



**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

5º E3 - Analytics

Derecho Laboral

Tutor: Prof. Dr. Martín Ochoa Díaz

Madrid

Marzo 2025

## INDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	5
1. RELEVANCIA Y CONTROVERSIA EN EL CONTEXTO ACTUAL .....	5
2. OBJETIVOS .....	5
3. METODOLOGÍA .....	6
<b>CAPÍTULO I. Marco Conceptual de la Incapacidad Permanente</b> .....	8
1. DEFINICIÓN JURÍDICA DE INCAPACIDAD PERMANENTE.....	8
<b>1.1 Clasificación de la incapacidad permanente: parcial, total, absoluta y gran invalidez</b> .....	11
<b>1.2 Beneficiarios</b> .....	15
2. COMPARATIVA RESPECTO A LA INCAPACIDAD TEMPORAL.....	16
<b>CAPÍTULO II. ANÁLISIS Y COMPARATIVA DEL MARCO JURÍDICO</b> .....	18
1. DERECHO INTERNACIONAL .....	18
2. DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA.....	19
3. DERECHO ESPAÑOL.....	20
<b>3.1 Estatuto de los Trabajadores y Ley General de la Seguridad Social</b> .....	20
<b>3.2 Ley General de derechos de las personas con discapacidad</b> .....	21
<b>CAPÍTULO III. PROCEDIMIENTO DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR INCAPACIDAD PERMANENTE</b> .....	22
1. MARCO JURÍDICO DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES .....	22
<b>1.1 Derechos del trabajador: reserva del puesto de trabajo</b> .....	22
<b>1.2 La previsión de ajustes razonables en convenios colectivos previos a la reforma</b> .....	23
2. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL .....	25
<b>2.1 Sentencia Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 18 de enero 2024 (C-631/22), Ca Na Negreta</b> .....	25
<b>2.2 Jurisprudencia reciente a raíz del caso</b> .....	28
<b>CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DEL PROYECTO DE LEY EN TRAMITACIÓN</b> .....	31
1. PROYECTO DE LEY, 121/000033 .....	31

<b>1.1 Ajustes razonables y determinación de la carga excesiva</b> .....	32
<b>1.2 Prevención de riesgos laborales</b> .....	33
2. <b>IMPLICACIONES JURÍDICAS</b> .....	34
<b>2.1 Alta del trabajador tras la declaración de Incapacidad Permanente</b> .....	35
<b>2.2 Compatibilidad entre pensión y salario</b> .....	37
<b>2.3 Renuncia del trabajador a la valoración de ajustes razonables</b> .....	41
<b>CONCLUSIONES</b> .....	42
PRIMERA. - La obligación del trabajador de reincorporarse de manera efectiva a su puesto de trabajo para proceder a su alta en la empresa tras un periodo de baja de larga duración. ....	42
SEGUNDA. - Fin de la extinción automática del contrato de trabajo por IP: La empresa debe evaluar ajustes razonables. ....	43
TERCERA. - Carga excesiva como límite, equilibrio entre ajustes razonables y viabilidad empresarial. ....	44
CUARTA. - Incompatibilidad entre el salario y la pensión por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.....	44
QUINTA. - Procedimiento transitorio ante la declaración de Incapacidad Permanente de la persona trabajadora. ....	45
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	47

## **LISTADO DE ABREVIATURAS**

BOE: Boletín Oficial del Estado

EM: Estados Miembros

ET: Estatuto de los Trabajadores

FJ: Fundamento jurídico

GI: Gran Invalidez

INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social

IP: Incapacidad Permanente

IPA: Incapacidad Permanente Absoluta

IPP: Incapacidad Permanente Parcial

IPT: Incapacidad Permanente Total

IT: Incapacidad Temporal

LGDPDIS: Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social

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 del derecho laboral actual está en constante transformación, fruto de las reformas legales a las que han de adaptarse las empresas y los trabajadores para poder hacer frente de manera óptima a los desafíos que plantea el mercado laboral.

Recientemente, han aflorado distintos casos y propuestas legislativas respecto a la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente (en adelante, “IP”), lo que constituye un tema de gran controversia y relevancia para las empresas, que deben gestionar con eficacia los retos derivados de la nueva situación del trabajador incapacitado, tanto a nivel económico como funcional.

En este sentido, este panorama genera no sólo un desafío operativo a nivel empresarial, sino también una inmensa inseguridad jurídica, dadas las contradicciones presentes en el marco legal vigente y la posible discriminación que puede suponer la extinción automática del contrato en tales casos de IP sobrevenida.

Paralelamente, se encuentra en plena tramitación un proyecto de ley que unifique la normativa al respecto, además de regular y mejorar la protección de la persona trabajadora ante una incapacidad sobrevenida, buscando un equilibrio entre los derechos del trabajador y las obligaciones de la empresa para asegurar una respuesta justa y equitativa.

### 2. OBJETIVOS

A través de este Trabajo de Fin de Grado se pretende llevar a cabo un completo estudio de este reciente y complejo 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 establecerá un marco conceptual que permita definir, de la manera más precisa posible, la IP y sus diferentes grados. De este modo, se podrá identificar quiénes son los beneficiarios de dicha protección y diferenciar de manera clara la IP de la incapacidad temporal, aspecto fundamental para comprender las implicaciones legales en cada caso.

En el segundo capítulo, se realizará un análisis comparativo del marco jurídico aplicable, que abarca no sólo 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 e internacional, 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 examinará detalladamente el actual procedimiento de extinción del contrato de trabajo por IP. Para ello, se definirán los derechos de los trabajadores afectados, como la reserva del puesto de trabajo, analizando sentencias recientes y de relevancia. Entre ellas, se hará especial énfasis al asunto C-631/22 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea - conocido como el Caso Ca Na Negreta- y las resoluciones emanadas a raíz del mismo, para comprender mejor la interpretación jurídica que se está realizando actualmente en los tribunales. A modo de síntesis, 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 IP del trabajador, sin tener la obligación de realizar ajustes razonables previos a tal extinción del contrato de trabajo.

Por último, se analizará el actual proyecto de ley que se encuentra en tramitación. En este último apartado se analizan sus objetivos que, entre otros, propone una nueva redacción del artículo 49 ET, modificando el actual procedimiento llevado a cabo por las empresas ante la declaración de una IP a la persona trabajadora.

Por tanto, se examinarán las nuevas obligaciones que impone a las empresas en materia de ajustes razonables y prevención de riesgos laborales, así como las consecuencias e incertidumbres legales que pueden surgir a raíz de esta nueva regulación.

La finalidad de este proyecto radica, no sólo en esclarecer el marco normativo y la doctrina jurisprudencial actual que rige el procedimiento de extinción del contrato de trabajo por IP, sino también aportar una visión crítica que sirva de base para el debate jurídico que está teniendo lugar a este respecto, dada la enorme inseguridad jurídica a la que se están enfrentando las empresas a la espera de la reforma del ET. Además, se expondrá un procedimiento transitorio a seguir por la parte empresarial ante esta nueva situación.

### 3. METODOLOGÍA

A lo largo de este Trabajo de Fin de Grado se pretende analizar el régimen jurídico de la extinción del contrato de trabajo por IP, profundizando en su tratamiento normativo y su evolución jurisprudencial. En particular, se hace especial énfasis a la regulación estatal,

principalmente el artículo 49 del ET y su relación con el principio de no discriminación por discapacidad recogido en el ordenamiento jurídico europeo e internacional.

A su vez, se estudia el cambio de paradigma impulsado por la doctrina del TJUE, especialmente tras el fallo en el ya mencionado caso “Ca Na Negreta”. A través de la jurisprudencia del Tribunal Supremo (en adelante, “TS”) y de los Tribunales Superiores de Justicia (en adelante, “TSJ”), se analiza cómo la interpretación de los tribunales ha evolucionado respecto a la extinción del contrato en casos de IP, y cómo esta evolución afecta a la aplicación de la normativa vigente.

Además, se toman como referencia artículos doctrinales y publicaciones en revistas especializadas que proporcionan perspectivas sobre la obligación empresarial de evaluar ajustes razonables, o sobre las prestaciones de la Seguridad Social (en adelante, “SS”), entre otros.

Por último, se procede a realizar un análisis sobre el impacto y consecuencias de la reforma legislativa que está teniendo lugar en este sentido. Se pretende, así, ofrecer una visión integral de la cuestión, que abarque tanto el marco legal vigente como las perspectivas de futuro en la regulación de la extinción del contrato por IP.

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

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

De cara a describir correctamente el concepto de la IP, conviene comenzar distinguiendo entre los dos tipos de protección existentes en nuestro sistema de la 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 IP, siendo esta última el objeto de estudio de este trabajo.

La IP 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 IP 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 IP 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, derivando en una IP.

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 parezca irrelevante o los tratamientos previos realizados no han dado resultados positivos<sup>2</sup>.

A este respecto, en distintas sentencias del 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> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 10 de septiembre de 1986 [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ/1986/4947]. ECLI:ES:TS:1986:11548

<sup>3</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, rec. núm. 882/1999, 10 de noviembre [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 1999/9785]. ECLI:ES:TS:1999:7075

Por ello, la determinación objetiva de la IP 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 IP 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 IP se establecerá en función de “la reducción de la capacidad de trabajo del interesado”.

Así, el Tribunal Supremo en su Sentencia (en adelante, “STS”), de fecha 8 de abril de 1989, señala que, 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. 11341/1989, de 8 de abril [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 1989\2948]. ECLI:ES:TS:1989:11341

## 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 IP 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, pudiendo ser, en casos de IP parcial y total del interesado, o bien de cualquier profesión, cuando sea el caso de una IP Absoluta.

A pesar de que la LGSS proporciona una definición jurídica para los diferentes grados de IP, dicha definición se basa principalmente en conceptos jurídicos indeterminados, los cuales han sido precisados y esclarecidos por la jurisprudencia. 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 IP, 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 inferior al 33%

---

<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 y Disposición Transitoria 26 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (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. 372/2016, de 4 de mayo [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 2016/2539] ECLI: ES:TS:2016:2539

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 IP 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 IP, 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 base reguladora, 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, 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. Es decir, la valoración de la IPA debe realizarse a partir de criterios objetivos y razonables, garantizando que no se exija al trabajador el desempeño de funciones que, en condiciones mínimas, resulten incompatibles con su estado.

Así, la valoración de la IPA debe analizar si las secuelas ocasionan una inhabilitación total para cualquier actividad laboral, sin que el trabajador pueda desempeñar siquiera trabajos sencillos o sedentarios. En este sentido, la Sentencia del TSJ de Canarias, de 23 de julio de 2014<sup>16</sup>, subraya que, incluso en los casos donde el proceso degenerativo es grave, la declaración de IPA no debe extenderse si las limitaciones no impiden realizar algún tipo de labor con las mínimas exigencias necesarias. Esta sentencia resalta la importancia de evaluar la incapacidad en función de la profesión habitual y no limitarse a un análisis de la salud de la persona trabajadora aislado del contexto laboral.

Por otra parte, la Sentencia del TSJ de Cataluña, de 5 de enero de 2000<sup>17</sup>, también aporta claridad en cuanto a la evaluación de la incapacidad. En ella, el TSJ determina que una persona afectada por una aneurisma y con una serie de secuelas debidas a enfermedades crónicas y otros

---

<sup>15</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 21 de enero de 1988, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 1988/12302] ECLI:ES:TS:1988:12302

<sup>16</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, núm. 1332/2014, de 23 de julio, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 2014/2664] ECLI:ES:TSJCAN:2014:2664

<sup>17</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, núm. 65/2000, de 5 de enero, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 2000/92] ECLI:ES:TSJCAT:2000:92

trastornos de salud, aunque esté parcialmente incapacitada para esfuerzos físicos, no debe ser reconocida en el grado de IPA, sino más bien en una IPT. Se declaró, por tanto, la IPT para la profesión habitual del trabajador, pero no alcanzaba el umbral de la IPA, dado que las limitaciones no eran tan severas como para impedirle realizar otros trabajos de menor exigencia o más sencillos.

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

Por último, la GI o complemento de asistencia de tercera persona, supone que la persona incapacitada requiera de ayuda de una tercera persona para las actividades cotidianas, elementales y habituales, como puede ser comer, vestirse o desplazarse. Según la Sentencia del TSJ de Galicia, de 7 de noviembre de 2019<sup>18</sup>, esta necesidad de ayuda - que no precisa ser de carácter continuo - basta para caracterizar el grado de gran invalidez, siempre que dicha asistencia sea indispensable para la realización de actos esenciales en la vida diaria.

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>19</sup>.

### **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 IP. 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

---

<sup>18</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, núm. 4304/2019, de 7 de noviembre, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 2019/6066] ECLI: ES:TSJGAL:2019:6066

<sup>19</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. rec. 2074/2004, de 7 de mayo, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 2004/3083] ECLI:ES:TS:2004:3083

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 39<sup>a</sup>. 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 (art. 48.2 ET), la cotización a la SS (art. 42.1.c) LGSS) o el cómputo de ese período a efectos de antigüedad<sup>20</sup>, entre otros.

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

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, o en una situación equivalente a la de alta cuando tenga lugar la contingencia<sup>21</sup> (art. 165.1 LGSS). 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.

---

<sup>20</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 753/2022, de 20 de septiembre, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 2022/3380] ECLI:ES:TS:2022:3380

<sup>21</sup> El art. 166 ET recoge las situaciones asimiladas a la de alta.

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, 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>22</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.

En aras de lo anterior, la Sentencia del TJUE de 10 de febrero de 2022<sup>23</sup> (C-485/20, HR RAIL) refuerza este principio al establecer que los ajustes razonables incluyen la reubicación en otro puesto de trabajo, siempre que sea posible y no implique un esfuerzo desproporcionado para el

---

<sup>22</sup> *Op. Cit.*: Directiva 2000/78/CE del 27 de noviembre de 2000.

<sup>23</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Tercera, de 10 febrero de 2022. (Asunto C-485/20; *HR Rail*) ECLI: EU:C:2022:85

empleador. En este caso, el Tribunal determinó que la negativa de HR Rail a reubicar a un trabajador con discapacidad, despidiéndolo sin evaluar alternativas, constituía una violación de la Directiva 2000/78/CE. Esta decisión es clave, ya que aclara que la obligación de ajustes razonables también se aplica a los trabajadores en periodo de prueba o formación, sin distinción respecto a los empleados con contrato indefinido.

### 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 IP, 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. No obstante, actualmente, y mientras no se produzca el desarrollo reglamentario legalmente previsto, la definición de los grados de IP será la que se establece en la Disposición Transitoria 26 de la LGSS.

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, LGDPDIS)<sup>24</sup> si se alinea de manera efectiva 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.
- 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.

---

<sup>24</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).

## **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>25</sup>.

#### **1.1 Derechos del trabajador: reserva del puesto de trabajo**

El procedimiento habitual establecido en el ET implica que aquellos supuestos de IT que deriven en cualquiera de los grados de IP, si el órgano de calificación considera que la situación del trabajador es susceptible de tal mejoría que permitiera su reincorporación, la relación laboral queda suspendida con reserva del puesto de trabajo. Esta suspensión tiene una duración máxima de dos años, contados desde la fecha de la resolución que declara la IP (art. 48.2 ET).

Transcurridos los dos años, y en caso de no producirse tal mejoría, 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. Salvo que en el convenio colectivo de aplicación se disponga lo contrario, 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 suspendido y el trabajador tiene derecho a percibir la pensión, sin tener la obligación el empresario de readmitirlo <sup>26</sup>.

---

<sup>25</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.

<sup>26</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. rec. 3082/1994, de 11 de mayo, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 1994/3531]. ECLI:ES:TS:1994:3531.

## 1.2 La previsión de ajustes razonables en convenios colectivos previos a la reforma

Con anterioridad a la propuesta de reforma legislativa, diversos convenios colectivos ya incluían previsiones dirigidas a garantizar la continuidad del vínculo laboral tras una declaración de IP. En particular, establecen la obligación empresarial de recolocar a la persona trabajadora afectada en un puesto compatible con su nueva situación funcional.

A modo de ejemplo, la Resolución de 12 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral al Servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid (2025-2028)<sup>27</sup>, en su artículo 150, regula la movilidad laboral para empleados fijos de la Comunidad de Madrid que han sido declarados en IPT sin expectativa de mejora que les permita reincorporarse a su puesto original.

En estos casos, el tratamiento varía según la edad del trabajador en el momento de la declaración de IP:

- a) Si el trabajador tiene más de cincuenta y cinco años, la relación laboral se extinguirá automáticamente, correspondiendo una indemnización de 15.500 euros.
- b) Si el trabajador tiene menos de cincuenta y cinco años, se le concede la posibilidad de elegir entre dos opciones:
  - i) Extinguir su contrato de trabajo y recibir una indemnización de 14.000 euros.
  - ii) Solicitar su reubicación en otro puesto de trabajo que sea acorde con sus capacidades y limitaciones. En caso de optar por esta opción, la adscripción se realizará a un puesto vacante de una categoría profesional igual o inferior a la que ocupaba previamente, respetando un nivel retributivo equivalente o menor.

El procedimiento para la reubicación comienza con la solicitud expresa del trabajador, quien deberá dirigir un escrito al órgano competente en materia de gestión de personal. Para garantizar que el nuevo puesto se ajuste a sus capacidades, el servicio de prevención elaborará un informe preceptivo en el que se detallarán las adaptaciones necesarias o, en su caso, la necesidad de un

---

<sup>27</sup> Resolución de 12 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral al Servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid (2025-2028). BOCM (23 de diciembre de 2024).

cambio de puesto. Si el informe del servicio de prevención es favorable a la reubicación, se deberá ofrecer al trabajador un puesto vacante acorde con las condiciones establecidas en dicho informe.

Cuando se ofrezca un nuevo puesto, la persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días hábiles para aceptar o rechazar la propuesta. Si acepta, se dictará resolución en la que se detallen las características del nuevo puesto, incluyendo la categoría profesional, las condiciones retributivas y la fecha de incorporación.

Cabe destacar que hasta que se produzca la incorporación efectiva del trabajador al nuevo puesto, éste se encontrará en situación de suspensión de contrato (art. 48.2 ET). Y, en caso de no solicitar tal reubicación dentro del plazo de dos meses desde la notificación de la resolución del INSS o que, tras haberla solicitado, rechace la plaza que se le ofrece, la relación laboral se extinguirá automáticamente. No obstante, el trabajador conservará el derecho a percibir la indemnización correspondiente.

En esta misma línea, el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado<sup>28</sup>, recoge en su artículo 42 la movilidad laboral por diversos motivos, incluyendo a los trabajadores declarados en IPT. En estos casos, a petición del trabajador y bajo las garantías de la normativa de prevención de riesgos laborales (en adelante, “PRL”), la Administración procederá al cambio de puesto de trabajo acorde con su situación, siempre que haya una vacante profesional en un grupo profesional igual o inferior.

Además, los servicios de PRL evaluarán la aptitud del trabajador para el nuevo puesto basándose en el informe médico que justificó la incapacidad. Sólo si el dictamen es favorable, se procederá al cambio de puesto de trabajo. En caso de que, siendo favorable el informe de los servicios de PRL, la persona trabajadora rechace la nueva asignación, perderá automáticamente el derecho a ser reubicado.

En cambio, si el trabajador no solicita su reubicación en el plazo de dos meses desde la notificación de la IPT por el INSS, se extinguirá el derecho a solicitarlo, salvo que su situación

---

<sup>28</sup> Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (BOE de 17 de mayo de 2019).

esté sujeta a una posible revisión por mejoría o agravamiento, en cuyo caso se aplica lo establecido en el ET.

Ambos Convenios Colectivos constituyen un ejemplo del procedimiento que las empresas están adoptando, de forma cautelara y progresiva, ante las declaraciones de IP de las personas trabajadoras, previo a la aprobación del proyecto de ley actualmente en tramitación sobre esta materia, el cual abordaremos en el próximo capítulo.

## 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)**

La Sentencia del Tribunal de Justicia, Sala Primera, de 18 de enero de 2024<sup>29</sup> (en adelante, “Caso Ca Na Negreta”), ha marcado un cambio significativo en la regulación laboral, 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 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.

Transcurridos los 545 días pertinentes y 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, el trabajador recurrió la resolución del INSS y, el 2 de marzo de 2020, el órgano jurisdiccional competente le reconoció una IPT 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

---

<sup>29</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia, Sala Primera, de 18 de enero de 2024. Asunto C-631/22. ECLI:EU:C:2024:53.

camión de manera plena. Como consecuencia, se le concedió el derecho a percibir una pensión mensual equivalente al 55 % de su salario.

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, la persona trabajadora 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 recurrió en suplicación 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 IP 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 valorase la implementación de ajustes razonables antes de extinguir el contrato por la vía del art. 49.1.e) ET. A raíz de esta resolución, pueden extraerse las siguientes consideraciones:

- 1) Por un lado, la sentencia destaca que la normativa española equipara erróneamente la IPT con el fallecimiento del trabajador, lo que contraviene 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>30</sup>. No obstante, la sentencia no excluye la posibilidad de extinguir el contrato por IP, sino que dicha medida queda supeditada a la previa evaluación de ajustes razonables que permitan la continuidad de la relación laboral.

En relación con tales ajustes, el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE, establece la obligación del empleador de adoptar medidas razonables para garantizar la permanencia en el empleo de las personas con discapacidad, salvo que ello suponga una

---

<sup>30</sup> Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01).

carga desproporcionada. En consecuencia, si la empresa considera inviable la adaptación o reubicación, deberá justificarlo de manera expresa y motivada.

Conforme lo dispuesto en el mencionado artículo, junto al art. 40.2 LGDPDIS, cuando en el curso de una relación laboral se declara la discapacidad del trabajador, el empresario está obligado a llevar a cabo los ajustes sin necesidad de una solicitud expresa del trabajador. En este sentido, el art. 4.2 de la misma ley establece que se considerarán personas con discapacidad aquellas que sean beneficiarios de una pensión de la SS por IP en los grados de total, absoluta o gran invalidez.

- 2) En esta misma línea, la Sentencia del Tribunal Constitucional 51/2021<sup>31</sup> de 15 de marzo, ha señalado que la obligación de realizar ajustes razonables no se limita a los casos en que sean solicitados formalmente por el trabajador, sino que existe desde el momento que el empleador tenga conocimiento de la discapacidad. No obstante, esta idea colisiona con lo que se prevé en la reforma legislativa del artículo 49.1.e) ET, en la que los ajustes razonables deberán ser solicitados por el trabajador afectado.

Como consecuencia, además, 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, conforme a lo dispuesto en el artículo 40.2 LGDPDIS.

- 3) En tercer lugar, la sentencia, según establece en su considerando 17, no impone la obligación de contratar, mantener o ascender en el puesto a una persona que no sea competente, no esté capacitada, o no se encuentre disponible para desempeñar las funciones esenciales del puesto en cuestión, “sin perjuicio de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad”.

Tras llevarse a cabo la evaluación pertinente, el TJUE ha reiterado que sólo cabe aplicar ajustes razonables si existe una vacante disponible, siempre que la discapacidad resulte compatible con las funciones del puesto que se venía desempeñando. En caso de no haber vacantes, no es necesario examinar la viabilidad de dichos ajustes.

---

<sup>31</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Primera, núm. 51/2021, de 15 de marzo, [versión electrónica- base de datos Westlaw. Ref. RJ 2021/51]. ECLI:ES:TC:2021:51

- 4) Por último, a primera vista, el razonamiento del TJUE podría interpretarse como aplicable únicamente a la IPT, dado que en su fallo se refiere a una “incapacidad para todo trabajo”, lo que podría sugerir que la IPA y la GI quedarían fuera de su alcance. No obstante, la propuesta de reforma del art. 49.1.e) ET extiende esta obligación a todos los grados de IP, sin distinción<sup>32</sup>.

Así, tal y como subraya de forma crítica el TSJ de Les Illes Balears en su sentencia de 30 de septiembre de 2022<sup>33</sup>, al resolver el litigio que dio lugar a la cuestión prejudicial, resulta llamativo que esta obligación empresarial haya sido ignorada de manera continuada y prolongada en el tiempo. La doctrina emanada del TJUE obliga, por tanto, a una revisión profunda del marco legal vigente para garantizar la correcta aplicación de los ajustes razonables.

Si bien la reforma legislativa en tramitación podrá contribuir a corregir este escenario de inseguridad jurídica, lo cierto es que, hasta su entrada en vigor, tanto las empresas como las personas trabajadoras afectadas continuarán enfrentándose a una situación de desequilibrio e incertidumbre.

## **2.2 Jurisprudencia reciente a raíz del caso**

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.

- 1) En primer lugar, la Sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Vigo, de 19 de enero de 2024<sup>34</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

---

<sup>32</sup> Beltrán de Heredia Ruiz, I., “La extinción del contrato por gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total a la luz del asunto CA NA NEGRETA”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, (8), 2024, 83–113.

<sup>33</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Les Illes Balears, Sala de lo Social, Auto de 30 de septiembre, nº rec. 75/2022, [versión electrónica- base de datos Westlaw. Ref. RJ 2022/355357] ECLI: ES:TSJBAL:2022:14A

<sup>34</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Vigo, núm. 38/2024, de 19 de enero, [versión electrónica- base de datos Westlaw. Ref. RJ 2024/503116] ECLI:ES:JSO:2024:5.

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.

- 2) Por otro lado, la sentencia del TSJ de Les Illes Balears de 7 de junio de 2024<sup>35</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 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.
- 3) Nuevamente, la Sentencia del TSJ de Cantabria de 9 de julio de 2024<sup>36</sup>, estableció que la extinción del contrato de trabajo por la discapacidad sobrevenida del trabajador es improcedente si no se han realizado ajustes razonables. El TSJ obligó a la empresa a optar entre readmitir al trabajador o indemnizarlo, destacando la obligación del empleador de adaptar el puesto o proporcionar un puesto vacante compatible, salvo que esto represente una carga desproporcionada.

En este asunto, se discutía principalmente la obligación de la empresa de comunicar o no la extinción del contrato por IP. Conforme a la normativa interna y comunitaria, no es necesario que la empresa realice una comunicación formal por escrito al trabajador declarado en IP cuando se extingue la relación laboral. Sin embargo, la extinción del contrato debe basarse en una causa legítima y ser analizada en función de la posibilidad de realizar ajustes razonables. Por tanto, aunque la empresa no está obligada a dar una

---

<sup>35</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Les Illes Balears, Sala de lo Social, núm. 171/2024, de 7 de junio, [versión electrónica- base de datos Westlaw. Ref. RJ 2024/390416]. ECLI:ES:TSJBAL:2024:805.

<sup>36</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, núm. 587/2024, de 9 de julio, [versión electrónica- base de datos Westlaw. Ref. RJ 2024/587]. ECLI: ES:TSJCANT:2024:585.

explicación por escrito, debe contar con argumentos objetivos y adecuados que respalden la procedencia de dicha decisión.

Sin embargo, esta situación podría verse modificada con la aprobación del Proyecto de Ley 121/00003, como se verá en el próximo capítulo. En caso de ser aprobado, la empresa tendrá un plazo máximo de tres meses, en caso de no ser posibles los ajustes razonables, para proceder a la extinción del contrato de trabajo. Se subraya que la decisión será “motivada” y deberá ser notificada por escrito al trabajador, lo cual implicaría una mayor precisión en los argumentos que justifiquen el despido.

Son numerosas las sentencias que, a pesar de que aún no se ha aprobado el Proyecto de Ley en tramitación, han seguido la interpretación establecida en el caso Ca Na Negreta. La mayoría de estas resoluciones han declarado el despido nulo por falta de implementación de los ajustes razonables necesarios tras la declaración de IP del trabajador <sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> Véase las sentencias: Sentencia TSJ Madrid, Sala de lo Social, núm. 688/2024, ECLI:ES:TSJM:2024:11495; Sentencia TSJ Canarias de Santa Cruz de Tenerife, Sala de lo Social, núm. 643/2024, ECLI:ES:TSJCAN:2024:2099; Sentencia TSJ de Murcia, Sala de lo Social, núm. 214/2024, ECLI:ES:TSJMU:2024:382

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

La interpretación del TJUE del caso “Ca Na Negreta” resulta especialmente relevante por su impacto en la normativa nacional y en la actual interpretación de los tribunales españoles respecto a la facultad de las empresas para extinguir automáticamente el contrato de trabajo de una persona declarada en IP.

La trascendencia de esta sentencia ha llevado al Gobierno español a plantear una reforma del artículo 49.1 e) ET, con el objetivo de adaptarlo a lo establecido por el TJUE, así como a la nueva interpretación jurisprudencial.

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

Actualmente se encuentra en tramitación el Proyecto de Ley, 121/000033, 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 IP 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 IP (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 IP:

- Por un lado, se modifica el art. 49.1.e) ET, quedando este apartado exclusivamente dedicado a la “muerte de la persona trabajadora” como causa de extinción.
- Se incorpora, por otro lado, 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, junto a la inexistencia de puestos vacantes compatibles con el trabajador, el único supuesto que permitiría activar esta causa de extinción del contrato.

A lo largo de la tramitación del Proyecto de Ley, se han propuesto diversas enmiendas que aportan elementos clave para mejorar su contenido. Entre las modificaciones más destacadas del Boletín Oficial del Congreso de los Diputados, de fecha 7 de enero de 2025, se destaca la especificación de los criterios para determinar cuándo los ajustes razonables podrían considerarse una carga excesiva para la empresa. Se incluyen detalles sobre los costes de adaptación, el tamaño de la empresa y otros factores económicos, con el fin de evitar conceptos jurídicos indeterminados que pudieran quedar sujetos a interpretaciones ambiguas.

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 Ajustes razonables y determinación de la carga excesiva**

En el marco jurídico vigente, el concepto y el deber de realizar ajustes razonables está legalmente 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. En este contexto, la incorporación del nuevo apartado n) en tal art. 49.1 ET -prevista en el Proyecto de Ley- refuerza especialmente la obligación para los empleadores de realizar ajustes razonables en los supuestos de declaración de IP del trabajador.

En concreto, la redacción provisional del nuevo precepto dispone que será la persona trabajadora quien, en el plazo de diez días desde la notificación de la resolución que declara la IP, deberá comunicar por escrito su voluntad de mantener la relación laboral. A partir de la notificación de la resolución en la que se califique la IP, la empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses para llevar a cabo los ajustes razonables, reasignar al trabajador en 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 TJUE enfatiza que la carga excesiva debe ser acreditada por el empleador. Es decir, si la empresa decide extinguir el contrato alegando que los ajustes son inviables, deberá justificarlo con informes técnicos, económicos y organizativos. No basta con alegar dificultades genéricas, sino que se requiere, como ocurre en los despidos disciplinarios u objetivos, una evaluación detallada que justifique que la adaptación del puesto no es posible o

supone un coste desproporcionado. En caso de prescindir de este análisis y proceder directamente a la extinción del contrato, se eleva el riesgo de nulidad del despido<sup>38</sup>.

Con la reforma se introduce un principio de voluntariedad por parte de la persona trabajadora, al supeditar la extinción del contrato a la falta de manifestación expresa de su voluntad de continuar en la empresa. Conforme a lo anteriormente señalado, se prevé que la persona trabajadora 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, pudiendo solicitar una adaptación razonable, necesaria y adecuada de su puesto de trabajo o, en su defecto, una reubicación en otro puesto que se ajuste a su perfil profesional y a su nueva situación. Por tanto, *a priori*, la continuidad en la empresa dependerá de la voluntad del trabajador.

No obstante, este enfoque plantea un claro desajuste normativo con respecto a lo dispuesto en el art. 40.2 LGDPDIS<sup>39</sup>, que impone a las empresas una obligación proactiva en la adopción de ajustes razonables desde el momento en que tenga conocimiento de la IP, sin necesidad de una petición expresa por parte de la persona trabajadora. En este contexto, se genera un conflicto interpretativo entre ambos preceptos, ya que la redacción que se pretende dar al nuevo art. 49.1.n) ET parece desplazar la iniciativa de este proceso de adaptación al trabajador, cuando en virtud de la LGDPDIS dicha obligación debe recaer en la empresa.

Por tanto, la voluntariedad del trabajador que recoge el art. 49.1.n) ET -pendiente de aprobación-, no debe interpretarse como una condición que habilite el deber empresarial, sino como una vía alternativa o complementaria a la actuación proactiva que ya impone el marco legal vigente. En cualquier caso, si el interesado no solicita el mantenimiento de su puesto de trabajo en el plazo de diez días, su derecho decae y la empresa puede proceder a la extinción del contrato vía art. 49.1.e) ET<sup>40</sup>.

## 1.2 Prevención de riesgos laborales

Asimismo, será preciso el cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales<sup>41</sup> (en adelante, “LPRL”). En este sentido, los servicios de prevención

---

<sup>38</sup> Sempere Navarro, A. V., “El caso ‘Na Negreta’ conmociona la IPT (ST- JUE 18 enero 2024)”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 1004, 2024, pp.1

<sup>39</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>40</sup> *Op. cit.*: Beltrán de Heredia Ruiz, I., “La extinción del contrato por gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total a la luz del asunto CA NA NEGRETA”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, (8), 2024, 83–113

<sup>41</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10 de noviembre de 1995)

determinarán, con la participación de la representación de los trabajadores en esta materia, el alcance y las características de las medidas de ajuste necesarias.

A este respecto, el departamento de prevención de riesgos laborales adquiere un papel fundamental en este nuevo procedimiento, ya que el examen médico que realice será decisivo para valorar la aptitud del trabajador para el puesto que ocupaba antes de la declaración de incapacidad.

Esta evaluación no sólo debe considerar las limitaciones físicas o psíquicas del trabajador, sino también las características del nuevo puesto alternativo, garantizando que sus capacidades actuales se ajustan a las exigencias del mismo. El informe resultante servirá de base para que la empresa adopte decisiones justificadas y proporcionales respecto a posibles adaptaciones del puesto, cambios de funciones o, en su caso, la extinción del contrato por suponer una carga excesiva.

En línea con lo anterior, 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; y, por su parte, el art. 25 aborda la protección específica de trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos, exigiendo medidas adaptadas a sus circunstancias particulares.

## 2. IMPLICACIONES JURÍDICAS

Si bien la sentencia del TJUE tiene múltiples implicaciones para los empresarios, la SS y el marco legislativo español, uno de los aspectos más relevantes es la redefinición del concepto de IP, alejándolo de una vinculación exclusiva con la profesión habitual y acercándolo a una evaluación caso por caso, centrada en las limitaciones funcionales para un determinado puesto de trabajo.

La sentencia exige un cambio en la actuación de los empresarios, que ya no podrán extinguir automáticamente un contrato por IP sin antes haber evaluado medidas de adaptación o reubicación del trabajador, donde los servicios de prevención de las empresas jugarán un papel fundamental.

No realizar los ajustes razonables para las personas trabajadoras con discapacidad conlleva importantes consecuencias legales para los empleadores, considerado una vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades, tal y como recoge el art. 63 LGDPDIS <sup>42</sup>. De este modo, si una empresa no cumple la obligación de realizar los ajustes razonables o no justifica adecuadamente su imposibilidad, el trabajador tendrá derecho a presentar demanda instando la extinción del contrato que podrá ser declarada por los tribunales como despido nulo o improcedente. En tal caso, la persona trabajadora tendría derecho a ser readmitida en su puesto o a recibir una indemnización por despido improcedente.

A continuación, se analizan tres cuestiones controvertidas que pueden surgir en este nuevo contexto:

### **2.1 Alta del trabajador tras la declaración de Incapacidad Permanente**

Dar de alta al trabajador de manera automática tras la resolución del INSS o la sentencia judicial que declare la IP, aunque pueda ser una medida clave para disuadir o evitar demandas por despido, a su vez puede conllevar como consecuencias negativas la retención de la prestación económica por IP por parte del INSS. Esto implicaría que el trabajador no percibiría ingresos hasta que la empresa, realizada la evaluación sobre la viabilidad de realizar ajustes razonables, declarase al INSS que el puesto adaptado o, en su defecto, el nuevo puesto, no incluye funciones desarrolladas en el puesto de trabajo anterior, para el que el interesado ha sido declarado como incapacitado permanente.

Por ello, resulta preferible llevar a cabo el alta de la persona trabajadora una vez se haya comunicado al INSS las funciones del puesto de trabajo ajustado, y una vez justificado las diferencias con el anterior para no llevar a error o posible fraude por parte de la empresa y del trabajador, pues la reincorporación del trabajador ha de ser efectiva a todos los efectos para poder proceder a su alta en la empresa.

Así lo establece el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social<sup>43</sup> en su artículo 35.1, en el que señala que las altas en la SS surtirán efectos desde el momento en que se inicie realmente la actividad. En el caso de la IP, si el trabajador no se reincorpora a su puesto de trabajo de manera

---

<sup>42</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>43</sup> Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

efectiva, el alta no debería producirse en el momento de la notificación de la resolución, ya que no se ha iniciado una nueva actividad laboral ni se ha reanudado la relación laboral.

En esta misma línea, el tercer párrafo del primer apartado del artículo 5 del Real Decreto 625/2015, de fecha 18 de julio<sup>44</sup>, establece que el alta médica marca el fin de la IT y, consecuentemente, la obligación de reincorporarse al puesto de trabajo desde el mismo día de la emisión del alta, siempre y cuando no se presenten circunstancias que justifiquen una excepción.

No obstante, cabe señalar dos excepciones:

1. Por un lado, en casos de contingencias profesionales, cuando sea emitida el alta médica por la mutua o empresa colaboradora antes de agotar los 365 días de IT. En este caso, el trabajador no deberá reincorporarse a su puesto de trabajo si ha impugnado el alta médica emitida por una mutua del INSS o una empresa colaboradora, conforme al procedimiento establecido en el art. 4 del Real Decreto 1430/2009, de 11 de septiembre<sup>45</sup>. En virtud del mismo, la persona afectada tiene un plazo de diez días hábiles para solicitar esta revisión, contando desde la fecha de notificación del alta. En este contexto, el efecto principal es la suspensión de los efectos del alta médica, entendiéndose que la IT por contingencia profesional se considerará prorrogada hasta que finalice este procedimiento de revisión.
2. Por otro lado, cuando sea emitida el alta médica por el INSS después de los 365 de IT. En este supuesto, el trabajador que haya impugnado el alta médica, ya sea por curación, por mejoría o por incomparecencia injustificada a los exámenes médicos realizados por la inspección médica del INSS, no está obligado a reincorporarse a su puesto de trabajo. De conformidad con el art. 170.3 LGSS y el art. 3 del Real Decreto 1430/2009- mencionado en el apartado anterior- si el trabajador presenta su disconformidad en un plazo máximo de cuatro días naturales desde la emisión del alta médica, la IT será prorrogada hasta que el INSS reconsidere su decisión. El trabajador, el mismo día de la resolución del INSS o al día siguiente hábil, deberá notificar a la empresa su disconformidad con el alta médica en curso (art. 3.3 del Real Decreto 1430/2009).

---

<sup>44</sup> Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

<sup>45</sup> Real Decreto 1430/2009, de 11 de septiembre, por el que se desarrolla reglamentariamente la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, en relación con la prestación de incapacidad temporal.

En el resto de los casos, el trabajador tiene la opción de impugnar el alta médica, siguiendo los procedimientos legales correspondientes. Sin embargo, esta impugnación no suspenderá su obligación de reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, el propio INSS, en diversas sentencias<sup>46</sup> establece nuevamente como excepción la obligación por parte de las empresas de tramitar el alta del trabajador tras la extinción del proceso de IT<sup>47</sup>, aun cuando no se hubiera producido una reincorporación efectiva. A modo de ejemplo, en la STS de 13 de febrero de 2007, tras la denegación de IP, la trabajadora fue declarada en una nueva situación de baja médica, derivada de la misma dolencia. En este caso, el TS estableció que la empresa debía proceder con el alta a pesar de que no se incorporó de manera efectiva a la actividad laboral. Se subraya que la responsabilidad de la empresa comienza en el momento en que se extingue el proceso previo de IT y persiste hasta que se constata la nueva incapacidad o la reincorporación efectiva del trabajador.

## **2.2 Compatibilidad entre pensión y salario**

Una de las consecuencias más destacadas en este contexto es la compatibilidad entre el salario y la pensión por IP, si bien el art. 198 LGSS delimita dicha compatibilidad en función del grado de incapacidad reconocido, tal y como se expone a continuación:

### *2.2.1 Compatibilidad entre salario y pensión por Incapacidad Permanente Total*

El art. 198.1 LGSS dispone 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 LGSS) es incompatible con cualquier actividad laboral bajo el ámbito de la SS.

En este sentido, la compatibilidad entre pensión y salario se reconoce incluso cuando el nuevo puesto se desempeña en la misma empresa - o en otra distinta-, siempre que las funciones no coincidan con aquellas que motivaron la declaración de la IPT. Así lo confirma la STS, Sala Cuarta, de lo Social, de 17 abril 2024<sup>48</sup>, cuyo fundamento jurídico segundo (en adelante, “FJ”)

---

<sup>46</sup> Véase la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, núm. rec. 616/2009, de 27 de enero, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 2009/1481]. ECLI:ES:TS:2009:1481

<sup>47</sup> En este caso, se cuestionaba la obligación de la empresa de dar de alta a una trabajadora que sin reincorporarse de manera efectiva a su puesto de trabajo tras la extinción de un proceso de IT y denegada la IP, se encuentra en una nueva situación de baja médica.

<sup>48</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, núm. 557/2024, de 17 abril, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 2024/2342]. ECLI:ES:TS:2024:2342.

establece que dicha compatibilidad es posible siempre que las tareas desarrolladas no sean las mismas que originaron la incapacidad.

Por su parte, la Sentencia del TSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 30 de mayo de 2024<sup>49</sup>, aclara en su FJ 3º que la IPT se distingue por su carácter principalmente profesional, ya que se evalúa el efecto de las limitaciones permanentes del trabajador en la realización de su trabajo habitual. Esta valoración se realiza atendiendo a las exigencias propias de dicha actividad como a los riesgos que su ejercicio puede implicar para el trabajador o para terceros.

Asimismo, en su FJ 5º, la sentencia señala que, si la incapacidad afecta también al nuevo puesto, la empresa puede reducir el salario, hasta un máximo del 50% de la pensión, si la incapacidad afecta también al nuevo puesto, siempre con el consentimiento del trabajador (art. 24.3 Orden de 15 de abril de 1969<sup>50</sup>). En consecuencia, si las secuelas influyen en el desempeño de ese nuevo puesto o empleo, ello no afecta al derecho a percibir la pensión, sin perjuicio de la posible reducción salarial.

### *2.2.2 Compatibilidad entre salario y pensión por Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez*

Por otro lado, el apartado 2º del mencionado art. 198 LGSS, establece que las pensiones por IPA o GI permiten realizar actividades compatibles con el estado del beneficiario, siempre que no alteren su capacidad laboral de cara a futuras revisiones.

No obstante, 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. A pesar de que 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 supuestos de tales características son poco frecuentes, dada la situación del incapacitado.

Así, el TS se ha pronunciado en la reciente Sentencia del 11 de abril de 2024<sup>51</sup>, en la que se trataba de determinar si el reconocimiento de una GI a un trabajador de la ONCE es compatible

---

<sup>49</sup> Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 6ª, núm. 413/2024, de 30 mayo, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 2024/6737] ECLI:ES:TSJM:2024:6737

<sup>50</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.

<sup>51</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 11 de abril, núm. 544/2024, [versión electrónica- base de datos Westlaw. Ref. RJ 2024/1996] ECLI:ES:TS:2024:1996

con el mantenimiento de su actividad 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.

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 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.

En paralelo, resulta contradictorio el tratamiento de las personas reconocidas en IPA, toda vez que la norma la define como una situación que inhabilita "completamente" al trabajador para el desempeño de cualquier profesión u oficio, y, sin embargo, permite la compatibilidad con determinadas actividades que, según dicha definición, no deberían ser viables para la persona incapacitada.

Bajo esta premisa, conviene recordar que las prestaciones por IPA y GI 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 (al menos en dicho grado), ya que no existe una situación que requiera protección para cubrir dicha necesidad.

A título ilustrativo, se exponen brevemente dos resoluciones del supuesto analizado:

- La Sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana de 9 de julio de 2024<sup>52</sup> reconoce a la demandante una IPA con efectos retroactivos. La recurrente alegaba que el INSS no había cumplido la sentencia en sus propios términos, al no acreditar la incompatibilidad

---

<sup>52</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 9 de julio, núm. 2011/2024, [versión electrónica- base de datos Westlaw. Ref. RJ 2024/4515] ECLI:ES:TSJCV:2024:4515

entre la pensión concedida y el desempeño de una actividad retribuida. No obstante, la Sala reiteró que la finalidad de la prestación por IPA es compensar la pérdida de ingresos derivada de la imposibilidad de trabajar. En este sentido, consideró que permitir que un beneficiario de esta pensión desempeñara una actividad retribuida desvirtuaría su propia naturaleza: suplir la pérdida de rentas de trabajo derivada de una IPA para cualquier profesión.

- Por su parte, la Sentencia del TSJ de Castilla y León de Valladolid de 22 de julio de 2024<sup>53</sup> resolvió un recurso de suplicación, formulado en virtud del art. 193 c) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social<sup>54</sup> (en adelante, “LRJS”), en el que se cuestionaba la interpretación de los artículos 194 y 198.2 de la LGSS en relación con la compatibilidad entre la pensión de IP y el trabajo remunerado.

La Sala, conforme a la doctrina establecida en la STS del 11 de abril de 2024 mencionada en los párrafos precedentes, precisó que los únicos trabajos compatibles con la pensión de IPA son aquellos marginales y de escasa relevancia económica, que no impliquen alta en la SS ni generen nuevas cotizaciones. En este caso, el recurrente estaba desarrollando una actividad laboral retribuida y dado de alta en la SS, por lo que el TSJ determinó que no podía considerarse un trabajo marginal. Asimismo, el hecho de que el INSS no hubiera alegado expresamente la existencia de esta prestación de servicios no eximía al trabajador de su obligación de actuar conforme al principio de buena fe procesal, conforme a los artículos 75.4 de la LRJS.

De este modo, la compatibilidad del salario con la pensión reconocida en los grados máximos de IP puede dar lugar a un enriquecimiento injusto por parte del trabajador incapacitado, al ver sus ingresos duplicados, incluso tras haber sido recolocado o adaptado su puesto conforme a sus necesidades. Esta situación, además, puede generar un perjuicio para la empresa, pues toda vez que el ajuste razonable no debe constituir una carga excesiva, ello no significa que no suponga un coste económico adicional para la misma.

Por lo tanto, 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

---

<sup>53</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Social, de 22 de julio de 2024, núm. rec. 1126/2023, [versión electrónica- base de datos Westlaw. Ref. RJ 2024/3270] ECLI: ES:TSJCL:2024:3270

<sup>54</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE de 11 de octubre de 2011).

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 por IPA o GI no debería ser compatible con el desempeño habitual de una actividad laboral remunerada.

### **2.3 Renuncia del trabajador a la valoración de ajustes razonables**

Por último, una cuestión controvertida desde la perspectiva empresarial es qué ocurre si el trabajador rechaza los ajustes razonables propuestos. Aunque la empresa tiene la obligación de evaluar y ofrecer alternativas de adaptación o reubicación, el trabajador no está obligado a aceptarlas, incluso si dichas medidas son razonables y no suponen una carga excesiva para la empresa.

De acuerdo con el art. 35 de la Constitución Española, no se puede imponer directa o indirectamente la aceptación de un empleo que el trabajador no desee. Por lo tanto, aunque la empresa pueda proceder a la reincorporación, el trabajador mantiene la libertad de rechazar el ajuste sin necesidad de justificar su decisión. Sin embargo, sería recomendable dejar constancia por escrito para evitar futuras controversias.

En estos casos, queda abierta la vía extintiva tradicional prevista en el art. 49.1.e) ET, fundamentando la decisión en la negativa del trabajador a colaborar en su reincorporación. No obstante, para evitar posibles impugnaciones por despido improcedente, la empresa deberá haber comunicado adecuadamente las opciones de adaptación del puesto de trabajo y documentado el proceso de evaluación de los ajustes razonables.

En definitiva, el rechazo del trabajador materializa la ineficacia del contrato, permitiendo su extinción sin que esto vulnere el principio de no discriminación, siempre que se haya respetado el derecho del trabajador a decidir sobre su continuidad en la empresa bajo nuevas condiciones.

## CONCLUSIONES

PRIMERA. - La obligación del trabajador de reincorporarse de manera efectiva a su puesto de trabajo para proceder a su alta en la empresa tras un periodo de baja de larga duración.

Frente a la denegación de la IP de la persona trabajadora, el alta en la empresa de la misma tiene su punto de partida en que se reincorpore de manera efectiva a su puesto de trabajo.

Según reiterada doctrina consolidada recientemente, la principal obligación del trabajador una vez finalizada su IT, sin importar la duración de la misma, es reincorporarse a su puesto de trabajo. En este sentido, la Sentencia del TSJ de Cataluña de 9 de junio de 2023<sup>55</sup> subraya que la emisión del alta médica pone fin a la suspensión del contrato de trabajo, lo que implica que la ausencia del trabajador carece de justificación legal si no aporta una nueva baja médica o una resolución que acredite su imposibilidad física o psíquica de volver al empleo.

Esta sentencia destaca que la simple impugnación del alta médica no suspende automáticamente sus efectos, por lo que el trabajador está obligado a presentarse en su puesto de trabajo hasta que se dicte una resolución que anule dicha alta. En consecuencia, la falta de reincorporación efectiva puede constituir una falta grave por ausencias injustificadas y respaldar las medidas disciplinarias oportunas, incluido el despido.

Por tanto, teniendo en cuenta aquellas situaciones excepcionales<sup>56</sup>, la reincorporación efectiva al puesto de trabajo es una obligación fundamental de la persona trabajadora, ya que marca el fin de la suspensión del contrato de trabajo y reanuda la relación laboral que permanecía vigente. De este modo, la reincorporación no sólo es un derecho del trabajador, sino también un deber, cuyo incumplimiento afecta tanto a la organización empresarial como a su propia continuidad en el empleo.

---

<sup>55</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, núm. 3674/2023, de 9 de junio, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 2023/6229]. ECLI:ES:TSJCAT:2023:6229

<sup>56</sup> Véase el apartado 2.1 Procedimiento transitorio ante la declaración de Incapacidad Permanente, del capítulo anterior, pág. 32.

SEGUNDA. - Fin de la extinción automática del contrato de trabajo por IP: la empresa debe evaluar ajustes razonables.

Tras lo expuesto en el presente trabajo, podemos concluir que la IP total, absoluta o gran invalidez no puede asimilarse al fallecimiento del trabajador. La regulación actual del art. 49.1.e) ET es incompatible con el Derecho de la Unión Europea, al vulnerar el principio de no discriminación por discapacidad, recogido en la Directiva 2000/78/CE y en la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, entre otros.

Hasta ahora, la extinción del contrato por IP se ha fundamentado en la ineficacia contractual automática y definitiva, similar a la producida por el fallecimiento del trabajador. Sin embargo, el TJUE ha rechazado este paralelismo argumentando que la IPT no supone, con carácter general, la imposibilidad absoluta de trabajar, sino que afecta únicamente a determinadas funciones en el puesto habitual.

Según la nueva redacción establecida en el Proyecto de Ley, antes de proceder a la extinción del contrato de trabajo, los empleadores tienen un plazo de tres meses para realizar un análisis individualizado de cada caso, evaluando si existen alternativas viables para la continuidad del trabajador en la empresa y, en su caso, adaptar el puesto del trabajador. En este sentido, la obligación de la empresa de realizar los ajustes razonables no es temporal, sino que permanece viva mientras subsista la relación laboral.

No obstante, la literalidad del nuevo art. 49.1. n) ET podrá generar nuevamente problemas de interpretación jurídica, dado que el art. 40.2 LGDPDIS ya impone a la empresa la obligación de realizar ajustes razonables de forma automática, sin necesidad de una solicitud previa del trabajador. En cambio, el nuevo apartado n) señala que la adaptación del puesto de trabajo queda condicionado a la solicitud expresa por parte del trabajador, provocando una clara discordancia en la definición de las obligaciones y/o derecho de cada parte, además de una falta de coherencia en los plazos establecidos.

En definitiva, la voluntariedad del trabajador prevista en el previsto art. 49.1.n) ET no debe entenderse como un requisito habilitante del deber empresarial de llevar a cabo ajustes razonables, sino como una vía complementaria a la obligación empresarial ya existente.

TERCERA. - Carga excesiva como límite, equilibrio entre ajustes razonables y viabilidad empresarial.

Uno de los aspectos clave del fallo del TJUE y, en consecuencia, lo dispuesto en el Proyecto de Ley, es la necesidad de encontrar un equilibrio entre la obligación del empleador de realizar ajustes razonables y la protección de la viabilidad de la empresa.

En este sentido, el concepto de carga excesiva no ha de limitarse únicamente a costes económicos -el tamaño, facturación y acceso a ayudas públicas-, sino que también incluye el impacto en la estructura organizativa, cuando la adaptación del puesto implique una reorganización profunda que afecte al funcionamiento global de la empresa; o la disponibilidad de puestos vacantes, pues no se puede obligar a la empresa a crear un nuevo puesto compatible con las condiciones del trabajador.

Tal y como enfatiza el TJUE, resulta esencial que la carga excesiva sea debidamente acreditada por el empleador. A tal efecto, no puede considerarse suficiente argumentar, de manera genérica, la inviabilidad de los ajustes necesarios. En estos casos, se ha de requerir una evaluación conjunta y coordinada por parte del i) técnico de prevención de riesgos laborales; ii) el personal médico del servicio sanitario, ya sea interno o externo; y iii) el departamento de Recursos Humanos de la empresa; que deberá acreditar, de manera específica, que la adaptación del puesto no es viable, que no existen vacantes compatibles con las capacidades del trabajador, o que implicaría un coste desproporcionado para la empresa.

En caso contrario, si se omite este análisis y se opta directamente por la extinción del contrato, el riesgo de que el despido sea declarado nulo se incrementa significativamente.

CUARTA. - Incompatibilidad entre el salario y la pensión por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

La jurisprudencia en este sentido ha señalado en numerosas ocasiones la incompatibilidad entre la percepción de una pensión por IPA o GI y el desempeño de una actividad laboral retribuida. A este respecto, resulta incoherente permitir la compatibilidad entre salario y pensión por tales grados de incapacidad cuando la finalidad de dicha prestación es compensar la pérdida total de ingresos derivada de la imposibilidad total del trabajador para ejercer cualquier profesión.

Si un beneficiario de IPA o GI puede desempeñar una actividad laboral con normalidad, se desvirtúa el fundamento de la pensión, ya que no existiría la necesidad que justifica su concesión. Por este motivo, el TS y distintos TSJ han reiterado que los únicos trabajos

compatibles con aquellos marginales, de mínima relevancia y sin alta en la SS, pues cualquier otra ocupación demostraría que la incapacidad no es absoluta.

Es más, permitir la acumulación de una pensión contributiva con un salario ordinario generaría una duplicidad de ingresos, lo que no sólo rompería el equilibrio del sistema de SS, sino que también supondría un enriquecimiento injusto. En este contexto, la jurisprudencia ha reforzado la protección de la sostenibilidad económica del sistema y la coherencia normativa, estableciendo que la pensión sólo debe operar cuando la incapacidad impide efectivamente al trabajador generar ingresos por su actividad profesional.

QUINTA. - Procedimiento transitorio ante la declaración de Incapacidad Permanente de la persona trabajadora.

Actualmente, mientras que el Proyecto de Ley esperado en esta materia no ha sido aprobado, a lo largo de estas sentencias de los tribunales españoles están alineadas con la interpretación del TJUE. En este contexto, resulta recomendable para las empresas adoptar un proceso transitorio hasta que la normativa definitiva entre en vigor, con el fin de minimizar riesgos legales. De este modo, el principal objetivo de esta transición es prevenir, por la parte empresarial, demandas por despido improcedente, nulo o por discriminación. Y, en caso de procedimiento judicial, asegurar que la empresa pueda acreditar que ha adoptado todas las medidas posibles para preservar la continuidad de la relación laboral.

Como conclusión final, cabe dar un posible punto de partida para que las empresas que están en pleno procedimiento transitorio. En este sentido, una opción viable desde el punto de vista administrativo y organizativo de las empresas podría implicar la aplicación de este procedimiento transitorio exclusivamente cuando un trabajador sea declarado en situación de IP para la profesión habitual, ya sea mediante resolución administrativa del INSS o sentencia judicial, siempre que se determine que no se prevé una revisión por mejoría que permita su reincorporación en un plazo de dos años.

Para mayor practicidad, y en relación con el posible rechazo de ajustes razonables por parte del trabajador incapacitado, las empresas pueden iniciar el procedimiento solicitando la colaboración y el compromiso del trabajador para la adaptación del puesto o su reubicación en la empresa. Dicho procedimiento de inicio implica la evaluación realizada por el Servicio Médico de la empresa, el departamento de Prevención de Riesgos Laborales y Recursos Humanos -evaluación mencionada en la conclusión tercera- para valorar la viabilidad de los

ajustes razonables. De este modo, si el trabajador no está conforme con tal procedimiento y, en consecuencia, renuncia a los ajustes razonables, la empresa podrá extinguir el contrato por la vía clásica del art. 49.1.e) ET, tras cumplir con las exigencias previstas por la sentencia del TJUE.

Por el contrario, si la declaración de IP, sea por resolución del INSS o por sentencia judicial, establecen que la incapacidad puede ser revisada por mejoría, la empresa no estaría obligada a realizar ajustes, dado que la patología aún no se considera definitiva ni crónica. Es decir, la empresa podría optar por la suspensión del contrato de trabajo en virtud del art. 48.2 ET, con el fin de evitar la implementación de ajustes razonables en tanto existe una expectativa de mejoría del trabajador dentro de un plazo determinado.

En este caso, la clave radica en dicha expectativa de mejoría: si hay una previsión cierta de recuperación y reincorporación, no se generaría una obligación empresarial de adaptación del puesto.

Nota final:

El día 27 de marzo de 2025, a fecha de cierre de este trabajo, el Congreso de los Diputados aprobó el Proyecto de Ley 121/000033, actualmente pendiente de su tramitación en el Senado. Con carácter general, el texto aprobado no modifica las consideraciones expuestas ni las conclusiones alcanzadas en el presente trabajo.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **1. LEGISLACIÓN**

#### **Normativa Europea**

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>

#### **Legislación**

Proyecto de Ley 121/000033 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. (BOCG de 13 de septiembre de 2024)  
[https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-33-1.PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-33-1.PDF)

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 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2014/07/18/625/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>

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE de 11 de octubre de 2011). <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/10/10/36/con>

Real Decreto 1430/2009, de 11 de septiembre, por el que se desarrolla reglamentariamente la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, en relación con la prestación de incapacidad temporal. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2009/09/11/1430/con>

Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social (BOE 27 de febrero de 1996). <https://www.boe.es/eli/es/rd/1996/01/26/84/con>

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)

### **Negociación Colectiva**

Convenio Colectivo del Sector Industrial Siderometalúrgicas de la provincia de Sevilla, con vigencia desde el 01-01-2024 al 31-12-2026. (Boletín Oficial de Sevilla, núm. 216, de 06/11/2024) <https://tinyurl.com/mwn6v8ke>

Resolución de 12 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral al Servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid (2025-2028). BOCM (23 de diciembre de 2024). [https://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2024/12/23/BOCM-20241223-6.PDF](https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2024/12/23/BOCM-20241223-6.PDF)

Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (BOE 17 de mayo de 2019). [https://www.boe.es/eli/es/res/2019/05/13/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2019/05/13/(1))

## 2. JURISPRUDENCIA

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

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

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Tercera, de 10 febrero de 2022. (Asunto C-485/2020; *HR Rail*) ECLI:EU:C:2022:85

### **Tribunal Supremo**

STS, 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.

STS, Sala Cuarta, de lo Social, núm. 557/2024, de 17 abril, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 2024/2342]. ECLI:ES:TS:2024:2342.

STS, Sala de lo Social, de 11 de abril, núm. 544/2024, [versión electrónica- base de datos Westlaw. Ref. RJ 2024/1996] ECLI:ES:TS:2024:1996

STS, Sala de lo Social, núm. 753/2022, de 20 de septiembre, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 2022/3380] ECLI:ES:TS:2022:3380

STS, Sala de lo Social, núm. 372/2016, de 4 de mayo [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 2016/2539] ECLI:ES:TS:2016:2539

STS, Sala Cuarta, de lo Social, núm. rec. 616/2009, de 27 de enero, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 2009/1481]. ECLI:ES:TS:2009:1481

STS, Sala Cuarta, núm. 3256/2007, de 13 de febrero de 2007, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 2007/3256]. ECLI:ES:TS:2007:2346

STS, Sala de lo Social, núm. rec. 2074/2004, de 7 de mayo, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 2004/3083] ECLI:ES:TS:2004:3083

STS, Sala de lo Social, núm. rec. 882/1999, 10 de noviembre [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 1999/9785] ECLI:ES:TS:1999:7075

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

STS, Sala de lo Social, núm. 11341/1989, de 8 de abril, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 1989\2948]. ECLI:ES:TS:1989:11341

STS, Sala de lo Social, de 21 de enero de 1988, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 1988/12302] ECLI:ES:TS:1988:12302

STS, Sala de lo Social, de 10 de septiembre de 1986, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ/1986/4947] ECLI:ES:TS:1986:11548

### **Tribunal Constitucional**

Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Primera, núm. 51/2021, de 15 de marzo, [versión electrónica- base de datos Westlaw. Ref. RJ 2021/51]. ECLI:ES:TC:2021:51

### **Tribunal Superior de Justicia**

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, núm. 688/2024, de 14 de octubre, [versión electrónica- base de datos Westlaw. Ref. RJ 2024/11495]. ECLI:ES:TSJM:2024:11495

Sentencia TSJ Canarias de Santa Cruz de Tenerife, Sala de lo Social, núm. 643/2024, de 12 de julio, [versión electrónica- base de datos Westlaw. Ref. RJ 2024/2099]. ECLI:ES:TSJICAN:2024:2099;

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Social, de 22 de julio de 2024, núm. rec. 1126/2023, [versión electrónica- base de datos Westlaw. Ref. RJ 2024/3270] ECLI:ES:TSJCL:2024:3270

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, núm. 587/2024, de 9 de julio, [versión electrónica- base de datos Westlaw. Ref. RJ 2024/587]. ECLI:ES:TSJCANT:2024:585.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 9 de julio, núm. 2011/2024, [versión electrónica- base de datos Westlaw. Ref. RJ 2024/4515] ECLI:ES:TSJCV:2024:4515

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 6ª, núm. 413/2024, de 30 mayo, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 2024/6737] ECLI:ES:TSJM:2024:6737

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

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, Sala de lo Social, núm. 214/2024, de 20 de febrero, [versión electrónica- base de datos Westlaw. Ref. RJ 2024/382] ECLI:ES:TSJMU:2024:382

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, núm. 3674/2023, de 9 de junio, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 2023/6229]. ECLI:ES:TSJCAT:2023:6229

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Les Illes Balears, Sala de lo Social, Auto de 30 de septiembre, nº rec. 75/2022, [versión electrónica- base de datos Westlaw. Ref. RJ 2022/355357] ECLI:ES:TSJBAL:2022:14A

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, núm. 4304/2019, de 7 de noviembre, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 2019/6066] ECLI:ES:TSJGAL:2019:6066

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, núm. 1332/2014, de 23 de julio, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 2014/2664] ECLI:ES:TSJICAN:2014:2664

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, núm. 65/2000, de 5 de enero, [versión electrónica - base de datos Westlaw. Ref. RJ 2000/92] ECLI:ES:TSJCAT:2000:92

### **Juzgados de lo Social**

Sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Vigo, núm. 38/2024, de 19 de enero, [versión electrónica- base de datos Westlaw. Ref. RJ 2024/503116] ECLI:ES:JSO:2024:5

### 3. DOCTRINA Y REFERENCIAS DE INTERNET.

Beltrán de Heredia Ruiz, I., “La extinción del contrato por gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total a la luz del asunto CA NA NEGRETA”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, (8), 2024, 83–113. Disponible en: <https://doi.org/10.12795/TPDM.2024.i8.04>

Durán Gala, C., “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), 2016. Disponible en: <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/134/137>

Jiménez Tomás, N., “Prestaciones por incapacidad permanente para toda profesión u oficio de los trabajadores con discapacidad”. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 2023, pp. 305-320. Disponible en: <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/760/887>

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. Disponible en: <https://trabajoyempresa.tirant.com/index.php/tye/article/view/85/83>

Sempere Navarro, A. V., “El caso ‘Na Negreta’ conmociona la IPT (ST- JUE 18 enero 2024)”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 1004, 2024, pp.1-3.