

La nueva regulación del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores tras la Ley 2/2025 y el espacio de la negociación colectiva en la integración laboral de las personas con discapacidad sobrevenida

Cristina Aragón Gómez

Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad Nacional de Educación a Distancia (España)

cristina.aragon@der.uned.es | <https://orcid.org/0000-0001-6177-8287>

Extracto

La Ley 2/2025 ha introducido una reforma sustancial en el régimen jurídico de la extinción del contrato de trabajo por reconocimiento de una incapacidad permanente, al suprimir el carácter automático que hasta ahora revestía dicha causa extintiva. En línea con la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y con los mandatos de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el ordenamiento jurídico incorpora un procedimiento específico, articulado en torno al principio de ajustes razonables, que tiene por objeto preservar la continuidad del vínculo laboral siempre que ello resulte posible. Este trabajo examina críticamente los elementos centrales del nuevo artículo 49.1 n) del Estatuto de los Trabajadores, su interacción con el sistema de Seguridad Social y las dificultades que plantea su aplicación práctica, tanto en términos jurídicos como organizativos. Asimismo, se analiza la recepción judicial de esta nueva configuración normativa y se formulan propuestas interpretativas y legislativas con el fin de reforzar la coherencia del sistema y garantizar una protección efectiva del derecho al trabajo de las personas con discapacidad sobrevenida.

Palabras clave: Ley 2/2025; extinción del contrato de trabajo; incapacidad permanente; discapacidad sobrevenida; ajustes razonables; discriminación por discapacidad; negociación colectiva.

Recibido: 14-07-2025 / Aceptado: 17-07-2025 / Publicado: 05-09-2025

Cómo citar: Aragón Gómez, C. (2025). La nueva regulación del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores tras la Ley 2/2025 y el espacio de la negociación colectiva en la integración laboral de las personas con discapacidad sobrevenida. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 488, 148-182. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24709>

The New Regulation of Article 49 of the Workers' Statute after Law 2/2025 and the Role of Collective Bargaining in the Labour Integration of Workers with Acquired Disabilities

Cristina Aragón Gómez

Senior lecturer in Labour and Social Security Law.

National University of Distance Education (Spain)

cristina.aragon@der.uned.es | <https://orcid.org/0000-0001-6177-8287>

Abstract

Law 2/2025 has introduced a substantial reform to the legal framework governing the termination of employment contracts on the grounds of permanent disability, by eliminating the automatic nature that previously characterized this cause for termination. In line with the case law of the Court of Justice of the European Union and the mandates of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, the legislature has established a specific procedure based on the principle of reasonable accommodation, aimed at preserving the employment relationship whenever feasible. This article offers a critical examination of the core elements of the new Article 49.1.n) of the Workers' Statute, its interaction with the social security system, and the practical challenges arising from its implementation, both legally and organisationally. It also analyses the judicial reception of this new regulatory framework and proposes interpretative and legislative measures to strengthen systemic coherence and ensure effective protection of the right to work for persons with acquired disabilities.

Keywords: Law 2/2025; termination of employment contract; permanent disability; supervening disability; reasonable adjustments; disability discrimination; collective bargaining.

Received: 14-07-2025 / Accepted: 17-07-2025 / Published: 05-09-2025

Citation: Aragón Gómez, C. (2025). The New Regulation of Article 49 of the Workers' Statute after Law 2/2025 and the Role of Collective Bargaining in the Labour Integration of Workers with Acquired Disabilities. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 488, 148-182. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24709>

Sumario

1. El cambio de paradigma en la protección de las personas con discapacidad
 2. El principio de mantenimiento del empleo en caso de discapacidad sobrevenida y su aplicación en el ordenamiento jurídico español
 3. La reforma legislativa del artículo 49 del ET
 - 3.1. La Sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024 (asunto Ca Na Negreta)
 - 3.2. Alcance personal del procedimiento de solicitud e implantación de ajustes razonables
 - 3.3. Carácter voluntario del procedimiento implantado en el artículo 49.1 n) del ET
 - 3.4. El procedimiento de solicitud y adopción de las medidas de ajuste razonable
 - 3.5. La obligación de adoptar medidas de ajuste
 - 3.6. La ausencia de obligación en caso de que la adaptación suponga una carga excesiva
 - 3.7. Efectos de la adaptación o del cambio de puesto de trabajo
 - 3.8. La formalización del cese y sus concretas consecuencias
 4. Incapacidad, discapacidad y Seguridad Social. Puntos críticos
 5. El espacio de la negociación colectiva
 6. Conclusiones y propuestas de reforma
- Referencias bibliográficas

1. El cambio de paradigma en la protección de las personas con discapacidad

La aprobación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, la Convención) supuso un importante cambio de enfoque en el tratamiento de la discapacidad. Con su aprobación en el año 2006, las personas con discapacidad pasaron de ser objeto de políticas sociales paternalistas a ser sujetos de derechos. Tradicionalmente, la discapacidad se había enfocado desde una perspectiva médico-sanitaria. Este modelo concebía la discapacidad desde las propias limitaciones de la persona y de ello se derivaba una consecuencia clara: el reto de la integración se afrontaba procurando la adaptación de la persona al entorno (mediante medidas de recuperación o de rehabilitación). De manera que, en el caso de que no fuera posible acomodar la persona con discapacidad a los estándares sociales, se paliaba la ausencia de rentas mediante prestaciones económicas. El modelo médico, aun cuando supuso un importante avance en el ámbito del reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, partía de una premisa perversa: la persona con discapacidad se considera desviada del estándar de normalidad. (*In extenso*, sobre el impacto de la Convención en nuestro ordenamiento jurídico, en materia laboral y de Seguridad Social puede consultarse Aragón Gómez, 2010).

En esencia, el modelo médico se fundaba en un sistema de valores conocido como capacitismo,

que considera que determinadas características típicas del cuerpo y la mente son fundamentales para vivir una vida que merezca la pena ser vivida. Atendiendo a estándares estrictos de apariencia, funcionamiento y comportamiento, el pensamiento capacitista considera la experiencia de la discapacidad como una desgracia que conlleva sufrimientos y desventajas y, de forma invariable, resta valor a la vida humana. (Asamblea General de las Naciones Unidas. Informe de la Relatora Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad. Párr. 9).

Por su parte, el modelo social propugna un cambio radical del concepto mismo de discapacidad. El problema no reside en la persona, sino en la propia sociedad y en las bases sobre las que esta se ha edificado, por cuanto dificultan o impiden a determinadas personas –que no obedecen a estos estándares dominantes– el ejercicio de sus derechos. El que una persona con movilidad reducida no pueda trabajar no deriva tan solo de que no pueda caminar y esté sentada en una silla de ruedas, sino del hecho de que los centros de trabajo no sean inclusivos y accesibles. Este modelo propugna, por tanto, la remoción de las barreras y de los obstáculos creados por la propia sociedad. Para el modelo social, el concep-

to mismo de «discapacitado» es el resultado de una sociedad que no acepta, que no tiene presente la diversidad. En definitiva, es la propia sociedad la que discapacita.

Por ello, el modelo social no propugna rehabilitar al individuo, sino rehabilitar una sociedad pensada para las mayorías. El objetivo del modelo social consagrado por la Convención es asegurar a las personas con discapacidad la igualdad de oportunidades. Concretamente, en el ámbito laboral, el artículo 27 de la Convención asegura a las personas con discapacidad el derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás, lo que incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. El precepto citado impone a los Estados parte la obligación de alentar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena, ya sea en el sector público o privado.

Por su parte, en sede comunitaria, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea proclama que la dignidad humana es inviolable (art. 1) y prohíbe toda discriminación; en particular, la ejercida por razón de discapacidad (art. 21). Además, el artículo 15 de la Carta Social Europea revisada de 1996¹ impone a las partes la obligación de promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad,

mediante todas las medidas encaminadas a estimular a los empleadores para que contraten y mantengan empleadas a las personas discapacitadas en el entorno habitual de trabajo y a adaptar las condiciones de trabajo a sus necesidades o, cuando ello no sea posible por razón de la discapacidad, mediante el establecimiento o la creación de empleos protegidos en función del grado de incapacidad. Estas medidas pueden exigir, en determinados casos, el recurso a servicios especializados de colocación y de apoyo.

Más concretamente, la Directiva 2000/78/CE² establece un marco general para luchar contra la discriminación por diversos motivos; entre ellos, por razón de discapacidad. Y, a tal efecto, advierte que, a fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables.

[...] Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas

¹ Ratificada por España el 17 de mayo de 2021.

² 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 (DOCE de 2 de diciembre de 2000).

supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades. (Art. 5 Directiva 2000/78/CE).

La ratificación de la Convención por nuestro ordenamiento jurídico en el año 2007 vino a consolidar una clara tendencia hacia un modelo social de la discapacidad. En efecto, en la evolución de la legislación española podemos diferenciar cuatro etapas: una primera, claramente influida por el modelo médico, en el que la protección de las personas con discapacidad se canalizaba mediante políticas pasivas como la asistencia sanitaria o las prestaciones económicas. Una segunda etapa, en la que se aboga por políticas activas dirigidas a lograr la integración laboral de las personas con discapacidad como medio para conseguir su inserción en la sociedad. Se asegura un cupo de reserva a los trabajadores minusválidos³, se prevén incentivos a la contratación de este colectivo específico de trabajadores y se crea el empleo protegido como mecanismo de integración laboral de las personas con discapacidad que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan ejercer una actividad laboral en condiciones habituales⁴. La tercera etapa se encuentra claramente influida por el modelo social, en la que el ordenamiento jurídico prioriza la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario. El empleo protegido comienza a percibirse como un mecanismo de integración y segregación a un tiempo. Se crean así los enclaves laborales como mecanismo de tránsito entre el centro especial de empleo y un entorno laboral normalizado⁵, se regula el empleo con apoyo como medida de integración laboral de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo⁶ y se reconoce la posibilidad de que las personas con gran dependencia reciban una prestación económica de asistencia personalizada para facilitar al beneficiario el acceso al trabajo⁷.

Finalmente, durante la cuarta etapa, se evidencian importantes avances en la prohibición de la discriminación por discapacidad. Para adaptar nuestro ordenamiento interno a la Convención, se aprobó la Ley 26/2011⁸. En su disposición final segunda se encomendaba al Gobierno la elaboración y aprobación de un texto refundido que regularizara, aclarara

³ Decreto 2531/1970, de 22 de agosto, sobre empleo de trabajadores minusválidos (BOE de 15 de septiembre de 1970).

⁴ Artículo 42 de la Ley 13/1982 y Real Decreto (RD) 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo (BOE de 9 de diciembre de 1985).

⁵ RD 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad (BOE de 21 de febrero de 2004).

⁶ RD 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo (BOE de 14 de julio de 2007).

⁷ Artículo 19 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia (BOE de 15 de diciembre de 2006).

⁸ Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (BOE de 2 de agosto de 2011).

y armonizara las normas anteriores. Y, a tal efecto, se aprobó el Real Decreto Legislativo (RDLeg.) 1/2013. De otro lado, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE) de 18 de enero de 2018, asunto Ruiz Conejero, desencadenó la aprobación de la Ley 1/2020 para derogar el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores (ET) que legitimaba la extinción del contrato de trabajo en el caso de que existieran bajas médicas por contingencias comunes de duración inferior a veinte días que superaran determinados porcentajes; una fórmula que, según el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), no se acomodaba a la Directiva 2000/78/CE por atentar al derecho a la no discriminación por razón de discapacidad. Por último, la Ley 15/2022⁹ prohíbe la discriminación por razón de edad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos (art. 2.1) y considera discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad (art. 6.1 a).

Pero, a pesar de todo ello, el ordenamiento jurídico español se encuentra lejos de ofrecer una protección adecuada a los estándares de protección exigidos por la Convención.

2. El principio de mantenimiento del empleo en caso de discapacidad sobrevenida y su aplicación en el ordenamiento jurídico español

Uno de los principios que consagra la Convención es el del mantenimiento en el empleo en los supuestos de discapacidad sobrevenida. Un principio que resulta clave si tenemos en cuenta que, a efectos de integración de este concreto colectivo, deviene determinante el momento de la intervención, pues tanto la motivación, como la cualificación van en descenso a medida que aumenta el tiempo de inactividad (Cueto Iglesias, 2008, p. 105). Precisamente por ello, es importante favorecer la retención en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, en los supuestos en que esta tenga carácter sobrevenido. En esta línea, el artículo 27.1 de la Convención exige a los gobiernos que salvaguarden el derecho al trabajo, incluso, de las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, y en el apartado k) de este mismo artículo, se impone a los Estados la obligación de promover el mantenimiento del empleo y la reincorporación al trabajo de las personas con discapacidad.

Sin embargo, antes de la reforma llevada a cabo por la Ley 2/2025¹⁰, la merma de la capacidad profesional podía ser causa de extinción del contrato de trabajo, por ineptitud so-

⁹ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (BOE de 13 de julio de 2022).

¹⁰ Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del ET, aprobado por el RDLeg. 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 LGSS, aprobado por el RDLeg. 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente (BOE de 30 de abril de 2025).

brevitada (art. 52 a) ET) o por el reconocimiento de una incapacidad permanente (art. 49.1 e) ET). Y en ninguno de los dos casos el ET obligaba al empresario a reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo, aunque existiera una vacante en la empresa compatible con su capacidad residual. Tanto la ineptitud sobrevenida, como el reconocimiento de la incapacidad permanente, habilitaban al empresario a extinguir la relación laboral. Y aunque el artículo 1 del RD 1451/1983¹¹ reconoce el derecho del trabajador con incapacidad permanente parcial, a ser reubicado en otro puesto de trabajo, esta protección no se había hecho extensiva ni a los restantes grados de incapacidad permanente, ni a los supuestos de ineptitud sobrevenida. De hecho, el propio Tribunal Supremo en Sentencia de 3 de febrero de 2021 (rec. 998/2018), concluyó que, ante una declaración de incapacidad permanente, únicamente existía esta obligación de recolocación en el caso de que así se hubiera previsto en convenio colectivo o acuerdo individual. En efecto, según la Sala 4.^a, la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) era inmediatamente ejecutiva (en aplicación del art. 6.4 RD 1300/1995¹²) y la legislación vigente no imponía al empresario ningún requisito formal de comunicación o notificación al trabajador en el supuesto de extinción del contrato de trabajo por reconocimiento de una incapacidad permanente, por lo que no era preciso respetar las formalidades requeridas en caso de despido. Además, tampoco era necesario abonar indemnización alguna.

Se apreciaba, sin embargo, una corriente en la doctrina judicial que abogaba por una interpretación integradora del ordenamiento jurídico, en virtud de la cual la aplicación de los artículos 49.1 e) y 52 a) del ET debía modularse a la luz de los mandatos del artículo 40 del RDLeg. 1/2013¹³ (que prevé la adopción de medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo), de los artículos 15 y 25 de la Ley de prevención de riesgos laborales (LPRL) (que, en el marco de la prevención de riesgos laborales, recogen la obligación empresarial de adaptar el trabajo a la persona) y del artículo 6.1 a) de la Ley 15/2022 (que considera discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad). En consecuencia, para el correcto ejercicio de la facultad resolutoria empresarial basada en la ineptitud sobrevenida o en el reconocimiento de una incapacidad permanente, la empresa debía demostrar tanto la concurrencia de la ineptitud, como la imposibilidad de adecuar el puesto de trabajo a las limitaciones del trabajador o de reubicarle a un puesto compatible con su

¹¹ RD 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 (BOE de 4 de junio de 1983).

¹² RD 1300/1995, de 21 de julio, por el que se desarrolla, en materia de incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social, la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social (BOE de 19 de agosto de 1995).

¹³ RDLeg. 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 de 3 de diciembre de 2013).

estado¹⁴. Es más, el propio Tribunal Constitucional advirtió (en su Sentencia 51/2021) que el derecho a no ser discriminado por razón de discapacidad comprendía el derecho a los ajustes razonables en el puesto de trabajo cuando estos no supusiesen una carga desproporcionada o indebida al empleador.

Por su parte, la doctrina académica también alertó que la eficacia extintiva, directa e incondicionada que el artículo 49.1 e) del ET otorgaba a la incapacidad permanente (especialmente a la incapacidad permanente total) chocaba frontalmente con el artículo 40 del RDLeg. 1/2013, y parecía difícilmente compatible con la Directiva 2000/78 (Goñi Sein y Rodríguez Sanz de Galdeano, 2015, pp. 264 a 282; Gutiérrez Colominas, 2018; Solà i Monells, 2020; Rodríguez Sanz de Galdeano, 2020, p. 72), pues aun cuando su artículo 5 no incluía expresamente la extinción del contrato como ámbito objetivo en el que podían efectuarse ajustes razonables, había sido interpretado de forma expansiva por parte del TJUE¹⁵. Esta interpretación conectaba además directamente con los compromisos asumidos por España al ratificar la Convención.

3. La reforma legislativa del artículo 49 del ET

3.1. La Sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024 (asunto Ca Na Negreta)

El régimen jurídico de la extinción del contrato de trabajo por el reconocimiento de una incapacidad permanente se ha visto directamente afectado por la STJUE de 18 de enero de 2024 (asunto Ca Na Negreta). En este concreto supuesto, el trabajador prestaba servicios como conductor de camión de retirada de residuos para una empresa de reciclaje. En diciembre de 2016, sufrió un accidente de trabajo que le provocó una fractura abierta del calcáneo del pie derecho. Y, a raíz de este accidente, quedó en situación de incapacidad temporal. Un año y medio después, el INSS le denegó la incapacidad permanente; si bien se le reconoció el derecho a una indemnización a tanto alzado por lesión permanente no incapacitante. Ante esta situación, la empresa destinó al trabajador a un puesto de trabajo adaptado a las secuelas resultantes del accidente de trabajo. Concretamente, le encomendó las funciones de conductor en el sector de puntos de recogida móviles (pues esta tarea requería menos tiempo de conducción y era compatible con las limitaciones físicas del empleado).

¹⁴ Sentencias del Tribunal Superior de Justicia (SSTSJ) de Madrid de 19 de octubre de 2015 (rec. 281/2015), de 30 de noviembre de 2015 (rec. 483/2015), de 18 de abril de 2016 (rec. 90/2016), y de Andalucía de 27 de febrero de 2019 (rec. 344/2018) y de 11 de mayo de 2022 (rec. 2885/2021), entre otras.

¹⁵ En efecto, la STJUE de 11 de abril de 2013, asunto Danmark, reafirma la obligación de adoptar ajustes razonables como control previo a la extinción del contrato.

Entre tanto, el trabajador impugnó la resolución del INSS y el juzgado estimó la demanda, reconociéndole el derecho a una incapacidad permanente total para su profesión habitual. La empresa resolvió el contrato de trabajo con arreglo al artículo 49.1 e) del ET. Disconforme con la decisión de la empresa, el trabajador impugnó la decisión extintiva y en la instancia, el juez desestimó la demanda, pues entendió que el reconocimiento de una incapacidad permanente total para ejercer la profesión habitual justificaba la extinción del contrato, sin que existiese la obligación por parte del empresario de destinar al trabajador a otro puesto de trabajo dentro de la misma empresa.

Interpuesto recurso de suplicación, el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares decidió plantear una cuestión prejudicial ante el TJUE. En concreto, el órgano jurisdiccional español formula dos cuestiones prejudiciales: a) si la extinción automática del contrato de trabajo se adapta a las exigencias del derecho de la Unión cuando estamos ante un trabajador al que se le ha reconocido una incapacidad permanente total sin previsión de mejoría, y b) si es necesario acreditar la adopción de ajustes razonables con carácter previo a la resolución del contrato o, en su caso, demostrar que tales ajustes constituirían una carga excesiva.

En respuesta a esta cuestión, el TJUE en su Sentencia de 18 de enero de 2024, advierte que la legislación española parece dispensar al empresario de su obligación de realizar o, en su caso, de mantener ajustes razonables (como, por ejemplo, un cambio a otro puesto) aun cuando el trabajador de que se trate disponga de las competencias, capacidades y disponibilidad requeridas para desempeñar las funciones esenciales de ese otro puesto. Además, tampoco parece obligar al empresario a demostrar que tal cambio de puesto podría imponerle una carga excesiva, antes de proceder a la extinción del contrato.

Y ante ello concluye que la normativa española –que asimilaba la incapacidad permanente total con una incapacidad permanente absoluta o con la muerte– era contraria al objetivo de integración profesional de las personas con discapacidad. El artículo 5 de la Directiva 2000/78, interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los artículos 2 y 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente para ejecutar las tareas que le incumben en virtud de dicho contrato, debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables para permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva.

Y para determinar si las medidas en cuestión dan lugar a una carga desproporcionada, el TJUE advierte que deben tenerse en cuenta el coste que impliquen, el tamaño de la empresa, los recursos de la compañía y su volumen de negocio, así como la existencia de ayudas públicas. Además, debe precisarse que solo existe la posibilidad de destinar a una persona con discapacidad a otro puesto de trabajo cuando exista una vacante que el trabajador en cuestión puede ocupar. Por consiguiente, el concepto de ajustes razonables

implica que un trabajador que, debido a su discapacidad, ha sido declarado no apto para las funciones esenciales del puesto que ocupa sea reubicado en otro puesto para el que disponga de las competencias, las capacidades y la disponibilidad exigidas, siempre que esa medida no suponga una carga excesiva para la empresa.

La obligada adaptación del derecho interno a las exigencias impuestas por el TJUE se ha materializado en la aprobación de la Ley 2/2025. Como con acierto apunta la doctrina, estamos ante la crónica de una reforma anunciada (De la Puebla Pinilla, 2024, p. 8). Y, de hecho, lo sorprendente no es el reproche del TJUE, sino que el artículo 49.1 e) del ET hubiese subsistido con esa redacción hasta el año 2024 (Moreno Pueyo, 2024, p. 4). En realidad, ni siquiera hubiera sido preciso esperar a que el TJUE pusiera de manifiesto la incompatibilidad entre la extinción automática por incapacidad permanente y la obligación de aplicar ajustes razonables.

A través de esta reforma, el legislador ha tratado de adaptar el ordenamiento jurídico español al artículo 27 de la Convención y al artículo 5 de la Directiva 2000/78. A tal efecto, aunque la norma mantiene la posibilidad de que el contrato de trabajo se extinga con motivo del reconocimiento de una incapacidad permanente, elimina la automaticidad de dicho cese. En concreto, la reforma modifica el artículo 49.1 e) del ET para dejar únicamente el fallecimiento como causa de extinción automática del contrato de trabajo. Además, incorpora una nueva letra n) en este mismo precepto, en el que se aloja la extinción del contrato por reconocimiento de una incapacidad permanente, previendo un régimen jurídico autónomo y particularizado que gira sobre una premisa esencial: favorecer el mantenimiento del contrato, siempre y cuando confluya el deseo de la persona trabajadora y la posibilidad real de la empresa de dar satisfacción a ese deseo.

La reforma modifica igualmente el artículo 48.2 del ET con el fin de mantener el contrato de trabajo en suspenso «durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante o disponible». Añade también un nuevo párrafo en el artículo 174.5 de la Ley general de la Seguridad Social (LGSS) y en el artículo 120 de la Ley reguladora de la jurisdicción social (LRJS), al objeto de canalizar, a través del proceso de extinción por causas objetivas, las impugnaciones relativas al cese por reconocimiento de una incapacidad permanente.

En las siguientes líneas, analizaremos de forma pormenorizada el contenido de esta reforma.

3.2. Alcance personal del procedimiento de solicitud e implantación de ajustes razonables

Aunque la STJUE de 18 de enero de 2024 se refiere a un supuesto de incapacidad permanente total, el procedimiento de solicitud de ajuste razonable del artículo 49.1 n) del ET, se

ha hecho extensivo a todos los grados de incapacidad (total, absoluta y gran incapacidad)¹⁶. El ordenamiento jurídico, sin embargo, no ha previsto su aplicación en caso de despido objetivo por ineptitud sobrevenida. A pesar de ello, entendemos que, en tal caso, este trámite debería ser igualmente respetado, por cuanto la necesidad de establecer ajustes razonables se desprende directamente del artículo 40 del RDLeg. 1/2013 y de los artículos 15 y 25 de la LPRL.

3.3. Carácter voluntario del procedimiento implantado en el artículo 49.1 n) del ET

El procedimiento implantado en el artículo 49.1 n) del ET se sustenta en el principio de voluntariedad, pues la norma no impone el mantenimiento de la relación laboral, sino que traslada a la persona trabajadora la decisión de solicitar (o no) la adaptación del puesto de trabajo tras la declaración de incapacidad permanente. Esta regulación confronta con lo previsto en el artículo 40.2 del RDLeg. 1/2013, que configura la adaptación o el cambio de puesto como una obligación automática de la empresa. Y, de hecho, en opinión del propio Tribunal Constitucional, en su Sentencia 51/2021, la obligación de realizar ajustes razonables no se limita únicamente a los supuestos en que estos se solicitan, expresa y formalmente, por el afectado.

Pero el legislador ha preferido respetar la voluntad de la persona afectada por la incapacidad y no imponerle la obligación de trabajar. Por tanto, la declaración de incapacidad permanente se mantiene como causa extintiva y se deja en manos de la persona trabajadora no solo la solicitud de un posible ajuste, sino también la aceptación del cambio propuesto por la empresa. De esta forma, el contrato de trabajo se extinguirá por declaración de incapacidad permanente: a) cuando no exista posibilidad de realizar ajustes; b) cuando no quepa la reubicación a otro puesto, c) o cuando «existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto». La novación contractual, por tanto, no puede imponerse. Y tampoco cabe exigir al trabajador que justifique formalmente el motivo de su rechazo. Y aun cuando el precepto hace únicamente alusión a la posibilidad de rehusar el cambio de puesto, entiendo que el principio de voluntariedad igualmente resulta aplicable en los supuestos de adaptación de este. Para la empresa, sin embargo, el procedimiento no tiene carácter voluntario, sino que debe implantar el ajuste, salvo que este no sea materialmente posible o no sea económicamente viable.

¹⁶ Sin embargo, para Mella Méndez (2024, p. 18), tras la STS de 11 de abril de 2024 (rec. 197/2023), no cabe exigir a la empresa que realice ajustes razonables para mantener al trabajador afectado de una incapacidad permanente absoluta o una gran incapacidad.

3.4. El procedimiento de solicitud y adopción de las medidas de ajuste razonable

Reconocida la situación de incapacidad permanente, la persona trabajadora dispone de un plazo de diez días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución del INSS para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral. De la literalidad del precepto parece desprenderse que, sin solicitud de la persona trabajadora, no se activa el deber de la empresa. ¿Pero qué ocurre en caso de que la solicitud sea verbal o tenga lugar de forma extemporánea? Algunos autores entienden que la conclusión debería ser la misma (Cavas Martínez, 2025, p. 5). Sin embargo, comparto la opinión de quien defiende la admisibilidad de una solicitud fuera de plazo, siempre que concurra una causa que lo justifique y tenga lugar, al menos, durante los tres primeros meses que tiene la empresa para evaluar las posibles alternativas (Beltrán de Heredia Ruiz, 2025).

Por su parte, la empresa cuenta con un plazo de tres meses para realizar los ajustes necesarios, ya sea para adaptar el puesto de trabajo o para reubicar al trabajador en otro puesto distinto. Dicho plazo se computa desde la fecha de la notificación de la resolución del INSS y se trata de un periodo máximo, por lo que no es necesario agotarlo. Pues bien, el hecho de que el plazo comience a computar desde la notificación de la entidad gestora y no desde la solicitud del trabajador evidencia lo anteriormente expuesto: que la obligación de realizar ajustes razonables, o al menos de proponerlos, debe quedar desligada de la expresa solicitud de la persona afectada (Gómez Esteban, 2025, p. 10).

Durante este trámite, es clave el papel que el ordenamiento jurídico ha encomendado a los servicios de prevención, pues deben: a) determinar el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, y b) identificar los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora. Sin duda, sorprende la redacción del precepto, en la medida en que asigna al servicio de prevención un papel decisorio, cuando su función es asesora y técnica, en calidad de auxiliar del empresario (García Rodríguez, 2025).

Finalizado el procedimiento, el contrato de trabajo –en situación de suspensión por aplicación del párrafo segundo del art. 48.2 ET– se reanudará o se extinguirá: el contrato se reanudará si, siendo viable la adaptación del puesto o la reubicación de la persona a otro puesto distinto, el trabajador acepta la modificación propuesta. Y se extinguirá en caso contrario, bien por imposibilidad de la empresa o bien por decisión del empleado. No obstante, en mi opinión, nada impediría que las partes acordasen el mantenimiento de la situación suspensiva a la espera de que se pueda implantar la adaptación (si el periodo de tres meses resulta, a tal efecto, insuficiente) o de que se produzca una vacante adecuada.

A este respecto, el legislador no aclara cuál es el plazo del que dispone el trabajador para pronunciarse sobre la aceptación o el rechazo del cambio. Y, ante el silencio de la norma,

comparto la opinión de quien sugiere como posible solución aplicar por analogía el plazo de diez días naturales que tiene el trabajador para solicitar el mantenimiento del contrato de trabajo (Cavas Martínez, 2025, p. 10).

Al margen de lo expuesto, el procedimiento de solicitud e implantación de ajustes plantea importantes dudas de aplicación práctica que conviene abordar:

Primero. ¿Qué ingresos percibe el trabajador mientras se sustancia este trámite? El anteproyecto de reforma del artículo 49.1 e) del ET no clarificaba en qué situación quedada el trabajador en incapacidad permanente, mientras el empresario decidía sobre la solicitud de adaptación¹⁷. En el proyecto de Ley, la solución propuesta pasaba por modificar el artículo 174.5 de la LGSS al objeto de prorrogar los efectos económicos de la incapacidad temporal y, si finalmente se extinguía el contrato de trabajo, se iniciaba el pago de la pensión de incapacidad permanente a partir de la fecha de solicitud de la prestación, siempre y cuando fuese dentro de los tres meses siguientes a la fecha en la que la empresa hubiese comunicado al trabajador la imposibilidad de la adaptación o de la recolocación.

Pero, el artículo 174.5 de la LGSS, en la redacción conferida por la Ley 2/2025, ya no hace la más mínima alusión a dicha prórroga. Se limita a indicar que, en el caso de que se mantenga el contrato de trabajo (gracias a la adaptación o a la recolocación), el abono de la prestación de incapacidad permanente se suspenderá si aquel resulta incompatible con esta. Y de ahí que no logre comprender por qué esta modificación legislativa se ha mantenido en la ubicación inicialmente propuesta (en el art. 174.5 LGSS), cuando dicho precepto regula la prolongación de los efectos económicos de la incapacidad temporal y la solución finalmente adoptada ha sido otra. Lo más lógico es que esta modificación se hubiese incorporado dentro del artículo 198 de la LGSS, dedicado precisamente a la regulación de la compatibilidad entre la pensión de incapacidad permanente y el trabajo; máxime si tenemos en cuenta que la reforma no hace sino aplicar el régimen general de incompatibilidades a este concreto supuesto.

Pues bien, volviendo a la pregunta con la que iniciábamos este epígrafe (¿qué es lo que cobra la persona trabajadora durante este trámite?), debemos tener en cuenta que durante el tiempo en que se resuelven los ajustes, el contrato de trabajo permanece en suspenso, por lo que es evidente que el trabajador no cobra salario. En este caso, la situación de necesidad se cubre con una prestación de la Seguridad Social. Pero el legislador no se pronuncia de forma clara al respecto, pues se limita a decir que la prestación de incapacidad permanente se suspenderá. En consecuencia, debemos sobreentender que el trabajador comenzó a cobrar dicha pensión en la fecha de reconocimiento de la incapacidad por resolución del INSS¹⁸, pues no puede suspenderse lo que todavía no ha surtido efectos.

¹⁷ Como, con acierto, advierte Mella Méndez (2024, p. 18).

¹⁸ En el mismo sentido, Cruz Villalón *et al.* (2025, p. 142).

En cualquier caso, la reforma del artículo 174.5 de la LGSS tiene carácter transitorio, «hasta que se modifique la regulación relativa a la compatibilidad del trabajo con la percepción de la prestación económica por incapacidad permanente» (exposición de motivos). Una modificación que, de conformidad con la disposición final tercera.2 de la Ley 2/2025, debe acometerse en el plazo de seis meses, siguiendo las recomendaciones del Pacto de Toledo y en el marco del diálogo social.

Segundo. ¿Se debe seguir este trámite en caso de suspensión del contrato de trabajo ex artículo 48.2 del ET? Sabemos que, si el órgano que califica la incapacidad considera que es previsible la recuperación del trabajador en el plazo de dos años, así se lo hará saber al empresario con la finalidad de que el contrato de trabajo no se extinga, sino que quede en suspenso (art. 7.2 RD 1300/1995). Y la empresa, durante este lapso, tiene la obligación de reservar al trabajador su puesto de trabajo para el caso de que este recuperara su capacidad profesional (art. 48.2 ET). Pues bien, para parte de la doctrina, es obvio que durante la suspensión del contrato de trabajo (ante la previsible mejoría del pensionista en el plazo de dos años), «la empresa no viene obligada a llevar a cabo ajustes razonables al no existir actividad laboral» (Cavas Martínez, 2025, p. 5). Comparto con esta corriente la conclusión, pero no el motivo. La finalidad de los ajustes es procurar el mantenimiento de la relación laboral y dicho objetivo se cumple con la suspensión del contrato. Dicho en otros términos, la obligación de la empresa de reservar el puesto de trabajo ya supone, en sí misma, una medida de ajuste adoptada por imperativo legal. No obstante, creo que hubiera sido conveniente que el ordenamiento jurídico hubiera hecho extensivo el procedimiento a estos supuestos de suspensión, al objeto de evitar la obsolescencia profesional.

3.5. La obligación de adoptar medidas de ajuste

Según el artículo 2 m) del RDLeg. 1/2013, los ajustes razonables: son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

En la práctica, la medida de ajuste se puede concretar en una adaptación del puesto de trabajo o en un cambio de puesto. Por lo que respecta a la adaptación, la empresa podría ofrecer un horario de trabajo flexible, prestar servicios a distancia¹⁹, una reducción del tiempo de trabajo²⁰, la exoneración de determinadas funciones, la formación para uti-

¹⁹ STSJ de Galicia de 15 de enero de 2025 (rec. 5548/2024).

²⁰ STJUE de 11 de abril de 2011, asunto Danmark.

lizar tecnologías de apoyo en el trabajo, tutorías para que puedan superar cualquier obstáculo que encuentren en el lugar de trabajo, etc.²¹

Por lo que respecta al cambio de puesto, conviene llamar la atención sobre el siguiente extremo: en el anteproyecto de ley, se hacía alusión al cambio «a otro puesto de trabajo vacante compatible con su nueva situación». En la redacción finalmente aprobada, la norma se refiere a un puesto de trabajo «vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora». La verdad es que no se comprende muy bien qué exigencia adicional aporta la disponibilidad (pues, en definitiva, lo que está vacante, está disponible), ni tampoco el motivo por el cual el puesto debe ser acorde con el perfil profesional de la persona trabajadora. Es completamente lógico que el puesto deba ser compatible con su capacidad residual. ¿Pero por qué debe ser necesariamente acorde con su perfil? Máxime si tenemos en cuenta que la novación del contrato se condiciona a la aquiescencia del trabajador y que una medida de ajuste es la formación. De ahí que compartamos la opinión de quien defiende que sí pueden hacerse propuestas de cambio que excedan del perfil profesional (Beltrán de Heredia Ruiz, 2025).

De otro lado, supongamos que la empresa puede implantar varias medidas de ajuste, todas ellas adecuadas y razonables. Ante varias posibilidades de coste similar, ¿puede la empresa elegir la que crea conveniente? ¿Se trata de una decisión que puede adoptar la empresa de forma unilateral, sin contar con la opinión de la persona afectada? La duda resulta razonable porque, de entrada, ni siquiera queda del todo claro si la adaptación del puesto o el cambio de puesto constituyen opciones alternativas (Cavas Martínez, 2025, p. 6) o si entre ellas existe una relación jerarquizada. No obstante, por el orden en que se mencionan las dos medidas en el texto, parece que el legislador quiere establecer una orden de prelación entre las mismas, siguiendo la misma lógica del artículo 26 de la LPRL, de forma que se deberían aplicar de menor a mayor intensidad (Goñi Sein, 2025).

Pero dentro de las posibles medidas de adaptación del puesto o dentro de los posibles cambios de puesto identificados por el servicio de prevención, ¿compete a la empresa elegir la que crea más conveniente? El artículo 49.1 n) del ET no prevé de forma expresa un trámite de negociación entre la empresa y la persona trabajadora. Y tampoco ha hecho uso del sistema arbitral previsto en el artículo 66.2 del RDLeg. 1/2013 en relación con el artículo 74 de ese mismo cuerpo normativo. A pesar de ello, una parte de la doctrina académica entiende que la empresa debe contar con la opinión de la persona afectada, que debe poder hacer peticiones o sugerencias concretas (Mella Méndez, 2024, p. 17). Al margen de la conveniencia de una solución paccionada (que reducirá, sin duda, el número de impugnaciones), la necesidad de negociación parece desprenderse de la propia Convención. En

²¹ «Documento Guía para la comprensión y buena aplicación de los ajustes razonables como medida de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad». Consejo Nacional de Discapacidad. Acuerdo del pleno de 28 de mayo de 2024.

efecto, según el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas²², para que un ajuste se considere razonable, «los cambios deben negociarse con el interesado». Es más, según este órgano, cuando una empresa detecte una barrera para la plena inclusión de una persona con discapacidad, debe colaborar con ella para encontrar posibles soluciones que permitan eliminar dicho obstáculo, «teniendo en cuenta la solución preferida por el interesado [...] a menos que suponga una carga indebida»²³. Dicho en otros términos, la búsqueda de un ajuste razonable tiene que ser «un proceso cooperativo e interactivo entre el empleado y el empleador, tratando de encontrar la mejor adecuación posible entre las necesidades de cada uno»²⁴.

3.6. La ausencia de obligación en caso de que la adaptación suponga una carga excesiva

Según el artículo 49.1 n) del ET,

para determinar si la carga es excesiva se tendrá particularmente en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas.

Con base en la literalidad del precepto, parece que los criterios que determinan si una carga es excesiva se refieren, en exclusiva, a las medidas de adaptación del puesto de trabajo. No obstante, es evidente que la exigencia de razonabilidad igualmente es predicable del cambio de puesto de trabajo. Pero, en tal caso, esa razonabilidad se concreta en que no existe obligación legal de proveer ese nuevo puesto, sino que este debe estar vacante y disponible en el momento de la solicitud. Además, el puesto debe ser acorde con el perfil profesional del pensionista y compatible con su nueva situación.

Por lo expuesto, la ausencia de un puesto vacante y disponible en el momento de la solicitud del trabajador conllevaría la extinción de la relación laboral. Sorprende, sin duda, una regulación tan drástica. Habiendo manifestado el trabajador su voluntad de mantenerse en activo, hubiera sido más lógico reconocer en tal caso, a la persona trabajadora, un derecho expectante al reingreso en el supuesto de que la vacante se produzca en un futuro.

²² Observación general núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, p. 5.

²³ Ídem, p. 11.

²⁴ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de Naciones Unidas, Dictamen aprobado por el Comité respecto de la Comunicación 34/2015, p. 12.

No obstante, ante la previsión de que un puesto compatible quede vacante en un tiempo, nada impediría que las partes acordaran mantener el contrato en suspenso a la espera de que esa plaza quede disponible.

Ya hemos visto que, según puntualiza el legislador, una carga no se considera excesiva cuando es paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas. Y a tal efecto, «las administraciones públicas competentes podrán establecer un régimen de ayudas públicas para contribuir a sufragar los costes derivados de la obligación de realizar ajustes razonables» (art. 66.2 RDLeg. 1/2013). Pues bien, a este respecto, debemos tener en cuenta que el artículo 12 del RD 1451/1983 prevé una subvención por la adaptación del puesto de trabajo para evitar accidentes o para eliminar barreras u obstáculos que dificulten el trabajo de la persona con discapacidad. El problema es que el importe de esta ayuda –que asciende a 901,50 €, de acuerdo con el art. 1 de la Orden de 13 de abril de 1994²⁵, y que no se ha actualizado desde entonces– se muestra claramente insuficiente. Además, su regulación solo permite su concesión por una única vez, lo que carece de lógica cuando se constata una variación de las circunstancias (por agravación de la discapacidad o por la introducción de modificaciones técnicas en el puesto de trabajo).

Más concretamente, en las empresas con menos de 25 personas en plantilla, el artículo 49.1 n) del ET indica que la carga es excesiva cuando el coste de la adaptación supere la cuantía mayor entre: a) la indemnización que correspondería a la persona trabajadora por despido improcedente; y b) seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación. ¿Pero entonces protegemos la situación de discapacidad o a las personas trabajadoras con mayor antigüedad y/o salario?²⁶

3.7. Efectos de la adaptación o del cambio de puesto de trabajo

La adaptación del puesto de trabajo y la reubicación de la persona trabajadora afectada no se rigen por las reglas relativas a la movilidad funcional (art. 39 ET), a la movilidad geográfica (art. 40 ET) o a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 ET), dado que la novación contractual no obedece a un interés empresarial²⁷. No hay, por tanto, garantía retributiva alguna, de forma que la medida podría conllevar una reducción de la retribución anteriormente percibida (por una reducción de jornada, por la exoneración

²⁵ Orden de 13 de abril de 1994, por la que se regula la concesión de las ayudas y subvenciones sobre fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, establecidas en el capítulo II del RD 1451/1983, de 11 de mayo de 1983 (BOE de 5 de mayo de 1994).

²⁶ Como con acierto apunta Arenas Gómez (2025).

²⁷ Así lo entiende también Mella Méndez (2024, p. 18). Sin embargo, para Goñi Sein (2025) el cambio «se llevaría a cabo de conformidad con las reglas establecidas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en los arts. 39.4 y 41.1 f) ET».

de determinadas funciones, por la modificación de determinadas condiciones de trabajo, etc.)²⁸. En efecto, de acuerdo con la regla general contenida en el artículo 26.3 *in fine* del ET, los complementos que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación o resultados de la empresa no tienen carácter consolidable. Por tanto, en teoría, una adaptación de puesto puede implicar la pérdida de determinadas partidas retributivas vinculadas a las concretas particularidades del trabajo realizado con anterioridad. Lo que ocurre es que detrás de esta concreta adaptación del puesto de trabajo se encuentra el reconocimiento de una incapacidad. Precisamente por ello, entiendo que la pérdida retributiva derivada del ajuste no debería ser asumida por la empresa, pero tampoco debería ser soportada por la persona afectada, sino que debería ser paliada a través de una prestación de la Seguridad Social. Volveremos con posterioridad sobre este extremo.

3.8. La formalización del cese y sus concretas consecuencias

Si el ajuste constituye una carga excesiva y si no existe un puesto de trabajo vacante y compatible, la empresa puede proceder a la extinción del contrato de trabajo. Pues bien, es evidente que, en tal caso, ya no basta dar de baja a la persona trabajadora en la Seguridad Social, como entendió el Tribunal Supremo en su Sentencia de 3 de febrero de 2021 (rec. 998/2018). El propio artículo 49.1 n) del ET exige que el cese se comunique por escrito a la persona trabajadora y en dicha notificación la empresa deberá relacionar los motivos que le impiden mantener el contrato de trabajo y le obligan a optar por la extinción de la relación laboral. Y, a este respecto, lo que no se relacione en dicha comunicación, no podrá ser alegado con posterioridad²⁹.

Al margen de lo expuesto, conforme a la literalidad del precepto, debemos tener en cuenta que, para proceder a la extinción del contrato de trabajo, la empresa dispone «del mismo plazo». La redacción, sin duda, es mejorable, pues no queda claro si se trata del mismo plazo de tres meses (dentro del cual debe tener lugar la implantación de las medidas de ajuste o, en su defecto, la extinción de la relación laboral) o dos plazos independientes de idéntica duración que se suceden en el tiempo. Algunos autores se inclinan por esta segunda interpretación (Beltrán de Heredia Ruiz, 2025). Pero, de ser así, no se comprende muy bien cuál es la finalidad, pues se trataría de un plazo adicional totalmente excesivo e innecesario (Cavas Martínez, 2025, p. 10).

Ante la resolución del contrato de trabajo por decisión de la empresa, la persona afectada puede impugnar la decisión extintiva ante la jurisdicción social. Y dicha pretensión debe articularse a través del procedimiento especial de extinción por causas objetivas (arts. 120

²⁸ En este mismo sentido, Cavas Martínez (2025, p. 9).

²⁹ STSJ de Madrid de 7 de abril de 2025 (rec. 158/2025).

a 123 LRJS). Pues bien, según aclara el artículo 120.2 de la LRJS, en la redacción conferida por la disposición final primera de la Ley 2/2025, «el procedimiento será urgente y se le dará una tramitación preferente»; una tramitación privilegiada que encuentra su razón de ser en la clara conexión entre la extinción del contrato de trabajo y la posible vulneración del principio de igualdad y no discriminación por razón de discapacidad.

Al hilo de lo expuesto, es necesario abordar si el despido se declarará nulo o improcedente. Para responder a esta cuestión, debemos tener en cuenta que el artículo 2 de la Convención considera discriminación por discapacidad la no realización de los ajustes razonables. Y en idénticos términos se pronuncian los artículos 63 del RDLeg. 1/2013³⁰ y 6.1 a) de la Ley 15/2022. Además, a estos concretos efectos, el artículo 40 del RDLeg. 1/2013, en la redacción conferida por la disposición final segunda.2 de la Ley 3/2023³¹, aclara que una persona que tenga reconocida una pensión de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados tendrá la consideración de persona con discapacidad. Por lo tanto, ante un supuesto de claro incumplimiento empresarial (por total ausencia de propuesta de ajuste o por realización de una propuesta manifiestamente insuficiente), el cese debe considerarse discriminatorio y, por tanto, nulo. La empresa deberá readmitir al trabajador y abonar los salarios de tramitación. Además, será posible condenar a la empresa al abono de una indemnización adicional por la lesión de un derecho fundamental³².

En cualquier caso, conviene aclarar que no estamos ante un supuesto de nulidad objetiva, sino de nulidad por discriminación. En consecuencia, habrá que partir de la existencia de indicios que generen una razonable sospecha en favor del alegato de discriminación o lesión del derecho fundamental. Y, a tal efecto, es la persona trabajadora afectada la que deberá aportar un principio de prueba que razonablemente permita considerar que la parte demandada ha actuado guiada por intereses ilícitos contra derechos fundamentales racionalmente reconocidos. En tal caso, se alteraría la carga de la prueba y se exigiría a la empresa la necesidad de justificar que su decisión extintiva no guarda relación con la incapacidad.

Sin embargo, las meras discrepancias con respecto a la razonabilidad del ajuste podrían conllevar la improcedencia (Lahera Forteza, 2025).

Pues bien, en caso de ser nulo, ¿qué ocurriría con los salarios de tramitación? Sabemos que, con base en el artículo 53.5 del ET, en relación con el artículo 55.5 de este mismo cuerpo normativo, si el despido se declara nulo, la empresa deberá readmitir al trabajador y abonar los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido hasta la fecha de la readmisión (arts. 53.5 y 55.5 ET). Además, la empresa deberá instar el alta del traba-

³⁰ RDLeg. 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 de 3 de diciembre de 2013).

³¹ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (BOE de 1 de marzo de 2023).

³² Un daño que la STSJ de Madrid de 7 de abril de 2025 (rec. 158/2025) cuantifica en 15.000 euros.

jador en la Seguridad Social y cotizar por él con carácter retroactivo. Lo que ocurre es que, en este concreto supuesto, el trabajador ya ha percibido la pensión de incapacidad permanente. ¿Deberíamos entender que no procede abonar los salarios de tramitación, en la medida en que el trabajador no ha sufrido un daño económico por cuanto ha venido percibiendo la pensión de incapacidad permanente³³? ¿O debemos entender que la pensión de incapacidad previamente abonada debe considerarse indebida? Nada aclara el ordenamiento jurídico al respecto. No obstante, entiendo que la respuesta correcta es la segunda y que debería articularse una solución similar a la prevista en el artículo 268.5 b) de la LGSS en caso de desempleo: con motivo de la readmisión del trabajador, la pensión de incapacidad permanente se consideraría indebida por causa no imputable al trabajador. La entidad gestora cesará en el abono de la pensión y el empresario deberá ingresar al INSS las cantidades percibidas por el trabajador, deduciéndolos de los salarios de tramitación, con el límite de la suma de dichos salarios.

Pero es posible que la empresa no resuelva el contrato de trabajo y la controversia gire en torno a los ajustes propuestos. ¿Debería canalizarse también esta pretensión a través del proceso especial previsto en los artículos 120 a 123 de la LRJS? ¿Y si la empresa no hubiese contestado en el plazo de tres meses? En tal caso, entiendo que el trabajador debería accionar por despido. El problema es que el plazo se contabiliza desde que al empleador se le notificó la resolución del INSS; un dato que el trabajador desconoce y que, sin embargo, condiciona el plazo para accionar por despido (Carmona Pozas, 2025, p. 232).

4. Incapacidad, discapacidad y Seguridad Social. Puntos críticos

Según el artículo 174.5 de la LGSS, la pensión de incapacidad permanente se suspende durante el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones. Por su parte, el artículo 198.1 de la LGSS advierte que, en caso de incapacidad permanente total, la pensión vitalicia correspondiente solo es compatible con el salario que pueda percibir el trabajador

³³ Pues recordemos que, a pesar de su denominación, los salarios de tramitación tienen naturaleza indemnizatoria (SSTS de 1 de marzo de 2004, rec. 4846/2002 y de 21 de octubre de 2004, rec. 4966/2002). Y, partiendo de su carácter resarcitorio, los salarios de tramitación no se devengan si el despido coincide con un proceso de incapacidad temporal del trabajador. En palabras del propio Tribunal Supremo,

Si la incapacidad temporal suspende el contrato de trabajo y esta suspensión exonera de las obligaciones de trabajar y de remunerar el trabajo, cuando el despido se produce en ese tiempo en que no son debidos los salarios, tampoco cabe imponer a la empresa el abono de los salarios de tramitación en el despido declarado improcedente, en el tramo temporal que coincidan el despido con la incapacidad temporal y con las prestaciones debidas por esta contingencia. (STS de 15 de septiembre de 2010, rec. 4565/2009).

en la misma empresa o en otra distinta, siempre y cuando las funciones no coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente total.

Partiendo de lo anteriormente expuesto, si la relación laboral no se extingue porque el trabajador sigue desempeñando su mismo puesto de trabajo (si bien, adaptado), el trabajador incurriría en incompatibilidad, en la medida en que desempeña un trabajo que se corresponde con su profesión habitual. En consecuencia, se suspendería el abono de la pensión de incapacidad permanente. Si, con posterioridad, el contrato de trabajo se extinguiera, se reanudaría el abono de la pensión; salvo, obviamente, que el trabajador optara por cobrar la prestación por desempleo, en aplicación del artículo 272 e) de la LGSS.

Pero si el trabajador hubiese sido reubicado en un puesto de trabajo distinto, el abono de la pensión de incapacidad permanente se mantendría, pues no hay incompatibilidad entre su percepción y el desempeño de una actividad que no se corresponde con la profesión habitual. No obstante lo anterior, es evidente que no cobraría el incremento correspondiente a la incapacidad permanente total cualificada, partiendo de la plena incompatibilidad de dicho complemento con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o propia. En efecto, el segundo párrafo del artículo 198.1 de la LGSS prevé la posibilidad de que se determine (se entiende que de forma reglamentaria) la incompatibilidad entre la percepción del incremento correspondiente a la incapacidad permanente total cualificada y la realización de un trabajo. Y, a tal efecto, el artículo 6.4 del Decreto 1646/1972³⁴ dispone que este incremento quedará en suspenso durante el periodo en que el trabajador obtenga un empleo.

¿Pero qué ocurre si esta adaptación del puesto de trabajo conlleva una reducción de la retribución? No olvidemos que la adaptación se puede concretar en una reducción de la jornada de trabajo (con la correlativa minoración del salario), en una exoneración de determinadas funciones o una modificación de las condiciones de trabajo, lo que puede suponer la pérdida de determinados complementos salariales, dado que, al tratarse de complementos vinculados al puesto de trabajo no tienen, por ley, carácter consolidable (art. 26.3 ET). En este concreto supuesto, proponemos una reforma que garantice el abono de la pensión de incapacidad en proporción a esa minoración del salario. De esta forma, la cuantía de la pensión se determinaría en función de la pérdida de ingresos que se experimenten. Con ello, el sistema mantendría la lógica de reconocer prestaciones económicas sustitutivas de las rentas de activo y, al tiempo, daría respuesta al derecho al trabajo y a la obligación de favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad.

De otro lado, también debemos preguntarnos qué ocurriría si al trabajador se le reconociera una incapacidad permanente absoluta o una gran incapacidad. De conformidad con el artículo 198.2 de la LGSS, las pensiones vitalicias en caso de incapacidad permanente

³⁴ 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 de 28 de junio de 1972).

absoluta o de gran incapacidad «no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del incapacitado y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión». Esta redacción ha suscitado dudas en la doctrina académica y judicial, teniendo en cuenta que la incapacidad permanente absoluta se define como aquella que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio (disp. trans. vigésima sexta.5 LGSS³⁵). Si este grado de incapacidad se condiciona a la total ausencia de capacidad de trabajo, resulta difícil admitir la posibilidad del trabajador afectado de prestar una actividad profesional. Sin embargo, el propio artículo 198.2 de la LGSS está admitiendo, en la práctica, la existencia de una cierta capacidad de trabajo residual. Esta compleja regulación normativa ha provocado que, con base en un mismo precepto, se hayan avalado interpretaciones jurídicas radicalmente contrapuestas:

Tesis restrictiva: compatibilidad únicamente con trabajos marginales, esporádicos o de poca entidad. Inicialmente, el TS entendió que esta regla de compatibilidad se refería única y exclusivamente a aquellos trabajos de tipo marginal e intrascendente, a aquellas actividades que no podían ser objeto de contratación normal en el mercado de trabajo por razones varias, incluidas las que afectaban al modo o condiciones en que el trabajo se desarrollaba, dadas las especiales circunstancias que concurrían en el eventual sujeto de la prestación (Martín Puebla, 2000, p. 123). En palabras del propio tribunal, si la incapacidad permanente absoluta es aquella situación que impide al trabajador la realización de cualquier actividad por liviana y sedentaria que sea, si se mantuviera un criterio amplio, el resultado sería de contradicción plena con el sistema y conduciría al absurdo³⁶.

Esta tesis restrictiva se fundamentaba en la propia definición de la situación de incapacidad permanente absoluta y de gran incapacidad: partiendo de la base de que el inválido absoluto se considera *ex lege* incapacitado para todo trabajo y de que, en este contexto, la posibilidad de trabajar prevista en el artículo 198.2 de la LGSS constituye una excepción, la realización de una actividad distinta a la señalada en dicho precepto entraría de lleno en el ámbito de la incompatibilidad con la percepción de la pensión. Y ello aunque no exista, ciertamente, enunciado jurídico alguno que declare la expresa incompatibilidad entre la percepción de la pensión de invalidez permanente absoluta y la realización de un trabajo, pues es claro que, *ex definitione*, la incompatibilidad se encuentra implícitamente plasmada en la normativa (López-Tarruella Martínez y Viqueira Pérez, 1991, p. 54).

Y, en segundo lugar, esta tesis restrictiva se basaba en la configuración de las prestaciones del sistema como mecanismos de sustitución de las rentas de activo. Con carácter general, las prestaciones del sistema de Seguridad Social tienen por finalidad la cobertura

³⁵ Aplicable mientras no se apruebe el desarrollo reglamentario a que se refiere el artículo 194.3 de la LGSS.

³⁶ SSTs de 20 de diciembre de 1985 (RJ 1985\6166), 13 de mayo de 1986 (RJ 1986\2546) y 7 de marzo de 1989 (RJ 1989\1807).

de situaciones de necesidad que se concretan, en la práctica, en la pérdida (temporal o definitiva de las rentas de trabajo). Pero si el sujeto, poniendo en juego su capacidad laboral residual, era capaz de obtener por sí mismo unos ingresos profesionales, decaía la necesidad de protección por parte del Estado.

Tesis laxa: posibilidad de compatibilizar la pensión con un trabajo no marginal, ni residual. Una segunda corriente doctrinal³⁷ consideró que no podía negarse el derecho al trabajo a quien se encontraba en situación de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez³⁸, porque así lo reconocía el artículo 35 de la CE y lo corroboran los artículos 198.2 de la LGSS, 2 del RD 1071/1984³⁹ y 18.4 de la Orden de 18 de enero de 1996. Para el tribunal, además, otra interpretación hacía de mejor condición al trabajador declarado en incapacidad permanente total (legalmente apto para cualquier actividad que no fuese la profesión u oficio para la que había sido declarado inválido) que a la persona declarada en incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad, a la que se le negaría toda actividad –e ingresos– extramuros de la marginalidad. Pero no cabe duda de que este argumento presentaba fisuras importantes, pues no podemos olvidar que la pensión por incapacidad en los grados de absoluta y gran incapacidad es cuantitativamente superior a la pensión por incapacidad permanente total, partiendo, precisamente, de la imposibilidad del beneficiario de obtener por sí mismo nuevos ingresos de activo⁴⁰.

Y otro de los argumentos en los que sostenía el TS su cambio de doctrina era el efecto desmotivador que, sobre la inserción social y laboral de quien se hallaba en situación de incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad, tendría la suspensión de la pensión por la percepción de ingresos debidos al trabajo ordinario. Y aun siendo un argumento sólido, no cabe duda de que la compatibilidad plena, y sin ningún tipo de modulación, distorsiona la lógica de un sistema de protección social que se fundamenta en el abono de prestaciones económicas sustitutivas de las rentas de activo (González Ortega, 2010, p. 194).

³⁷ SSTs de 30 de enero de 2008 (rec. 480/2008), 23 de abril de 2009 (rec. 2512/2008), 1 de diciembre de 2009 (rec. 1674/2008), 14 de julio de 2010 (rec. 3531/2009), 16 de octubre de 2013 (rec. 907/2012) y 20 de marzo de 2019 (rec. 2648/2017), entre otras muchas.

³⁸ Pero como afirma González Ortega (2010, p. 193),

negar la compatibilidad entre un trabajo y la pensión no significa impedir desarrollar ese trabajo; lo que puede hacer el inválido libremente, con la sola condición, muy coherente, de la pérdida (o ni siquiera eso, bastando la mera suspensión) de la pensión. Lo que el derecho al trabajo no avala es que el inválido obtenga ingresos simultáneos, de semejante entidad, por causas contradictorias y que se niegan entre sí: pensión porque no puede desarrollar un trabajo productivo de ningún tipo, y salario porque sí puede hacerlo.

³⁹ RD 1071/1984, de 23 de mayo, por el que se modifican aspectos de la normativa en materia de invalidez permanente en el sistema de Seguridad Social (BOE de 7 de junio de 1984).

⁴⁰ En el mismo sentido, Álvarez Cortés y Alonso Russi (2010, p. 254).

Pero con la STS de 11 de abril de 2024 (rec. 197/2023), la Sala 4.^a ha decidido abandonar este criterio interpretativo

para volver a una más adecuada interpretación de los preceptos que disciplinan el régimen de compatibilidades entre prestaciones de incapacidad permanente y el trabajo por cuenta propia o ajena que sea más respetuoso con la dicción de los preceptos legales y con la finalidad de los mismos y del propio sistema de Seguridad Social, atendidos los criterios hermenéuticos del Código Civil, especialmente, la realidad social del tiempo en que las normas deben ser aplicadas.

En esta resolución, el TS analiza en qué medida el reconocimiento de una gran incapacidad a un trabajador de la ONCE es compatible con el hecho de que continúe vendiendo cupones de dicha organización. En este concreto supuesto, el trabajador tenía reconocida una incapacidad permanente total para su profesión habitual (como peón agrícola por pérdida de visión) y comenzó a prestar servicios para la ONCE como vendedor de cupones. Encontrándose en dicha situación, solicitó la revisión de su grado de incapacidad.

Ya hemos visto que, según el artículo 198.2 de la LGSS,

las pensiones vitalicias en caso de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del incapacitado y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.

Pues bien, en palabras del tribunal, el recto entendimiento de este precepto conduce a determinar que los trabajos compatibles con las prestaciones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez son aquellos de carácter marginal y de poca importancia que no requieran darse de alta en la Seguridad Social, ni cotizar por ellos; es decir, los residuales, mínimos y limitados que no permitan la obtención regular de rentas. Para defender su cambio de criterio, la Sala 4.^a se apoya en los siguientes argumentos:

Primero. La ley habla de actividades y no habla de trabajos.

Segundo. El nivel contributivo se financia con aportaciones de empresarios y trabajadores (cotizaciones) y también con importantes transferencias de los presupuestos generales del Estado, esto es, con impuestos de los ciudadanos. Con estos recursos, siempre limitados ante las múltiples necesidades que hay que atender, el sistema establece el régimen jurídico de cada prestación. Dicha normativa debe ser interpretada en función del diseño constitucional y legal del sistema y conforme a los principios de suficiencia de las prestaciones y equilibrio financiero.

Tercero. La pensión contributiva del sistema de Seguridad Social trata de sustituir la pérdida sobrevenida de rentas del trabajo derivada de la incapacidad para trabajar. En consecuencia, si no existe una pérdida de rentas del trabajo porque la situación incapacitante no imposibilita la obtención de ingresos de activo, la prestación no nace porque no concurre la situación de necesidad que precise de protección social.

Cuarto. La incapacidad permanente absoluta inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio y la gran invalidez es la situación del trabajador afecto de incapacidad permanente que, como consecuencia de pérdidas anatómicas y funcionales, necesita la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos. Y resulta difícil imaginar que, por un lado, la norma califique la incapacidad permanente absoluta como la situación que inhabilita por completo para toda profesión u oficio y que, por otro lado, esa misma norma esté permitiendo la compatibilidad con actividades que, según la definición anterior, no podría realizar.

Cinco. Si en las actuales circunstancias sociales, las nuevas tecnologías informáticas y el uso de la inteligencia artificial pueden permitir a las personas con serias dificultades somáticas la realización de trabajos con la ayuda de tales instrumentos, la solución al problema que se plantea no debe ser la compatibilidad de las rentas del trabajo con la prestación pública que compense la incapacidad; sino, al contrario, la revisión del sistema de incapacidades en general y, específicamente, la del beneficiario afectado en orden a potenciar sus capacidades y la consecución de rentas dignas derivadas de su esfuerzo y del trabajo.

Pues bien, este criterio –que ha sido mantenido por la STS de 12 de noviembre de 2024, rec. 281/2024– se ha incorporado al propio texto normativo con motivo de la reforma llevada a cabo por la disposición final décima tercera de la Ley 7/2024⁴¹, que ha añadido un nuevo párrafo en el artículo 198.2 de la LGSS conforme al cual:

En el supuesto de que el pensionista realice un trabajo o actividad que de lugar a la inclusión en un régimen de la seguridad social, la entidad gestora suspenderá el pago de la pensión. La entidad gestora reanudará el pago de la misma cuando se produzca el cese en el trabajo o actividad. Todo ello sin perjuicio de la eventual revisión del grado de incapacidad permanente.

⁴¹ Ley 7/2024, de 20 de diciembre, por la que se establecen un Impuesto complementario para garantizar un nivel mínimo global de imposición para los grupos multinacionales y los grupos nacionales de gran magnitud, un Impuesto sobre el margen de intereses y comisiones de determinadas entidades financieras y un Impuesto sobre los líquidos para cigarrillos electrónicos y otros productos relacionados con el tabaco, y se modifican otras normas tributarias (BOE de 21 de diciembre de 2024).

No obstante, se aclara que el complemento de gran incapacidad, destinado a que la persona beneficiaria pueda remunerar a la persona que le atienda, no se suspenderá por la realización de un trabajo incompatible con la pensión.

5. El espacio de la negociación colectiva

En los supuestos de discapacidad sobrevenida, la negociación colectiva puede jugar un papel determinante para favorecer la permanencia del trabajador en el empleo y evitar su expulsión del mercado laboral. Igualmente puede resultar de utilidad para concretar, en su ámbito de aplicación, las posibles medidas de ajuste y los criterios para determinar la razonabilidad de la adaptación o del cambio de puesto. Sin embargo, los negociadores sociales no parecen mostrar un excesivo interés en esta materia (Álvarez Montero, 2020, p. 111), muy probablemente por la convicción de que la persona a la que se le ha reconocido una incapacidad permanente ya encuentra una respuesta en el sistema de Seguridad Social para suplir sus rentas salariales (Álvarez Montero, 2020, p. 116). En la práctica, los instrumentos colectivos que incorporan cláusulas destinadas a mejorar la inserción laboral para las personas con discapacidad son meramente testimoniales (Ribes Moreno, 2017, p. 370). Y los convenios que sí que abordan esta materia no incorporan cláusulas particularmente innovadoras.

En efecto, algunos convenios se limitan a reiterar las obligaciones legalmente previstas en el RD 1451/1983⁴² o incorporan soluciones con escasa repercusión práctica: algunos prohíben los desplazamientos en comisión de servicios de las personas que tengan reconocida una incapacidad permanente⁴³, otros reconocen a las personas con discapacidad una preferencia para elegir turno de trabajo⁴⁴ o para no ser afectados por las decisiones de desplazamiento (en términos similares a los previstos en el art. 68 del ET en favor de la representación legal)⁴⁵ o les asignan una plaza de aparcamiento en caso de que tengan dificultades de movilidad⁴⁶.

⁴² Artículo 21 del Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE de 7 de diciembre de 2023).

⁴³ Convenio colectivo de la industria azucarera (BOE de 3 de marzo de 2025).

⁴⁴ Artículo 47.9 del XXI Convenio colectivo general de la industria química (BOE de 17 de febrero de 2025).

⁴⁵ Artículo 37.2 del VI Convenio colectivo estatal del sector del corcho (BOE de 14 de octubre de 2015), artículo 32.2 del VII Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE de 13 de febrero de 2019), artículo 32 del Convenio colectivo de industrias de derivados del cemento de la Provincia de Granada (BOP de Granada de 26 de febrero de 2025), artículo 27.3 del XXI Convenio colectivo general de la industria química (BOE de 17 de febrero de 2025).

⁴⁶ Artículo 36.5 del XXVI Convenio colectivo de Nokia Spain, SA (BOE de 30 de agosto de 2024).

A mayor abundamiento, otros convenios contienen cláusulas que se deben considerar superadas por las últimas reformas legislativas. Es el caso del artículo 6.2 del Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares⁴⁷, en virtud del cual:

Las empresas procurarán acoplar al personal con capacidad disminuida, que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.

Y decimos que esta cláusula debería considerarse superada por los siguientes motivos: en primer lugar, porque parece evidente que no basta con «procurar» el acople, dado que existe una obligación de reubicar al trabajador siempre y cuando haya la posibilidad de hacerlo⁴⁸. En segundo lugar, porque dicha obligación no puede beneficiar, en exclusiva, a las discapacidades que tengan su origen en un accidente de trabajo, en una enfermedad profesional o en un desgaste derivado de una dilatada vida laboral, en la medida en que el ordenamiento jurídico no establece distinción alguna en función del riesgo causante⁴⁹.

Por su parte, el artículo 17.2 del Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines⁵⁰ también toma en consideración el origen de la discapacidad. Concretamente prevé:

Las empresas ocuparán a la persona trabajadora con discapacidad que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones. En los casos de discapacidad por otras razones, la empresa, existiendo vacante, procurará el mejor acoplamiento de la persona trabajadora.

⁴⁷ BOE de 13 de octubre de 2023.

⁴⁸ En estos mismos términos propositivos, se pronuncia el artículo 59 del III Convenio colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias (BOE de 15 de junio de 2019) y el artículo 59 del Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados (BOE de 17 de junio de 2022).

⁴⁹ El artículo 17.2 del Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE de 26 de enero de 2023) establece:

Las empresas ocuparán a la persona trabajadora con discapacidad que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones. En los casos de discapacidad por otras razones, la empresa, existiendo vacante, procurará el mejor acoplamiento de la persona trabajadora.

⁵⁰ BOE de 26 de enero de 2023.

Pero, en este caso, la regulación convencional no merece, en mi opinión, el mismo reproche, pues la obligación de reubicar al empleado, cuando la discapacidad tiene un origen profesional, se configura como una obligación incondicionada, por lo que la empresa deberá proveer esa plaza, aunque no exista vacante (lo que sí supone una mejora sobre la regulación legal).

Resulta asimismo interesante la regulación contenida en el artículo 28.2 del Convenio colectivo de la empresa BP Oil España SAU⁵¹, pues el derecho a la readmisión en caso de recuperación no solo se prevé ante un supuesto de incapacidad permanente (como ya reconoce el art. 2 RD 1451/1983), sino ante cualquier supuesto de cese por disminución de la capacidad laboral⁵². Además, el artículo 31 de este mismo convenio garantiza al trabajador la retribución correspondiente a su grupo profesional, ante un cambio de puesto de trabajo a instancia de los servicios médicos de empresa, cuando el empleado esté excluido de adecuada cobertura por la Seguridad Social.

Igualmente mejora la regulación legal el artículo 28 del Convenio colectivo del sector de aparcamientos y garajes de la Comunidad Autónoma de Andalucía⁵³. En dicho precepto se reconoce a las personas con discapacidad un cambio de puesto de trabajo siempre y cuando existan vacantes dentro de la empresa. Pues bien, en tal caso, la solicitud de cambio puede tener lugar «dentro del plazo máximo de un año a partir de la fecha en la que hubo resolución firme de la mencionada incapacidad». Y, de ser varias las personas con reserva de puesto de trabajo, se confiere preferencia a aquellas solicitudes de reincorporación que se hayan cursado con carácter previo.

También merece ser destacado el artículo 7 del Convenio colectivo de la empresa Philips Ibérica, SA⁵⁴, en virtud del cual los trabajadores con una capacidad disminuida tendrán preferencia para ocupar los puestos acordes con su capacidad residual. Y añade: «En el supuesto de que no exista vacante disponible en su zona de residencia, el empleado podrá optar entre seguir aguardando plaza o terminar la relación laboral por causas objetivas». Como se constata de lo expuesto, la regulación convencional mejora el régimen jurídico estatutario en dos sentidos: de un lado, la ausencia de vacante no conlleva la automática extinción del contrato de trabajo, pues se mantiene la situación suspensiva si así lo quiere el empleado. De otro lado, según la previsión convencional, el contrato no se extinguiría con base en el artículo 49.1 n) del ET, sino conforme a las reglas del artículo 52 a) de este

⁵¹ BOE de 6 de febrero de 2018.

⁵² En esta misma línea, el artículo 47 del VII Convenio colectivo de Safety Kleen España, SA, reconoce a las personas trabajadoras afectadas de ineptitud física sobrevenida «los derechos de permanencia en la empresa y reincorporación a la misma que se contemplan en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo» (BOE de 12 de mayo de 2023).

⁵³ BOJA de 22 de noviembre de 2024.

⁵⁴ BOE de 21 de febrero de 2025.

mismo cuerpo normativo, por lo que el cese conlleva el reconocimiento de una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con un límite de doce mensualidades.

Por su parte, el Convenio colectivo de la empresa Bridgestone Hispania Manufacturing, SL⁵⁵, considero que es igualmente digno de mención. En aplicación de este acuerdo, la empresa asume un compromiso de especial interés: si el cambio de puesto de trabajo conlleva la realización de funciones de una categoría profesional inferior y eso supone una pérdida retributiva, la empresa le abonará «la diferencia entre la retribución que por todos los conceptos le corresponda según la nueva situación y la que percibía en el trabajo que desempeñaba en el momento originario de la situación de disminución» (art. 37). Esta garantía se abona como complemento personal y es absorbible y compensable con los aumentos que el trabajador vaya obteniendo en lo sucesivo, en función de cambios en la valoración de su puesto de trabajo. No obstante, este complemento no se percibe si la persona cobra una pensión de la Seguridad Social.

Este mismo convenio prevé, sin embargo, un segundo compromiso que, en mi opinión, no tiene ninguna virtualidad práctica. Según el artículo 38 del texto convencional, para evitar lagunas de cotización que puedan incidir negativamente en el importe de una pensión futura, la empresa asumirá el coste del convenio especial con la Seguridad Social, desde el momento del alta médica con propuesta de incapacidad permanente hasta la resolución del INSS, en el caso de que esta sea denegatoria (art. 38). Y entiendo que dicha cláusula no aporta ningún valor dado que, en tal caso, subsiste la obligación de cotizar por imperativo legal, mientras no se extinga la relación laboral o mientras no concluya el plazo de 545 días naturales (art. 174.5 LGSS).

Otra regulación sugerente es la prevista en el Convenio colectivo de la empresa Acerinox Europa, SAU⁵⁶: en primer lugar, porque concede al trabajador un plazo de un mes desde la notificación de la resolución del INSS para que manifieste su deseo de optar por la extinción del contrato de trabajo o por la reincorporación. En segundo lugar, porque la empresa se compromete a reservar una bolsa de un 2 % del total de la plantilla fija con el fin de garantizar el acople del trabajador a un puesto de trabajo compatible con su capacidad residual. Y, en tercer lugar, porque si este cupo ya estuviese completo y el trabajador mantuviese su interés en la reincorporación, «quedará en una lista de espera, que respetará el orden de llegada, pendiente de que quede alguna plaza en la bolsa». En contrapartida, el convenio prevé otras estipulaciones cuya legalidad es más que controvertida. Para empezar, este derecho a la recolocación únicamente se reconoce a los trabajadores menores de 51 años. Los mayores de esa edad «deberán extinguir su relación laboral y recibir las indemnizaciones establecidas (111.324,15 en caso de accidente y 47.472,37 € en caso de

⁵⁵ BOE de 2 de junio de 2022.

⁵⁶ BOP de Cádiz de 12 de noviembre de 2024.

enfermedad)». Al margen de ello, para los menores de 51 años, la reincorporación tendrá lugar «con un contrato a tiempo parcial del 33%». Y si el trabajador rechazase acogerse a esta propuesta, su relación quedaría automáticamente extinguida con derecho únicamente a percibir las indemnizaciones establecidas.

En resumidas cuentas, aunque se constatan algunas cláusulas convencionales de interés, la mayor parte de la negociación colectiva no aborda el mantenimiento del puesto de trabajo de las personas con discapacidad sobrevenida, por lo que es preciso que la negociación colectiva preste más atención a este colectivo y a esta concreta situación de necesidad.

6. Conclusiones y propuestas de reforma

La reforma llevada a cabo por la Ley 2/2025, aunque necesaria, presenta algunas disfunciones. Además, ahondando en esta lógica de favorecer el mantenimiento del empleo, convendría adoptar las siguientes medidas adicionales:

En primer lugar, la ausencia de un puesto de trabajo vacante y disponible no debería conllevar la extinción de la relación laboral, sino la prolongación de la situación suspensiva a la espera de que dicha vacante se produzca en un futuro, concediendo al trabajador un derecho expectante a la reincorporación.

En segundo lugar, la preferencia absoluta a la reincorporación prevista en el artículo 2.1 del RD 1451/1983 (para los trabajadores que hubieran cesado en la empresa por haberseles reconocido una incapacidad permanente y recuperasen su plena capacidad laboral), debería hacerse igualmente extensiva a quienes hayan visto extinguida su relación laboral por ineptitud sobrevenida. En este momento, si el empresario resuelve la relación laboral con base en el artículo 52 a) del ET y, con posterioridad, el trabajador recuperara su aptitud profesional, se encontraría en una situación de total desprotección. Y, en la práctica, está siendo la negociación colectiva la que está otorgando una solución al problema (como hemos visto en el epígrafe anterior). A este respecto, resulta sorprendente que el campo de aplicación del artículo 13 del Decreto 2531/1970⁵⁷ –ya derogado– fuese mucho más amplio, pues reconocía el derecho a la reincorporación a los trabajadores que hubieran cesado en la empresa por «la disminución de su capacidad», cuando obtuvieran plena recuperación funcional. Además, es preciso que el legislador concrete cuáles son las consecuencias del incumplimiento de esta obligación por parte de la empresa, pues ante esta laguna legislativa, está siendo la doctrina judicial la que está dando respuesta a esta cuestión, equiparan-

⁵⁷ Decreto 2531/1970, de 22 de agosto, sobre empleo de trabajadores minusválidos (BOE de 15 de septiembre de 1970).

do el supuesto a la ausencia de readmisión tras una excedencia voluntaria y aplicando, de forma analógica, la doctrina jurisprudencial recaída sobre esta última⁵⁸.

En tercer lugar, en línea con la propuesta del CERMI⁵⁹ y del Defensor del Pueblo⁶⁰, convendría permitir la aplicación de los incentivos previstos en el artículo 2.2 de la Ley 43/2006⁶¹ (aún vigentes) en los supuestos de discapacidad sobrevenida, pues hoy únicamente se reconocen en caso de contratación *ex novo* y por la conversión en indefinidos de contratos de fomento del empleo.

Finalmente, es urgente reordenar la protección por incapacidad permanente y, en especial, el modelo de compatibilidad entre el abono de la pensión y el trabajo (como ya sostuvimos previamente en Aragón Gómez, 2013). A este respecto, es necesario que el régimen jurídico no impida la compatibilidad entre el empleo y las pensiones por incapacidad, pues la pérdida de la pensión puede desincentivar la incorporación al trabajo o el mantenimiento del empleo y ello puede perpetuar la segregación laboral y, en consecuencia, social de las personas con discapacidad.

Al margen de lo expuesto, resulta cuestionable que se mantenga la prestación por incapacidad permanente total, en su cuantía íntegra, cuando se compatibiliza la percepción de la pensión con un salario elevado. A este respecto, conviene plantearse cuál debe ser la función de la incapacidad permanente total: ¿indemnizar la pérdida de la capacidad para la realización de un determinado trabajo o compensar la disminución o pérdida de unos ingresos de activo como consecuencia de la correlativa disminución de la capacidad profesional? En nuestra opinión, la pensión por incapacidad permanente total no debería tener una finalidad indemnizatoria, sino de sustitución de las rentas salariales que ya no se pueden obtener en el ejercicio de la profesión habitual.

De otro lado, por lo que respecta a la incapacidad permanente absoluta o a la gran incapacidad, algunos autores han defendido la incompatibilidad plena entre la pensión con cualquier trabajo lucrativo o, cuando menos, el establecimiento de un límite de las rentas de activo (López-Tarruella Martínez y Viqueira Pérez, 1991, pp. 92-93). No podemos, sin embargo, compartir esta opinión porque para que las personas con discapacidad tengan un incentivo al trabajo es necesario que los ingresos que perciban, incluyendo todas las transferencias recibidas, sean mayores para las personas con discapacidad que trabajen que para aquellas que se encuentran fuera del mercado laboral. Es necesario, por tanto,

⁵⁸ STSJ de Cataluña de 5 de septiembre de 2002 (rec. 521/2002).

⁵⁹ Comité español de representantes de personas con discapacidad (CERMI). Propuesta de modificación del RD 1451/1983. Noviembre de 2019.

⁶⁰ Recomendación del Defensor del Pueblo ante la queja número 15012829.

⁶¹ Aún vigentes, por aplicación de la disposición adicional quinta del RD-Ley 1/2023.

permitir la compatibilidad entre el trabajo y la pensión por incapacidad permanente en los grados de absoluta y gran invalidez, pero su cuantía debería coordinarse con las rentas procedentes de aquel.

Hoy en día, la incapacidad permanente absoluta tiene una tasa de sustitución privilegiada, tanto por el porcentaje aplicable sobre la base reguladora (que asciende al 100 %), como por el tratamiento fiscal. Permitir plenamente y sin limitaciones la compatibilidad entre el trabajo y la pensión supone una hiperprotección económica no deseable, que colisiona con la lógica de un nivel contributivo de Seguridad Social que confiere prestaciones económicas sustitutivas del salario. La pensión de incapacidad no tiene carácter indemnizatorio, sino que se configura como un mecanismo de sustitución de las rentas de activo. Por lo expuesto, la realización por parte del beneficiario de una actividad profesional debería suponer una modulación de la cuantía de la prestación, de forma que la renta prestacional se fuese reduciendo progresivamente a medida que se incrementan los ingresos de activo. Y el cese en la actividad lucrativa supondría la recuperación de la prestación originaria.

Por último, la gran incapacidad no debería regularse como un grado de incapacidad permanente, por cuanto se define en función de parámetros ajenos a la capacidad laboral. De ahí que compartamos la opinión de quien defiende que su protección no debería articularse a través de una prestación contributiva de la Seguridad Social, sino dentro del ámbito de la Ley 26/2006 (Moreno Pueyo, 2024, p. 17).

Referencias bibliográficas

- Álvarez Cortés, J. C. y Alonso Russi, E. (2010). Algunas notas sobre la compatibilidad de la pensión de gran invalidez con el trabajo por cuenta ajena. *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 106, 245-259.
- Álvarez Montero, A. (2020). El nuevo estatus de la persona trabajadora con discapacidad sobrevenida en la negociación colectiva: balance crítico y propuestas de mejora. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 448, 107-143. <https://doi.org/10.51302/rtss.2020.998>
- Aragón Gómez, C. (2010). El impacto de la Convención Internacional de derechos de las personas con discapacidad en materia laboral. En P. Cuenca Gómez (Ed.), *Estudios sobre el impacto de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad en el ordenamiento jurídico español*, 189-227. Dykinson.
- Aragón Gómez, C. (2013). La compatibilidad entre el trabajo y la pensión de incapacidad permanente. En J. R. Mercader Uguina (Dir.), *La compatibilidad de las prestaciones del sistema de Seguridad Social y el trabajo*, 95 a 142. Lex Nova.
- Arenas Gómez, M. A. (6 de abril de 2025). Llega al Senado el Proyecto de Ley de reforma del artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores. *Otroblogmás, pero este es el mío!* <https://miguelonarnas.blogspot.com/2025/04/llega-al-senado-el-proyecto-de-ley-de.html>

- Beltrán de Heredia Ruiz, I. (9 de mayo de 2025). 40 preguntas (y respuestas) a propósito de la extinción del contrato por gran invalidez e incapacidad permanente (nuevo art. 49.1 n ET): Una guía práctica. *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. <https://ignasibeltran.com/2025/05/09/36-preguntas-y-respuestas-a-proposito-de-la-extincion-del-contrato-por-gran-invalidez-e-incapacidad-permanente-nuevo-art-49-1-n-et-una-guia-practica/>
- Carmona Pozas, F. (2025). La extinción del contrato de trabajo por la declaración de incapacidad permanente. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, X(1), 216 a 232. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2025.i01.09>
- Cavas Martínez, F. (2025). La reforma de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de la persona trabajadora tras la ley 2/2025, de 29 de abril: una aproximación inicial. *Revista Aranzadi Doctrinal*, 7.
- Cruz Villalón, J., Rodríguez Ramos, P. y Valverde Asensio, A. (2025). *Compatibilidad entre pensión pública y Seguridad Social*. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
- Cueto Iglesias, M. B. (2008). *El empleo después de la incapacidad permanente: trayectorias laborales y patrones de salida del mercado de trabajo*. Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- García Rodríguez, G. (2025, s.f.). La abrupta irrupción de los servicios de prevención en el Estatuto de los Trabajadores: la extinción del contrato por incapacidad permanente | Guillermo García González [Post]. LinkedIn. https://www.linkedin.com/posts/guillermogarciagonzalezdecastro_la-abrupta-irrupci%C3%B3n-de-los-servicios-de-activity-7324825141987713024-7ycZ?utm_source=share&utm_medium=member_desktop&rcm=ACoAAFwCnTMbOpIM5EXS4yhO4KSXQcd2mxjAUDA
- Gómez Esteban, J. (2025). Incapacidad permanente y extinción de la relación laboral. Una aproximación crítica a las consecuencias laborales y de Seguridad Social en la Ley 2/2025 de 29 de abril. *Lex Laborum*, 7, 3-19. <https://www.ajfv.es/wp-content/uploads/2025/05/LEX-LABORUM-07-25-vr.pdf>
- Goñi Sein, J. L. y Rodríguez Sanz de Galdeano, B. (2015). *Adaptación y reubicación laboral de trabajadores con limitaciones psicofísicas*. Aranzadi.
- Goñi Sein, J. L. (13 de junio de 2025). La incapacidad permanente como causa de extinción del contrato de trabajo tras la Ley 2/2025: puntos críticos. *Diario La Ley*. <https://diariolaley.laleynext.es/dli/2025/06/23/la-incapacidad-permanente-como-causa-de-extincion-del-contrato-de-trabajo-tras-la-ley-2-2025-puntos-criticos>
- González Ortega, S. (2010). Capacidad laboral de los incapaces: la prestación de incapacidad permanente como intento de síntesis entre calificaciones contradictorias. En J. Agustí Julià y J. Fargas Fernández (Coords.), *La Seguridad Social en continuo cambio: un análisis jurisprudencial* (pp. 163-204). Bomarzo.
- Gutiérrez Colominas, D. (2018). ¿Es discriminatoria por razón de discapacidad la configuración española de la extinción por el reconocimiento de gran invalidez, incapacidad permanente total o absoluta del trabajador (Art. 49. 1.e TRLET)?: una lectura integradora a la luz de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. En J. M. Miranda Boto (Dir.), *El Derecho del Trabajo español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones* (pp. 273-294). Cinca.

- Lahera Forteza, J. (25 de mayo de 2025). Incoherencias de la nueva regulación por extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente. *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. <https://www.aedtss.com/incoherencias-de-la-nueva-regulacion-de-la-extincion-del-contrato-de-trabajo-por-incapacidad-permanente/>
- López-Tarruella Martínez, F. y Viqueira Pérez, C. (1991). *El trabajo del inválido permanente absoluto: compatibilidad de la pensión en el nivel contributivo y no contributivo*. Civitas.
- Martín Puebla, E. (2000). *La protección social de la incapacidad permanente para el trabajo*. Comares.
- Mella Méndez, L. (2024). Discapacidad, enfermedad e incapacidad y su relación con la extinción del contrato de trabajo: puntos críticos. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 279.
- Moreno Pueyo, M. J. (2024). Incapacidad permanente total y extinción del contrato de trabajo tras la STJUE de 18 de enero de 2024, C-631/22: reflexiones sobre una necesaria reforma. *Lex Social: Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, 14(2), 1-17. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.10375>
- Puebla Pinilla, A. de la. (2024). Incapacidad, ineptitud y extinción del contrato de trabajo. Crónica de una reforma anunciada. *LABOS-Revista de Derecho Del Trabajo y Protección Social*, 5(3), 4-21. <https://doi.org/10.20318/labos.2024.9119>
- Ribes Moreno, M. I. (2017). ¿Cabe utilizar la negociación colectiva para integrar laboralmente a las personas con discapacidad? Una propuesta a la luz de la experiencia francesa. *Lan Harremanak-Revista de relaciones laborales*, 35, 357-388. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.17502>
- Rodríguez Sanz de Galdeano, B. (2020). El deber de introducir adaptaciones como medida de acceso y mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad. *Documentación Laboral*, 120, 59-74.
- Solà i Monells, X. (2020). La suspensión por incapacidad permanente con previsible revisión por mejoría: una relectura a partir de su consideración como medida antidiscriminatoria. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 227, 77-109.