razonables, reasignar al trabajador a un puesto adecuado o, si ambas alternativas representan una carga excesiva, extinguir el contrato. La decisión deberá estar debidamente motivada y ser comunicada por escrito al trabajador.

En este sentido, el art. 40.2 LGDPD<sup>27</sup> dispone que para determinar si las medidas representan una carga desproporcionada, se deben tener en cuenta factores como los costes, el tamaño, los recursos financieros, el volumen de negocios de la empresa y la disponibilidad de ayudas públicas o privadas.

Por otro lado, será preciso el cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales<sup>28</sup> (en adelante, “LPRL”). En este sentido, los servicios de prevención determinarán, con la participación de la representación de los trabajadores en esta materia, el alcance y las características de las medidas de ajuste necesarias.

La regulación de tales medidas abarcan, entre otras, aspectos relacionados con la formación, la información y la vigilancia de la salud del trabajador: el art. 15.1.d) promueve la adaptación del trabajo a las personas, teniendo en cuenta sus capacidades físicas y mentales; el art. 22 regula la vigilancia de la salud de los trabajadores, asegurando su carácter voluntario y confidencial, salvo en casos excepcionales; por su parte, el art. 25 aborda la protección específica de trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos, exigiendo medidas adaptadas a sus circunstancias particulares.

---

<sup>27</sup> Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE 3 de diciembre de 2013).

<sup>28</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10 de noviembre de 1995)

## 2. IMPLICACIONES JURÍDICAS

No realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad conlleva importantes implicaciones legales para los empleadores, considerado una vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades, tal y como recoge el art. 63 LGDPD <sup>29</sup>.

De este modo, si una empresa no cumple la obligación de realizar los ajustes razonables o no justifica adecuadamente su imposibilidad, cabe demanda por parte del trabajador y los tribunales podrán declarar la extinción como despido nulo o improcedente. En tal caso, el trabajador tendría derecho a ser readmitido en su puesto o a recibir una indemnización por despido improcedente.

La consecuencia más destacada en este contexto es la compatibilidad entre el salario y la pensión por IP. En este sentido, el art. 198 ET establece que la pensión vitalicia por IPT es compatible con el salario obtenido en trabajos que no impliquen las funciones que causaron dicha incapacidad. Sin embargo, el incremento previsto para los casos de IPT cualificada (art. 196.2 ET) es incompatible con cualquier actividad laboral bajo el ámbito de la SS. Por otro lado, las pensiones por IPA o GI permiten realizar actividades compatibles con el estado del beneficiario, siempre que no alteren sus capacidad laboral de cara a futuras revisiones.

Actualmente está siendo objeto de controversia la posible compatibilidad entre el desempeño de una actividad laboral mientras se percibe una pensión de IPA o GI. Aunque la redacción del art. 198.2 ET lo autoriza, siempre que dicha actividad se adapte a las limitaciones físicas o psíquicas del pensionista, en la práctica, no se dan supuestos de tales características.

Así, el TS se ha pronunciado en la reciente Sentencia del 11 de abril de 2024 <sup>30</sup>, en la que se trataba de determinar si el reconocimiento de una GI a un trabajador de la ONCE es compatible con que continúe como vendedor de cupones para dicha organización. Durante el procedimiento judicial, el INSS se opuso formalmente a abonar la pensión de GI mientras el trabajador continuara desempeñando sus funciones en la ONCE, en tanto que la función de la pensión es sustituir la falta de rentas derivadas del trabajo.

---

<sup>29</sup> *Op. Cit.*: Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

<sup>30</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 11 de abril, núm. 1996/2024, [versión electrónica- base de datos Westlaw. Ref. RJ 2024/1996] ECLI:ES:TS:2024:1996

En este sentido, la literalidad del art. 198.2 LGSS no ha de entenderse como una puerta abierta a un trabajo compatible con la incapacidad, sino que “se refiere única y exclusivamente a aquellos trabajos de tipo marginal e intrascendente, en el sentido de ser de mínima significación y relieve” (FJ 3º). Así, se interpreta que tales actividades deberán ser de poca relevancia, que no requieran alta ni cotización en la SS (FJ 4º).

Sin embargo, la inicial interpretación que se hacía del artículo resultaba contradictoria con el sistema, pues resulta absurdo e impensable que una persona declarada en GI, que por definición es dependiente de una tercera persona para todo tipo de actividades, incluidas las más básicas y elementales, sea capaz de realizar un trabajo o actividad del que pueda percibir una renta o lucrarse de ello de tal manera que le permita su subsistencia. Lo mismo ocurre con las personas reconocidas en IPA, pues resulta contradictorio que la norma la define como una situación que inhabilita "completamente" al trabajador para "cualquier" profesión u oficio, y que, por otro lado, permite la compatibilidad con actividades que, según dicha definición, no deberían ser realizables.

En esta línea, las prestaciones por IP tienen como objetivo reemplazar la pérdida de ingresos laborales causada por la incapacidad del trabajador. Sin embargo, si la incapacidad no impide al trabajador seguir generando ingresos, no surge la necesidad de la prestación, ya que no existe una situación que requiera protección para cubrir dicha necesidad.

Así, la compatibilidad del salario con la pensión por IPT del trabajador puede considerarse como un enriquecimiento injusto por parte del trabajador incapacitado, que ve sus ingresos duplicados a pesar de haber sido recolocado o adaptado su puesto en función de sus necesidades, provocando una situación desfavorable para la empresa, que podría ofertar ese puesto de trabajo. No se puede generar una duplicidad en el cobro por parte del trabajador incapacitado, que con el percibo de la prestación contributiva ya quedan satisfechas sus necesidades tras la merma sufrida que le impide realizar su trabajo.

Este nuevo cambio jurisprudencial podrá provocar nuevamente críticas, buscando la defensa imparable de la persona incapacitada. A pesar de ello, el fallo de la mencionada sentencia se basa en una realidad lógica y factible, conforme lo establecido por la SS, que protege las situaciones de necesidad derivadas de la incapacidad. En este contexto, la percepción de una pensión no debería ser compatible con el desempeño habitual de una actividad laboral remunerada.

## BIBLIOGRAFÍA

### 1. LEGISLACIÓN

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 de octubre de 2015)  
<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/co>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24 de octubre de 2015)  
<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE 3 de diciembre de 2013).  
<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2013/11/29/1/con>

Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, 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 (BOE 27 de enero de 2010).  
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2010-80058>

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01), de 7 de diciembre de 2000 (DOUE 18 de diciembre de 2000).  
<https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00389-00403.pdf>

Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación..  
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10 de noviembre de 1995) <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>

Decreto 1646/1972, de 23 de junio, para la aplicación de la Ley 24/1972, de 21 de junio, en materia de prestaciones del Régimen de la Seguridad Social (BOE 28 de junio de 1972) <https://www.boe.es/eli/es/d/1972/06/23/1646/con>

Orden de 15 de abril de 1969 por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones por invalidez en el Régimen General de la Seguridad Social (BOE de 08 de mayo de 1969) [https://www.boe.es/eli/es/o/1969/04/15/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/o/1969/04/15/(1)/con)

## 2. JURISPRUDENCIA

### **Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea**

Sentencia del Tribunal de Justicia, Sala Primera, de 18 de enero de 2024. (Asunto C-631/22). ECLI:EU:C:2024:53

### **Tribunal Supremo**

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 171/2024, de 7 de junio, versión electrónica- base de datos Westlaw. Ref. RJ 2024/171]. ECLI: ES:TSJBAL:2024:805.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 1986/2016, de 4 de mayo [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 2016/1986]

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 882/1999, 10 de noviembre [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 882/1999]

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 2074/2004, de 7 de mayo, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 2004/2074]

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 2948/1989, de 8 de abril, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 1989\2948].

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 33/1988, de 21 de enero, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 1988/33]

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 4947/1986, de 10 de septiembre, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ/1986/4947]

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 3082/1994, de 11 de mayo, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 1994/3082]. ECLI:ES:TS:1994:3531.

### **Tribunal Superior de Justicia**

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares, Sala de lo Social, núm. 147/2024, de 19 de marzo, [versión electrónica- base de datos Westlaw. Ref. RJ 2024/147] ECLI:ES:TSJBAL:2024:207

### **Juzgados de lo Social**

Sentencia del Juzgado de lo Social, núm. 503116/2024, de 19 de enero, [versión electrónica- base de datos Westlaw. Ref. RJ 2024/503116] ECLI:ES:JSO:2024:5

#### 3. DOCTRINA

Durán, C.G. (2016). La pérdida de visión como causa de incapacidad permanente parcial: El caso de los abogados (Comentario a la STS de 4 de mayo de 2016, nº rcud. 1986/2014). *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, (9).

Jiménez, N.T. (2023). Prestaciones por incapacidad permanente para toda profesión u oficio de los trabajadores con discapacidad. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, pp. 305-320.

Lefebvre. (2024). *Grados de incapacidad permanente y efectos sobre la relación laboral* (EDC 2024/56).

Lefebvre, A. (2024). *Memento de incapacidad temporal* (2920).

Rodríguez Cardo, I., "La extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente y sus potenciales efectos colaterales en los derechos de seguridad social", *Revista de Derecho del Trabajo*, Vol. 3, N. 2, 2024, pp. 9-33.