

La incidencia de la incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad en la relación laboral

Remedios Roqueta Buj

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Valencia (España)

Remedios.roqueta@uv.es | <https://orcid.org/0009-0005-7609-7018>

Extracto

Este trabajo analiza la incapacidad permanente total, absoluta y gran incapacidad declaradas durante la relación laboral y sus efectos sobre la continuidad del vínculo. El estudio distingue entre los supuestos susceptibles de revisión por mejoría y aquellos de carácter definitivo o presumiblemente definitivo, atendiendo a los distintos regímenes jurídicos aplicables en cada caso. A partir de las modificaciones introducidas por la Ley 2/2025, se examina el desplazamiento de la extinción contractual a una posición de *ultima ratio* y la prioridad otorgada al mantenimiento del empleo, mediante la adopción de ajustes razonables y, en su caso, el cambio a un puesto de trabajo vacante y compatible, así como otras fórmulas de recolocación. El trabajo aborda asimismo la recolocación convencional como mejora del régimen legal mínimo y el régimen jurídico de la extinción contractual por incapacidad permanente y el derecho de readmisión tras la revisión del grado, precisando su alcance y tutela.

Palabras clave: incapacidad permanente; relación laboral; mantenimiento del empleo; ajustes razonables; recolocación de la persona trabajadora; extinción del contrato de trabajo; pensiones de incapacidad; derecho de readmisión.

Recibido: 27-12-2025 / Aceptado: 03-02-2026 / Publicado: 06-03-2026

Cómo citar: Roqueta Buj, R. (2026). La incidencia de la incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad en la relación laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 491, 69-113. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24957>

The impact of total permanent disability, absolute permanent disability or severe disability on the employment relationship

Remedios Roqueta Buj

Professor of Labour and Social Security Law.

University of Valencia (Spain)

Remedios.roqueta@uv.es | <https://orcid.org/0009-0005-7609-7018>

Abstract

This article analyses permanent incapacity arising in the employment relationship and its effects on the continuity of the employment bond, taking into account the different degrees of permanent incapacity and the legal situations that may arise following its recognition. The study begins with partial permanent incapacity, highlighting that it does not constitute a ground for termination of the employment contract and that it triggers mechanisms aimed at job retention and functional adjustment of the position, as well as a specific review regime in cases of improvement. The article then examines total permanent incapacity, absolute permanent incapacity and severe incapacity, distinguishing between cases subject to review and those of a definitive or presumably definitive nature. In this latter context, the paper analyses the framework introduced by Act 2/2025, which relegates contractual termination to a measure of last resort and prioritises the maintenance of employment through the adoption of reasonable adjustments and, where appropriate, the redeployment of the worker. The study also conventional relocation as an improvement of the minimum legal regime and addresses the rules governing the compatibility between incapacity pensions and work, as well as the right to readmission following a review of the incapacity status.

Keywords: permanent incapacity; employment relationship; job retention; reasonable accommodation; relocation of the worker; termination of employment contract; incapacity pensions; right to readmission.

Received: 27-12-2025 / Accepted: 03-02-2026 / Published: 06-03-2026

Citation: Roqueta Buj, R. (2026). The impact of total permanent disability, absolute permanent disability or severe disability on the employment relationship. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 491, 69-113. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24957>

Sumario

1. Introducción
 2. IP y contrato de trabajo: suspensión *versus* extinción
 3. La IP susceptible de revisión por mejoría
 4. La IP definitiva o presumiblemente definitiva
 - 4.1. Las medidas de mantenimiento del empleo
 - 4.1.1. La obligación legal de ajustes razonables y recolocación
 - 4.1.2. La recolocación convencional como mejora del régimen legal mínimo
 - 4.1.3. La recolocación como derecho de origen contractual
 - 4.2. La extinción del contrato de trabajo por IP
 5. El derecho de readmisión del trabajador tras la revisión de la IP
 - 5.1. Ámbito subjetivo del derecho de readmisión
 - 5.2. Contenido y límites del derecho de readmisión
 - 5.3. Las condiciones de la readmisión
 - 5.4. La protección del trabajador hasta la readmisión
 - 5.5. Procedimiento de ejercicio del derecho
 - 5.6. Tutela judicial y consecuencias del incumplimiento
 6. Conclusiones
- Referencias bibliográficas

Nota: Este trabajo se ha realizado en el marco del Proyecto RETEX PID 2024-162033OB-100 «Nuevas perspectivas en torno a la extinción del contrato de trabajo: retos presentes y desafíos futuros sobre su regulación jurídica».

1. Introducción

Este trabajo examina la incapacidad permanente (IP) sobrevenida durante la vigencia de la relación laboral y sus efectos sobre la continuidad del vínculo, centrándose específicamente en los supuestos de incapacidad permanente total (IPT), absoluta (IPA) y gran incapacidad (GI). A tales efectos, se distingue entre los supuestos susceptibles de revisión por mejoría, con el consiguiente régimen de suspensión y reserva de puesto, y los supuestos definitivos o presumiblemente definitivos, en los que se analiza con detalle el nuevo marco de medidas orientadas al mantenimiento del empleo –ajustes razonables y, en su caso, cambio a puesto vacante y compatible–, así como la configuración de la extinción como solución de *ultima ratio*, sus requisitos y su control, a la luz de las modificaciones introducidas por la Ley 2/2025, de 29 de abril. El trabajo incorpora también el estudio de la recolocación por vía convencional (como mejora del mínimo legal) y de la recolocación de origen contractual, para precisar su alcance, procedimiento y tutela. Finalmente, se examinan la extinción del contrato por IP y, en su caso, el derecho de readmisión tras la revisión del grado, con atención a la protección del trabajador mientras no se produce la readmisión y a las consecuencias del incumplimiento.

Todo ello se expone en un momento de especial interés práctico y dogmático, porque las recientes modificaciones normativas introducidas por la Ley 2/2025 han desplazado el centro de gravedad desde la lógica extintiva hacia un modelo que prioriza la continuidad del empleo, reforzando las exigencias procedimentales y el control de la actuación empresarial.

2. IP y contrato de trabajo: suspensión *versus* extinción

El artículo 49.1 n) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), dispone que el contrato de trabajo se extinguirá:

Por declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, [siempre que] no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.

La declaración de IPT, IPA o GI no determina automáticamente la extinción del contrato de trabajo. Aunque el artículo 49.1 n) del ET prevé la extinción del contrato en estos supuestos, la propia norma establece excepciones en las que la relación laboral no se extingue, sino que queda suspendida.

En primer lugar, no hay extinción del contrato cuando la resolución de IP prevea su revisión por mejoría con derecho a reserva de puesto de trabajo. En estos casos, de conformidad con el artículo 48.2 del ET, la persona trabajadora conserva la reserva de su puesto durante un plazo máximo de dos años, periodo durante el cual la relación laboral permanece suspendida y no puede extinguirse por esta causa.

En segundo lugar, tampoco se extingue el contrato cuando la persona trabajadora se encuentra en la fase de valoración de ajustes razonables o de posible cambio de puesto de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 48.2 del ET, en relación con el artículo 49.1 n) del ET. Mientras se analiza si es posible realizar ajustes razonables o si existe un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora, la relación laboral permanece suspendida. Solo cuando no sea posible realizar ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, no exista un puesto vacante compatible, o cuando, existiendo dicha posibilidad, la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto, podrá producirse la extinción del contrato, conforme al artículo 49.1 n) del ET.

Vayamos por partes.

3. La IP susceptible de revisión por mejoría

El artículo 48.2 del ET establece que:

En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran incapacidad, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente»¹.

¹ Las previsiones del artículo 48.2 del ET, según la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) del País Vasco de 23 de febrero de 1999 (rec. 2947/1998), no alcanzan a todos los casos de declaración de IP, «sino únicamente a aquellos en los que esa declaración se ve precedida por el agotamiento del periodo máximo de baja médica permitido por la ley».

Esta previsión normativa se completa con el artículo 7 del Real Decreto (RD) 1300/1995, de 21 de julio, que, para el caso que nos ocupa, señala que la subsistencia de la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo,

solo procederá cuando en la correspondiente resolución inicial de reconocimiento de invalidez, a tenor de lo previsto en el párrafo primero del apartado 2 del artículo 143 de la Ley General de la Seguridad Social, se haga constar un plazo para poder instar la revisión por previsible mejoría del estado invalidante del interesado, igual o inferior a dos años.

Tal situación, como subraya la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 17 de julio de 2001 (rec. 3645/2000),

constituye una especialidad importantísima respecto de la previsión general de revisión de las declaraciones de invalidez que se contiene en el art. 143.2 de la LGSS, puesto que, mientras en este precepto se limita a reconocer como principio general que toda invalidez es susceptible de revisión en tanto el interesado no haya cumplido la edad de jubilación, tanto por mejoría como por empeoramiento de la situación, previendo la fijación de un plazo no vinculante a partir del cual se podrá solicitar la revisión por cualquiera de las partes, en el art. 48.2 ET se parte de una revisión por mejoría no ya posible sino probable, puesto que se considera previsible que se producirá, y por ello se fija un plazo de suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo que es vinculante para el empresario, en situación que no se produce ante la simple posibilidad de revisión que contempla el art. 143 LGSS.

Esta doble y diferente previsión legislativa en materia de revisión de incapacidades permite distinguir, como destaca el Tribunal Supremo, entre «una declaración de invalidez previsiblemente definitiva, y por ello extintiva de la relación laboral y una declaración de invalidez de probable revisión por mejoría y por ello suspensiva de la relación laboral»².

² Insistiendo en la idea de que la IP revisable por mejoría en plazo no superior a dos años no es extintiva, sino suspensiva, entre otras las SSTSJ de Andalucía de 31 de enero de 2001 (rec. 3966/2000), de Madrid de 9 de octubre de 2001 (rec. 3495/2001) y de Galicia de 21 de diciembre de 2004 (rec. 3124/2002). La STSJ del País Vasco de 22 de octubre de 2025 (rec. 1540/2025) sostiene que la extinción del contrato cuando existe una IPT con revisión por mejoría previsible es un despido nulo por discriminación, porque la ley impone obligatoriamente la suspensión con reserva de puesto, y que la nulidad conlleva readmisión inmediata, salarios de tramitación e indemnización por daño moral. En otro orden de consideraciones, debe señalarse que la IP de probable revisión por mejoría, a diferencia de la incapacidad temporal (IT), no suspende *per se* a todos los efectos legalmente conferidos el contrato de trabajo, por lo que el tiempo de percepción de prestaciones por IP no es computable a efectos del cálculo de las indemnizaciones por despido por no indicarlo así el artículo 48.2 del ET de forma expresa y derivarse de la lógica inherente a la IP pues la misma impide la prestación efectiva de servicios para la empresa (STSJ de Madrid de 10 de junio de 2003, rec. 1696/2003).

La subsistencia de la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo prevista en el artículo 48.2 del ET está indisolublemente vinculada a que el órgano de calificación estime que la situación de invalidez vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría en el plazo de dos años³. Si aquel se abstiene de manifestar tal previsible mejoría, limitándose a indicar, en respetuosa observancia del artículo 143.2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), el momento a partir del cual podrá procederse a una revisión por agravación o mejoría, no se producirá situación de suspensión contractual tras la declaración de invalidez permanente total, y la decisión empresarial de extinguir el contrato de trabajo se ajustará plenamente a lo dispuesto en el artículo 49.1 n) del ET⁴.

De ordinario la aplicación del artículo 48.2 del ET se realizará en la declaración que de la IP se lleva a cabo en la vía administrativa. Pero si la IP es reconocida y declarada por primera vez en una sentencia judicial, corresponde a esta señalar que la IP va a ser previsiblemente

³ STS de 17 de julio de 2001 (rec. 3645/2000). En el mismo sentido, se expresan, entre otras, las SSTSJ de Castilla y León de 4 de enero de 1999 (rec. 1649/1998), 12 de diciembre de 2000 (rec. 2419/2000) y 17 de diciembre de 2001 (rec. 1988/2001), de Andalucía de 13 de mayo de 2002 (rec. 446/2002), de Canarias de 31 de mayo de 2002 (rec. 313/2001), de Cataluña de 29 de noviembre de 2002 (rec. 5881/2002), de Andalucía de 13 de febrero de 2003 (rec. 4325/2002), de Canarias de 30 de abril de 2003 (rec. 1402/2002), de Baleares de 27 de octubre de 2004 (rec. 424/2004), de Andalucía de 13 de enero de 2005 (rec. 3056/2004), de Cataluña de 5 de abril de 2005 (rec. 9498/2004) y de la Región de Murcia de 18 de septiembre de 2006 (rec. 735/2006).

Otras resoluciones judiciales, por el contrario, consideran que la interpretación de las resoluciones administrativas, en un campo como el laboral, donde se sucede la reiteración de decisiones análogas, que a menudo dan lugar a la existencia de formatos preestablecidos de resolución, debe realizarse a la vista, no solo del contenido formal, sino también de su contenido material, que se desprende de la actuación de la administración consecuente a sus decisiones. Y en este caso concreto, el hecho de haber procedido a la revisión de la situación de invalidez de la actora, dentro del plazo de los dos años establecidos como término máximo por el artículo 48.2 del ET, convierte a la mejoría de la actora en una situación que resultaba previsible a los efectos del mantenimiento de la relación contractual, por lo que, con independencia de que en el documento citado se haga referencia tanto a la mejora como a la agravación, debe entenderse que dicha mención ha sido utilizada como una simple fórmula de estilo, y que la previsibilidad de la revisión por mejoría era, en definitiva, la situación que determinó en este caso concreto, la determinación de una fecha temprana a los efectos de proceder a la revisión de oficio de la situación invalidante de la trabajadora. Dicha interpretación, perfectamente posible, del contenido del artículo 48.2 mencionado, salva los derechos de la actora y resulta más coherente con las previsiones normativas y antecedentes sobre las obligaciones empresariales de reserva de los puestos de trabajo. En este sentido se expresan, por ejemplo, las SSTSJ de la Comunidad Valenciana de 17 de marzo de 2000 (rec. 2966/1999) y 8 de noviembre de 2002 (rec. 2257/2002).

Finalmente, algunas resoluciones judiciales consideran que la subsistencia de la suspensión contractual queda supeditada a que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) fije en la resolución la revisión de grado en un plazo de dos años, aun sin necesidad de que exprese que lo sea por mejoría (SSTSJ de Galicia de 9 de noviembre de 1998, rec. 3911/1998; de Canarias de 24 de marzo de 2000, rec. 149/2000, y del País Vasco de 16 de octubre de 2001, rec. 1299/2001).

⁴ Así lo destaca la STSJ de Castilla y León de 4 enero de 1999 (rec. 1649/1998).

objeto de revisión por mejoría. Si la sentencia estima que no se da dicha circunstancia, las partes que intervinieron en el proceso judicial podrán interesar a través del correspondiente recurso que el órgano jurisdiccional modifique su apreciación. Pero una vez firme la sentencia que declara la IP sin previsión de mejoría, esta no podrá ser modificada por el INSS y, por ende, no procederá la reserva del puesto de trabajo⁵.

La suspensión contractual se mantiene durante dos años⁶, debiéndose señalar al respecto lo siguiente:

- El *dies a quo* para iniciar el cómputo de los dos años de suspensión de la relación laboral se fija legalmente en «la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente» (art. 48.2 ET), ya sea la resolución administrativa o judicial⁷. En este sentido, la doctrina jurisprudencial ha precisado que el periodo de suspensión comienza a computarse desde el momento en que dicha resolución adquiere firmeza⁸.
- La suspensión contractual subsistirá «durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente» (art. 48.2 ET), tratándose en todo caso de un plazo máximo y no mínimo. En consecuencia, si antes de que transcurra dicho plazo una revisión por mejoría determina el alzamiento de la situación de IP, el reingreso del trabajador deberá producirse desde ese mismo momento⁹. Ahora bien, con independencia de que se haya instado o no un procedimiento de revisión, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo no puede prolongarse más allá de ese límite bienal, de modo que, una vez transcurridos dos años desde la resolución declarativa de la IP sin que se haya producido la declaración de mejoría, cesa el derecho a la reserva del puesto de trabajo y el empresario puede extinguir el contrato de trabajo por la causa prevista en el artículo 49.1 del ET¹⁰.

⁵ STS de 17 de julio de 2001 (rec. 3645/2000) y SSTSJ de Andalucía de 13 de febrero de 2003 (rec. 4325/2002) y de Castilla y León de 13 de septiembre de 2004 (rec. 618/2004).

⁶ Plazo que se puede ampliar tanto por la autonomía colectiva (STSJ de la Región de Murcia de 11 de abril de 2005, rec. 294/2005) como por la autonomía individual.

⁷ SSTSJ de Madrid de 17 de mayo de 2000 (rec. 537/2000), de Canarias de 31 de mayo de 2001 (rec. 313/2001) y de Madrid de 20 de diciembre de 2002 (rec. 4502/2002).

⁸ STS de 28 de mayo de 2009 (rec. 2341/2008).

⁹ STSJ de la Región de Murcia de 18 de septiembre de 2006 (rec. 735/2006).

¹⁰ Una interpretación literal del artículo 48.2 del ET llevaba a entender que el plazo máximo de dos años se refería a la declaración de la mejoría del trabajador. Sin embargo, esta lectura resultaba desajustada si se tenía en cuenta que el procedimiento de revisión estaba sujeto a un plazo propio y que podía producir efectos dentro de dicho periodo. Esta interpretación se veía reforzada por el artículo 7.1 del RD 1300/1995, al establecer que la subsistencia de la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo prevista en el artículo 48.2 del ET solo procedía cuando en la resolución inicial de

- En coherencia con lo anterior, producida una revisión por mejoría dentro del plazo máximo de suspensión previsto en el artículo 48.2 del ET, el trabajador conserva íntegramente su derecho a la reincorporación al puesto de trabajo, de modo que la negativa empresarial a readmitirlo no puede ampararse en la previa declaración de IP, ni en la extinción de la suspensión por el mero transcurso del tiempo, sino que constituye un acto extintivo imputable al empresario y jurídicamente calificable como despido improcedente, con las consecuencias indemnizatorias propias de tal calificación¹¹. En esta misma línea, la doctrina judicial ha precisado que, cuando la revisión por mejoría se produce dentro del plazo bienal de suspensión y el trabajador solicita de inmediato la reincorporación, la demora injustificada en el reingreso genera el derecho al resarcimiento de los salarios dejados de percibir, al tratarse de la reanudación de un contrato de trabajo suspendido y no de un supuesto de mera expectativa de recolocación¹².

reconocimiento de la IP se hacía constar un plazo para instar la revisión por posible mejoría «igual o inferior a dos años». Ello implicaba que el plazo de suspensión se vinculaba a la revisión instada dentro de ese periodo, de modo que, si esta se promovía en plazo, la suspensión se mantenía condicionada a la resolución de la entidad gestora, aun cuando su duración pudiera superar los dos años, siempre que existiera coordinación entre ambos plazos (SSTSJ del País Vasco de 7 de marzo de 2000, rec. 2300/1999; de 16 de octubre de 2001, rec. 1299/2001, y de 3 de diciembre de 2002, rec. 2327/2002). En consecuencia, la suspensión contractual se mantenía hasta la finalización del expediente de revisión, siempre que este se iniciara dentro de los dos años siguientes a la resolución de concesión del grado. Los efectos del contrato se reanudaban cuando la revisión determinaba la declaración de aptitud del trabajador, quien debía reincorporarse a su puesto de trabajo y, en caso de negativa empresarial, ejercitar las correspondientes acciones judiciales (SSTSJ de Extremadura de 30 de junio de 1997, rec. 382/1997; de Madrid de 22 de noviembre de 2005, rec. 3654/2005, y de 29 de noviembre de 2005, rec. 4525/2005). Por el contrario, el derecho a la reserva del puesto de trabajo decaía cuando la resolución revisoria negaba la mejoría de la situación de incapacidad y, en todo caso, al agotarse el plazo máximo de reserva sin que se produjera la condición necesaria para la reactivación de la relación laboral, pudiendo el empleador extinguir el contrato conforme al artículo 49.1 del ET (cfr. STSJ de Cataluña de 20 de octubre de 2003, rec. 4968/2003). Otras resoluciones judiciales, en cambio, entendían que el artículo 48.2 del ET no fijaba el plazo máximo de dos años para iniciar el expediente de revisión, sino para la resolución que declarara la recuperación del trabajador. La STS de 28 de mayo de 2009 (rec. 2341/2008) puso fin a la controversia al declarar que la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo prevista en el artículo 48.2 del ET finalizaba necesariamente a los dos años desde la resolución inicial de IP, sin posibilidad de prórroga, sin que la previsión del artículo 7.1 del RD 1300/1995 pudiera ampliar dicho límite legal.

¹¹ STS de 22 de diciembre de 2011 (rec. 1596/2011). Un supuesto paradigmático de aplicación de este régimen es el resuelto por la STSJ de Madrid de 18 de mayo de 2015 (rec. 981/2014), en el que, declarada una IPT con previsión expresa de revisión por mejoría dentro del plazo bienal y producida dicha revisión con levantamiento de la incapacidad, se reconoce el derecho de la trabajadora a la reincorporación inmediata a su puesto y categoría profesionales originarios, calificándose la negativa empresarial como imputable al empleador y generadora de responsabilidad resarcitoria.

¹² STSJ de Madrid de 22 de febrero de 2023 (rec. 1210/2022).

4. La IP definitiva o presumiblemente definitiva

La IPT, IPA y GI de la persona trabajadora, una vez firmes, se configuraban en el régimen anterior como causa legal de extinción del vínculo laboral, facultando a la empresa para decidir en tal sentido, de conformidad con el entonces vigente artículo 49.1 e) del ET. Ello no se veía desvirtuado por el hecho de que dicha situación permitiera a la persona trabajadora ejercer otra profesión u oficio distinto, para el que no fueran precisas las aptitudes perdidas, pues tal posibilidad no obligaba a la empresa a novar objetivamente el contrato, salvo que el orden normativo convencional aplicable o el acuerdo entre las partes dispusiera lo contrario¹³.

En cambio, en el régimen vigente tras la reforma operada por la Ley 2/2025, la firmeza de la declaración de IP no habilita directamente la extinción del contrato de trabajo, sino que, de conformidad con lo dispuesto en los actuales artículos 48.2 y 49.1 n) del ET, activa un procedimiento legal orientado prioritariamente al mantenimiento de la relación laboral, mediante la adopción de ajustes razonables o, en su caso, el cambio a un puesto de trabajo compatible, sin perjuicio de las posibilidades de recolocación derivadas de la negociación colectiva o del acuerdo individual. Solo una vez agotadas dichas vías y constatada la concurrencia de los presupuestos legalmente previstos puede la empresa proceder a la extinción contractual, lo que condiciona la interpretación de las cuestiones que seguidamente se analizan.

4.1. Las medidas de mantenimiento del empleo

4.1.1. La obligación legal de ajustes razonables y recolocación

La Ley 2/2025 introduce una reconfiguración profunda del régimen jurídico de la IP en el ámbito laboral, al desplazar definitivamente la concepción extintiva directa del contrato de trabajo asociada a los grados de IPT, IPA y GI¹⁴. La declaración de IP deja de operar como causa directa de extinción del vínculo laboral y pasa a constituir el presupuesto de activación de un procedimiento legal orientado prioritariamente al mantenimiento de

¹³ Cfr. STS de 18 de diciembre de 1989. En el mismo sentido, las SSTs de 5 de junio de 1985 y 20 de octubre de 1986, y las SSTSJ de Cataluña 3981/1994, de 6 de julio de 1994, de la Comunidad Valenciana de 18 de mayo de 2000 (rec. 334/2000), de Galicia de 21 de julio de 2003 (rec. 3516/2003) y de Cataluña de 29 de septiembre de 2005 (rec. 1597/2005).

¹⁴ La STSJ de Castilla-La Mancha de 13 de noviembre de 2025 (rec. 1488/2025) niega la exigibilidad automática del nuevo régimen antes de la Ley 2/2025.

la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en los nuevos artículos 48.2 y 49.1 n) del ET, en coherencia con el principio de igualdad y no discriminación por razón de discapacidad.

En este nuevo marco, la relación laboral subsiste durante el tiempo necesario para determinar de forma efectiva la viabilidad de los ajustes razonables o, en su caso, del cambio a un puesto de trabajo vacante y disponible, configurándose dicho periodo como una situación de suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo. La extinción contractual solo resulta jurídicamente admisible cuando se acredita de forma objetiva que la adopción de tales medidas no es posible por constituir una carga excesiva para la empresa, cuando no existe un puesto compatible con el perfil profesional y la situación funcional de la persona trabajadora, o cuando esta rechaza el cambio de puesto adecuadamente propuesto, debiendo en todo caso tratarse de una decisión motivada, formalizada por escrito y adoptada tras el agotamiento del procedimiento legalmente previsto.

La obligación empresarial en materia de ajustes razonables y de alternativas de recolocación se erige así en un presupuesto legal ineludible, cuyo incumplimiento no solo priva de legitimidad a la decisión extintiva, sino que puede proyectarse sobre el terreno de la discriminación por discapacidad. La valoración del carácter excesivo de la carga asociada a los ajustes debe efectuarse atendiendo a criterios de proporcionalidad y razonabilidad, tomando en consideración las circunstancias organizativas y económicas de la empresa y la eventual disponibilidad de ayudas o subvenciones públicas, lo que refuerza el carácter excepcional de la extinción por esta causa.

Este régimen se inserta, además, en un sistema en el que la IP no es incompatible en abstracto con el trabajo, particularmente en el grado de IPT, lo que exige una lectura coordinada de la normativa laboral y de Seguridad Social. La continuidad del vínculo laboral no se ve obstaculizada por la lógica prestacional, previéndose la suspensión de la pensión cuando el desempeño del puesto adaptado o del nuevo puesto resulte incompatible con su percepción, conforme a la normativa de Seguridad Social, en los términos y con los límites derivados de su régimen de compatibilidades, sin que ello altere la prioridad del mantenimiento del empleo (art. 174.5 LGSS).

La reforma legal consolida y positiviza una evolución interpretativa ya apuntada por la jurisprudencia constitucional y ordinaria, al abandonar soluciones directas y formalistas y situar el principio de proporcionalidad y la preservación del empleo como ejes del sistema, reservando la extinción contractual a supuestos verdaderamente residuales¹⁵.

¹⁵ Vid. también, en este mismo sentido, López Balaguer (2025, pp. 4-6), quien destaca que la reforma operada por la Ley 2/2025 transforma la IP en una causa extintiva estrictamente residual, subordinada al agotamiento previo y efectivo de las medidas de mantenimiento del empleo.

A) Ámbito de aplicación y presupuesto del régimen

El régimen legal de mantenimiento del empleo resulta aplicable a los supuestos en los que la persona trabajadora es declarada en situación de IPT para la profesión habitual, IPA para todo trabajo o GI, siempre que manifieste su voluntad de mantener la relación laboral en los términos procedimentales previstos en el artículo 49.1 n) del ET. La declaración de IP en dichos grados no determina por sí misma la extinción del contrato de trabajo, sino que actúa como presupuesto de activación de un sistema jurídico dirigido prioritariamente a la conservación del empleo, en la medida en que pueda identificarse una capacidad laboral residual susceptible de aprovechamiento mediante ajustes razonables o, en su caso, mediante la recolocación funcional, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 48.2 y 49.1 n) del ET.

B) Delimitación y alcance de las obligaciones empresariales de ajuste razonable y recolocación

El régimen legal de mantenimiento del empleo tras la declaración de IP impone al empresario dos obligaciones jurídicas diferenciadas, aunque funcionalmente conectadas, orientadas prioritariamente a la conservación del vínculo laboral¹⁶: la obligación de analizar y, en su caso, adoptar ajustes razonables y la obligación de ofrecer, subsidiariamente, un cambio a un puesto de trabajo vacante y disponible compatible con la nueva situación funcional de la persona trabajadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.1 n) del ET.

La obligación de realizar ajustes razonables constituye el primer nivel de actuación exigible y debe proyectarse, con carácter prioritario, sobre el puesto de trabajo originario, en la medida en que permita valorar si la prestación laboral puede resultar compatible con las limitaciones funcionales derivadas de la IP mediante medidas de adaptación que no supongan una carga excesiva para la empresa. Esta obligación no se configura como un deber abstracto o meramente formal, sino como una exigencia de actuación concreta, individualizada y técnicamente fundada, cuya viabilidad debe ser determinada con apoyo en los informes de los servicios de prevención y atendiendo a las circunstancias específicas del puesto y de la persona trabajadora.

A la vista de los criterios legales de determinación de la carga excesiva previstos en el artículo 49.1 n) del ET, en particular los referidos al coste de las medidas de adaptación y a la dimensión y recursos económicos de la empresa, el concepto de ajustes razonables

¹⁶ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE) de 10 de febrero de 2022 (asunto C-485/20), y SSTSJ de Asturias de 23 de abril de 2024 (rec. 632/2024) y de 29 de julio de 2025 (rec. 294/2025), de Andalucía de 27 de octubre de 2025 (rec. 1626/2025), del País Vasco de 11 de noviembre de 2025 (rec. 2144/2025), de Castilla-La Mancha de 13 de noviembre de 2025 (rec. 1488/2025) y del País Vasco de 18 de noviembre de 2025 (rec. 1926/2025).

ha de entenderse en un sentido estricto y esencialmente técnico, referido a la adopción de medidas de adaptación de carácter material o instrumental que permitan el desempeño del puesto de trabajo originario sin alterar sustancialmente su contenido funcional. En coherencia con ello, los ajustes razonables se circunscriben a intervenciones técnicamente evaluables –tales como la adaptación ergonómica del puesto, la modificación o sustitución de herramientas, equipos o medios de trabajo, la incorporación de ayudas técnicas o productos de apoyo o la adaptación física del entorno– y no comprenden medidas que impliquen la eliminación de funciones esenciales, la redefinición sustancial del puesto o una reorganización estructural de la actividad empresarial, supuestos que, en su caso, deben canalizarse a través de la obligación subsidiaria de recolocación.

El deber empresarial de realizar ajustes razonables se configura, así, como una obligación legal activa, cuyo cumplimiento debe evaluarse atendiendo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad, en los términos previstos en el artículo 49.1 n) del ET. Para determinar si la carga es excesiva, deberá atenderse particularmente al coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño de la empresa, sus recursos económicos, su situación económica y su volumen de negocios total, sin que la carga pueda considerarse excesiva cuando resulte paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas. La valoración de la carga excesiva exige, por tanto, una ponderación económica objetiva y contextualizada, directamente vinculada al coste de las medidas de adaptación y a la capacidad real de la empresa para asumirlo.

Sin perjuicio de lo anterior, en las empresas que empleen a menos de 25 personas trabajadoras, el legislador introduce un criterio objetivo reforzado para apreciar la existencia de carga excesiva, al disponer que esta concurrirá cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo –sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada mediante ayudas o subvenciones públicas– supere la cuantía mayor de entre la indemnización que correspondería a la persona trabajadora conforme al artículo 56.1 del ET o seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación. Esta regla específica refuerza la concepción de los ajustes razonables como medidas técnicas de coste cuantificable y delimita de forma especialmente clara el alcance de la obligación empresarial en empresas de menor dimensión. En todo caso, la apreciación de una carga excesiva no opera de forma automática, sino que debe resultar de una valoración razonada, objetiva y debidamente documentada, susceptible de control judicial.

Solo cuando se haya constatado de forma objetiva, motivada y técnicamente fundada la inviabilidad de los ajustes razonables en el puesto de trabajo originario surge la obligación empresarial de ofrecer, en su caso, un cambio a un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional de la persona trabajadora y compatible con su nueva situación funcional. A los efectos del artículo 49.1 n) del ET, un puesto de trabajo vacante y disponible es aquel puesto real y estructural de la empresa que no se encuentra ocupado por otro trabajador con derecho de permanencia ni sujeto a un derecho de reserva legal o convencional, y que puede ser ofrecido legítimamente al trabajador afectado por IP sin

necesidad de crear un puesto *ad hoc* ni de desplazar forzosamente a otros trabajadores. La disponibilidad del puesto exige, además, que no exista otro trabajador con un derecho jurídico –actual o preferente– a su ocupación, de modo que el empresario no pueda disponer libremente del mismo sin alterar la posición jurídica de terceros (como sucede, por ejemplo, en supuestos de derecho preferente de reingreso por excedencia voluntaria, o de reincorporación tras la revisión de una IP). El puesto debe, asimismo, poder ser cubierto de forma inmediata o razonablemente próxima y resultar funcionalmente compatible con la capacidad laboral residual del trabajador. En consecuencia, la obligación se circunscribe a la existencia real y actual de un puesto vacante en el momento de la valoración, sin que pueda imponerse al empresario la creación *ex novo* de un puesto de trabajo, ni una obligación de reserva, espera o expectativa indefinida de futuras vacantes, ajena al diseño legal del régimen y no asimilable al régimen propio de la excedencia. De este modo, las obligaciones de ajuste razonable y de recolocación no presentan un carácter acumulativo, sino secuencial y subsidiario, en el sentido de que la recolocación no se activa automáticamente, sino únicamente tras el agotamiento real y efectivo de la primera línea de actuación.

Ello no excluye, sin embargo, que el desempeño del nuevo puesto de trabajo pueda exigir, a su vez, la adopción de ajustes razonables, cuando resulten necesarios para garantizar su efectiva compatibilidad con la situación funcional de la persona trabajadora. En tal caso, la obligación de ajuste se proyecta sobre el puesto de trabajo de destino, sin desnaturalizar la lógica secuencial del sistema, en la medida en que dichos ajustes no tienen por objeto sustituir la recolocación, sino hacerla operativa y efectiva, dentro de los límites de razonabilidad y proporcionalidad legalmente establecidos.

Ahora bien, en rigor, ni el tenor literal del artículo 49.1 n) del ET ni la estructura de la Ley 2/2025 establecen de manera taxativa un orden rígido de actuación entre la obligación de realizar ajustes razonables y la de ofrecer, en su caso, un puesto de trabajo vacante y disponible. El precepto se limita a enumerar las condiciones cuya concurrencia puede legitimar la extinción contractual, sin imponer una secuencia temporal cerrada ni jerarquizar normativamente dichas obligaciones, lo que impide una lectura automatista del régimen y obliga a una aplicación casuística y finalista, orientada a la preservación efectiva del empleo. En este contexto, lo más prudente para el empresario no es aferrarse a una secuencia formal predeterminada, sino analizar de forma completa y debidamente documentada las distintas alternativas legalmente previstas, evaluando tanto la viabilidad de los ajustes razonables como la eventual existencia de un puesto compatible, a fin de evitar decisiones extintivas innecesarias y reducir el riesgo de reproches por discriminación por razón de discapacidad, garantizando que la extinción del contrato opere realmente como una medida de *ultima ratio*¹⁷.

¹⁷ En cambio, Goñi Sein (2025, p. 5) sostiene que la regulación introducida tras la Ley 2/2025 configura el mantenimiento del empleo de la persona trabajadora declarada en situación de IP como un sistema de medidas de ajuste razonable jerarquizado, y no como un conjunto de alternativas equivalentes. A su juicio, la adaptación del puesto de trabajo habitual constituye la medida prioritaria, mientras que el cambio a un puesto vacante y compatible opera únicamente de forma subsidiaria.

En ambos supuestos –tanto en la adopción de ajustes razonables como en la eventual recolocación– la actuación empresarial debe tomar como referencia la capacidad laboral residual efectivamente existente, determinada a partir de la situación funcional concreta de la persona trabajadora, y no de forma exclusiva a partir de la calificación administrativa del grado de IP. A tal efecto, la circunstancia de que el puesto de trabajo originario resulte, en principio, no desempeñable por venir referido a la profesión habitual en los supuestos de IPT, o por la inaptitud general para el trabajo apreciada en los supuestos de IPA, no excluye ni vacía de contenido el deber empresarial de analizar la viabilidad de ajustes razonables, en los términos expuestos, sin perjuicio de que, constatada su inviabilidad, proceda la activación de la obligación de recolocación funcional.

La omisión de cualquiera de estas obligaciones, o su cumplimiento meramente aparente, priva de legitimidad a la eventual decisión extintiva, al tratarse de deberes legales configurados como presupuesto necesario y previo de la extinción del contrato, y determina el sometimiento de la actuación empresarial a un control judicial reforzado, en particular cuando pueda proyectarse sobre el ámbito de la discriminación por razón de discapacidad.

C) Manifestación de voluntad de la persona trabajadora y situación jurídica inicial

Declarada la IP en alguno de los grados legalmente relevantes, la persona trabajadora dispone de un plazo de diez días naturales desde la notificación de la resolución administrativa para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de no optar por la extinción inmediata de la relación laboral y de activar el procedimiento dirigido al eventual mantenimiento del vínculo, plazo que se computa desde la notificación de la resolución administrativa en cuanto acto eficaz a efectos laborales, sin que el ET condicione su operatividad a la firmeza de dicha resolución, a fin de que la empresa valore la posibilidad de realizar los ajustes razonables o, en su caso, de ofrecer un cambio a un puesto de trabajo vacante y disponible compatible con la nueva situación de la persona trabajadora, de conformidad con lo previsto en los artículos 48.2 y 49.1 n) del ET¹⁸.

¹⁸ Sobre la naturaleza de este plazo como plazo de caducidad o de ejercicio de una facultad de configuración jurídica, *vid.* López Cumbre (2025, p. 7); en el mismo sentido, Goñi Sein (2025, p. 10). Por lo demás, desde una perspectiva de derechos fundamentales, se ha formulado una crítica al diseño procedimental del artículo 49.1 n) del ET en la medida en que la activación del deber empresarial de realizar ajustes razonables queda supeditada a la manifestación expresa de voluntad de la persona trabajadora. Este enfoque, de carácter predominantemente reactivo, se aparta parcialmente del modelo asumido por el derecho internacional de la discapacidad, que concibe al empleador como garante activo del derecho a los ajustes razonables, obligado a identificar y ofrecer las adaptaciones necesarias incluso sin una solicitud formal previa por parte de la persona con discapacidad. En este sentido, se expresa Esteban Legarreta (2025, apdo. 3.1).

D) Suspensión del contrato y desarrollo del procedimiento de ajustes razonables o recolocación

Manifestada la voluntad de mantener la relación laboral, se abre un periodo máximo de tres meses durante el cual la empresa debe valorar y, en su caso, llevar a cabo los ajustes razonables necesarios y/u ofrecer un cambio a un puesto de trabajo vacante y disponible compatible con la nueva situación funcional de la persona trabajadora (art. 49.1 n) ET)¹⁹. Durante este periodo, la relación laboral queda suspendida con reserva de puesto de trabajo (art. 48.2 ET), sin obligación de prestación efectiva de servicios y sin que la empresa pueda proceder a la extinción del contrato sin haber agotado el procedimiento legalmente establecido. En el plano prestacional, conforme a lo dispuesto en el artículo 170.2 de la LGSS, extinguida la situación de IT por la declaración de IP, la persona trabajadora percibe la correspondiente pensión de IP, en los términos previstos en los artículos 194 y 196 de la LGSS, mientras no concurra una causa legal de suspensión, incompatibilidad o revisión, sin perjuicio de la aplicación del régimen previsto en el artículo 198 de la LGSS en caso de reincorporación efectiva a una actividad laboral.

Durante esta fase, los servicios de prevención desempeñan un papel central, al corresponderles la determinación del alcance y las características de los ajustes razonables, la identificación de los puestos compatibles y la valoración de las necesidades de formación, información y vigilancia de la salud (art. 49.1 n) ET).

¹⁹ El plazo máximo de tres meses concedido al empresario para analizar y, en su caso, implementar los ajustes razonables o valorar alternativas de recolocación no opera como un plazo de caducidad estricta, sino como un límite temporal de diligencia destinado a evitar una prolongación indefinida de la situación de incertidumbre y a permitir el control judicial de la razonabilidad de la actuación empresarial. En este sentido, Goñi Sein (2025, pp. 8-9), se refiere al plazo de tres meses como límite temporal de la actuación empresarial, sin atribuirle expresamente naturaleza de caducidad. En cambio, López Cumbre (2025, p. 8) sostiene expresamente que tanto el plazo de diez días atribuido a la persona trabajadora como el plazo máximo de tres meses concedido al empresario en el artículo 49.1 n) del ET tienen naturaleza de plazos de caducidad, configurándose este último como un límite temporal preclusivo que, una vez transcurrido sin haberse adoptado los ajustes razonables, ofrecido un puesto compatible o formalizado la extinción, impide a la empresa extinguir válidamente el contrato por dicha causa. Desde otra perspectiva, se ha advertido en la doctrina que la determinación del *dies a quo* del plazo de tres meses en la notificación de la resolución administrativa de IP puede generar situaciones de inseguridad jurídica, en la medida en que dicha resolución no siempre es formalmente comunicada a la empresa, con el riesgo de que el plazo transcurra sin conocimiento empresarial efectivo (Velasco Pardo y Alonso Barrera, 2025, p. 10). No obstante, este riesgo queda neutralizado cuando, como exige el propio artículo 49.1 n) del ET, la apertura del periodo de tres meses presupone necesariamente la manifestación expresa de la voluntad de la persona trabajadora de mantener la relación laboral, comunicación que debe realizarse a la empresa y que determina el inicio efectivo del procedimiento de análisis de los ajustes razonables y de las alternativas de continuidad, excluyendo que el plazo pueda transcurrir sin conocimiento empresarial efectivo, en la medida en que la operatividad del régimen legal presupone dicho conocimiento como presupuesto mismo de la facultad extintiva empresarial (Monereo Pérez y Rodríguez Iniesta, 2025, pp. 4-5).

E) Extinción contractual: carácter excepcional y requisitos formales

La extinción del contrato de trabajo por declaración de IP se configura en el artículo 49.1 n) del ET como una medida de carácter excepcional y de *ultima ratio*, únicamente admisible una vez desplegado y agotado el procedimiento legalmente orientado al mantenimiento del empleo previsto en los artículos 48.2 y 49.1 n) del ET. La declaración de IP no opera, por sí sola, como causa automática de extinción, sino que condiciona la validez de esta a la previa constatación de la inviabilidad de las medidas legalmente exigidas.

Conforme al citado precepto, la empresa únicamente puede proceder a la extinción contractual cuando concorra alguno de los supuestos habilitantes expresamente previstos por la ley, a saber: a) cuando la realización de los ajustes razonables suponga una carga excesiva, en los términos legalmente definidos; b) cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la capacidad laboral residual de la persona trabajadora; c) cuando, existiendo dicha posibilidad, la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto (art. 49.1 n) ET). Pese al silencio legal sobre las consecuencias específicas del rechazo de los ajustes razonables, en aquellos supuestos en los que no exista un puesto de trabajo vacante y compatible con la capacidad laboral residual de la persona trabajadora y la empresa haya ofrecido ajustes razonables viables, adecuados y no constitutivos de carga excesiva en el puesto originario, el rechazo injustificado de dichos ajustes determina la imposibilidad de su ejecución y, con ello, la inviabilidad objetiva del mantenimiento del empleo, habilitando la extinción contractual conforme a lo previsto en el artículo 49.1 n) del ET. En ninguno de estos supuestos puede imponerse al empresario la creación *ex novo* de un puesto de trabajo, ni una obligación de reserva o de expectativa indefinida de futuras vacantes, ajena al diseño legal del régimen.

El plazo para proceder a la extinción del contrato no constituye un plazo autónomo, sino que coincide con el mismo plazo máximo de tres meses previsto en el artículo 49.1 n) del ET para la realización de los ajustes razonables o, en su caso, para el cambio de puesto de trabajo. Esta identidad temporal resulta de la remisión expresa del precepto al establecer que, cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá «del mismo plazo» para proceder a la extinción. El plazo de tres meses opera, así, como un plazo único, común y cerrado, aplicable a todo el procedimiento y computado desde la fecha en que la empresa es notificada de la resolución administrativa que califica la IP.

La extinción no opera de forma automática por la mera concurrencia de alguno de los supuestos habilitantes, sino que debe venir precedida de una valoración objetiva, motivada y técnicamente fundada, acreditativa de que la empresa ha agotado de forma real y efectiva las posibilidades legalmente exigidas de ajuste razonable y, en su caso, de recolocación funcional, dentro del marco temporal máximo establecido. La decisión extintiva debe adoptarse mediante una resolución motivada, formalizada por escrito y comunicada a la

persona trabajadora, haciendo constar de manera expresa el presupuesto legal concurrente y las actuaciones desarrolladas durante el procedimiento (art. 49.1 n) ET). El cumplimiento de estos requisitos materiales, temporales y formales constituye un presupuesto imprescindible de validez de la extinción y condiciona su ulterior control judicial.

Finalmente, la configuración legal de la extinción contractual como *ultima ratio*, integrada en un procedimiento reglado y temporalmente delimitado, refuerza el control judicial posterior y conecta directamente con el principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de discapacidad (art. 14 Constitución española –CE–), trasladando a la empresa la carga de acreditar que la extinción constituye la única solución jurídicamente admisible tras el agotamiento del procedimiento legal de mantenimiento del empleo.

F) Incidencia de las pensiones de IP en la decisión del trabajador

La orientación del régimen laboral hacia el mantenimiento del empleo tras la declaración de IP, consolidada por la Ley 2/2025, encuentra un límite relevante en la normativa de Seguridad Social reguladora de la compatibilidad de la pensión con el trabajo, que condiciona de forma decisiva la opción real del trabajador. En este plano, el margen de decisión no se configura como un espacio de libre elección, sino como un ámbito normativamente constreñido por un sistema de compatibilidades restrictivo, concebido desde una lógica predominantemente sustitutiva de rentas.

En la IPT, la pensión es compatible con el salario que pueda percibir el trabajador, ya sea en la misma empresa o en otra distinta, siempre que las funciones desempeñadas no coincidan con las que dieron lugar a la incapacidad, esto es, con la profesión habitual o con el grupo profesional de referencia al que se contrae la declaración de IPT (art. 198.1 LGSS), admitiéndose incluso la reducción de la retribución dentro de los límites reglamentariamente previstos. No obstante, esta compatibilidad se ve sensiblemente limitada cuando resulta aplicable el incremento de la pensión para mayores de cincuenta y cinco años, cuya percepción es incompatible con la realización de trabajos por cuenta propia o ajena y queda en suspenso en caso de acceso a un empleo (art. 6.4 Decreto 1646/1972), lo que introduce un factor de desincentivación de la continuidad laboral en un colectivo especialmente expuesto a la exclusión del mercado de trabajo.

En los supuestos de IPA, el régimen de compatibilidad se reduce al ejercicio de actividades marginales e intrascendentes que no comporten una alteración relevante de la capacidad de trabajo a efectos de su revisión (art. 198.2 LGSS), quedando excluidas aquellas que integren el núcleo funcional de una profesión u oficio o determinen la inclusión en un régimen de la Seguridad Social. En todo caso, cuando el pensionista realice un trabajo o actividad que dé lugar a la inclusión en un régimen de la Seguridad Social, la entidad gestora, sin perjuicio de la eventual revisión del grado de IP, suspenderá el pago de la pensión y lo reanudará cuando se produzca el cese en dicho trabajo o actividad (art. 198.2 LGSS).

Este diseño limita de forma sustancial la viabilidad de alternativas de continuidad laboral con entidad profesional efectiva.

Este marco normativo evidencia una falta de alineación entre el régimen laboral, que reserva la extinción como *ultima ratio* tras el agotamiento de las alternativas de mantenimiento del empleo, y el régimen prestacional, que restringe de manera significativa la compatibilidad de la pensión con el trabajo. La consecuencia práctica es que, mientras no se desarrolle la reforma de la normativa de Seguridad Social sobre IP y compatibilidad con el trabajo anunciada en la disposición final tercera de la Ley 2/2025, las opciones reales del trabajador seguirán siendo limitadas y, en la práctica, se concentrarán en supuestos muy concretos, singularmente en personas afectadas de IPT para la profesión habitual, especialmente menores de cincuenta y cinco años, a las que se ofrece un puesto de trabajo vacante y disponible correspondiente a una profesión u oficio distinto de aquel al que se refiere la declaración de IPT, compatible con su capacidad laboral residual.

G) Tutela judicial y consecuencias del incumplimiento

El incumplimiento del procedimiento legalmente establecido o la extinción del contrato sin haber intentado de manera real, efectiva y documentada los ajustes razonables legalmente exigidos priva de legitimidad a la decisión empresarial y abre la vía a su impugnación judicial (art. 49.1 n) ET y art. 14 CE). El incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49.1 n) del ET, así como la extinción del contrato sin haber desplegado de forma efectiva las actuaciones legalmente exigidas dirigidas al mantenimiento del empleo –en particular, la valoración de los ajustes razonables y, en su caso, de la recolocación funcional–, determina la pérdida de legitimidad de la decisión extintiva. El control judicial no se limita a la verificación del cumplimiento de los requisitos formales de la decisión extintiva, sino que se extiende a la razonabilidad material del comportamiento empresarial, comprendiendo la comprobación de la efectiva existencia de una carga excesiva, de la inexistencia real de puestos vacantes compatibles o de la corrección de la oferta de cambio de puesto, así como del carácter real y no meramente aparente de las actuaciones desplegadas durante el procedimiento, en coherencia con la jurisprudencia constitucional y del Tribunal Supremo.

En este marco, la ausencia de una actuación empresarial diligente, proporcionada y conforme a las exigencias legales puede determinar la calificación de la extinción como improcedente o, en su caso, nula, cuando la decisión extintiva resulte discriminatoria por razón de discapacidad, en conexión con el principio de igualdad y la prohibición de discriminación consagrados en el artículo 14 de la Constitución²⁰. Ahora bien, la distinción entre

²⁰ Vid. STJUE de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22), y SSTSJ de Madrid de 14 de octubre de 2024 (rec. 460/2024), del País Vasco de 22 de octubre de 2025 (rec. 2144/2025), de Andalucía de 27 de octubre de 2025 (rec. 1626/2025) y del País Vasco de 18 de noviembre de 2025 (rec. 1926/2025). Desde

la improcedencia y la nulidad de la extinción contractual en estos supuestos no responde a una frontera conceptual nítida, sino que presenta un carácter necesariamente casuístico y probatorio. El incumplimiento de las obligaciones empresariales de ajuste razonable y de valoración de alternativas de recolocación puede constituir tanto un vicio de legalidad ordinaria, determinante de la improcedencia, como un indicio de discriminación por razón de discapacidad, susceptible de conducir a la nulidad de la decisión extintiva. En la práctica, la calificación dependerá de la entidad del incumplimiento y de su conexión con la situación de discapacidad: cuando la empresa haya activado el procedimiento legal pero no logre acreditar suficientemente la inviabilidad de las medidas exigibles, la extinción tenderá a calificarse como improcedente; en cambio, cuando la extinción se adopte prescindiendo del procedimiento o mediante una negativa automática o no técnicamente fundada a los ajustes razonables, el incumplimiento operará como indicio discriminatorio suficiente, desplazando la carga de la prueba y pudiendo determinar la nulidad.

La tutela judicial se configura, así, como un elemento esencial del sistema, destinado a garantizar que la extinción contractual opere exclusivamente como *ultima ratio*, tras el agotamiento real y efectivo del procedimiento legal de mantenimiento del empleo.

4.1.2. La recolocación convencional como mejora del régimen legal mínimo

Con anterioridad a la reforma operada por la Ley 2/2025, la declaración de IPT no producía efectos extintivos automáticos sobre la relación laboral, en la medida en que la extinción del contrato requería una decisión expresa del empresario fundada en el artículo 49.1 e) del ET, en su redacción entonces vigente. Dicho precepto no impedía el acoplamiento de la persona trabajadora a un puesto de trabajo de distinta categoría compatible con la incapacidad reconocida, que únicamente determinaba la inhabilitación para la profesión habitual²¹, ni excluía que el empresario viniera obligado a efectuar tal modificación contractual en virtud de lo dispuesto en convenio colectivo, pacto colectivo o acuerdo individual. Ello se explicaba porque el artículo 49.1 e) del ET operaba como un mínimo de derecho necesario relativo, susceptible de mejora en favor de la persona trabajadora mediante el ejercicio de la autonomía colectiva o individual²².

una posición doctrinal especialmente estricta, se ha defendido que la extinción del contrato de trabajo acordada al amparo del artículo 49.1 n) del ET, cuando la empresa omite la realización de los ajustes razonables exigibles o los aborda de forma meramente formal o aparente, no constituye una verdadera extinción legal, sino un despido discriminatorio por razón de discapacidad, susceptible de ser calificado como nulo en aplicación del derecho de la Unión y de la normativa interna sobre igualdad y no discriminación (Gómez Esteban, 2025, pp. 11-12).

²¹ SSTs de 14 de abril de 1988 y de 12 de julio de 1988.

²² STSJ de la Comunidad Valenciana de 11 mayo de 1999 (rec. 1899/1996).

La reforma legal introducida por la Ley 2/2025 altera sustancialmente este esquema, al configurar un régimen legal mínimo e indisponible en materia de mantenimiento del empleo tras la declaración de IP, que no puede ser desconocido ni desplazado por la autonomía colectiva. En este nuevo marco normativo, las previsiones convencionales relativas a la recolocación de la persona trabajadora afectada por IPT solo conservan virtualidad jurídica en la medida en que respeten el contenido esencial del régimen legal y operen como mejora o complemento de este, sin vaciar ni neutralizar las obligaciones empresariales legalmente establecidas en materia de ajustes razonables y, en su caso, de cambio a un puesto de trabajo vacante y disponible.

Desde esta perspectiva, el análisis del régimen convencional de recolocación exige distinguir entre aquellas cláusulas y construcciones jurisprudenciales elaboradas al amparo del marco normativo anterior –hoy superadas por la reforma–, que deben ser abordadas desde una óptica histórica y descriptiva, y aquellas otras que, por resultar compatibles con el nuevo diseño legal o reforzar sus garantías, pueden proyectarse todavía en el presente como manifestaciones legítimas de la autonomía colectiva. El empleo del tiempo pasado en el desarrollo del presente epígrafe responde, así, a una opción metodológica consciente, en la medida en que su objeto es la descripción del régimen convencional de recolocación configurado con anterioridad a la reforma legal, sin perjuicio de que algunas de sus previsiones puedan pervivir en la medida en que resulten compatibles con el marco legal vigente y operen como mejora de este.

A) El modelo convencional de recolocación anterior a la reforma legal

En numerosos convenios colectivos, especialmente de ámbito empresarial, se pactaba, con anterioridad a la reforma legal, la recolocación del trabajador con discapacidad sobrevenida como medida alternativa a la extinción del contrato. En estos supuestos, la autonomía colectiva introducía una mejora respecto de los mínimos establecidos en el ET, de modo que la incapacidad no podía dar lugar a la extinción contractual y el trabajador adquiría el derecho a la recolocación sin interrupción de la relación laboral²³. Los convenios colectivos solían limitarse a reconocer el derecho a ocupar un puesto compatible únicamente en caso de existencia de vacante, sin imponer a la empresa la obligación de crear un puesto *ad hoc*, ni de alterar la plantilla, ni tampoco de compensar económicamente al trabajador cuando dicha recolocación no resultaba posible. En tales supuestos, el trabajador quedaba únicamente titular de un derecho preferente a futuras vacantes, por analogía con el régimen de la excedencia voluntaria. En este sentido, como subrayó la STS de 21 de marzo de 2000 (rec. 1324/1999), en el marco jurisprudencial anterior a la reforma, cuando no existía en la empresa demandada ningún puesto de trabajo compatible con las secuelas y limitaciones físicas del trabajador incapacitado, o cuando no había plaza vacante en el momento de la

²³ STS de 30 de noviembre de 1988 y STSJ de Galicia de 14 de julio de 2000.

solicitud, no cabía sostener que la empresa estuviera obligada a crear un puesto *ad hoc* con el exclusivo fin de dar cumplimiento al convenio colectivo²⁴. En definitiva, si no existía en la empresa una plaza disponible susceptible de ser asignada al trabajador, no cabía condenar a aquella a su reincorporación a la plantilla, sin perjuicio de que, de surgir posteriormente una vacante compatible, pudiera entonces exigirse el reingreso mediante el ejercicio de una nueva acción. A falta de una previsión específica que impusiera la creación de un puesto *ad hoc*, debía acudir al paralelismo con la institución más próxima, aunque no idéntica, manteniéndose como consecuencia el derecho de acceso preferente a la vacante que se produjera, siendo dicha institución la excedencia voluntaria²⁵.

En el marco de la negociación colectiva, el derecho a la recolocación del trabajador afecto de IPT se configuró como una mejora convencional del régimen legal, cuyo alcance, condiciones y efectos quedaban estrictamente determinados por el contenido del pacto colectivo. La diversidad de soluciones ofrecidas por los convenios y su interpretación jurisprudencial aconsejaba, en ese contexto normativo, sistematizar su régimen jurídico atendiendo a cuatro planos diferenciados: el ámbito subjetivo y objetivo del derecho, su contenido y alcance material, el procedimiento para su ejercicio y, finalmente, los mecanismos de tutela frente a su incumplimiento.

B) Ámbito subjetivo y objetivo del derecho de recolocación

En primer lugar, la negociación colectiva delimitaba, en el marco normativo anterior a la reforma legal, quiénes podían ser beneficiarios del derecho de recolocación y en qué supuestos resultaba aplicable, atendiendo tanto al grado de incapacidad reconocido como a otros factores relevantes, tales como el origen de la contingencia, la edad de la persona trabajadora o la situación contractual en la que se encontrara en el momento de la declaración de incapacidad.

A este respecto, el ámbito subjetivo y objetivo del derecho de recolocación venía a ser el siguiente:

1.º Los convenios colectivos reconocían el derecho a la recolocación a los trabajadores con discapacidad sobrevenida, aludiendo expresamente a los trabajadores afectados de una IPT o al personal con capacidad disminuida, expresión esta última en la que se consideraban incluidas las personas declaradas en situación de IPT²⁶ o con ineptitud sobrevenida²⁷,

²⁴ En el mismo sentido, la STSJ de Murcia de 28 de septiembre de 2009 (rec. 598/2009).

²⁵ STS de 4 de abril de 2006 (rec. 310/2005) y STSJ de Andalucía de 21 de mayo de 1999 (rec. 4173/1998).

²⁶ STS de 21 de mayo de 2020 (rec. 1808/2017) y STSJ de Galicia de 14 de julio de 2000 (rec. 2721/2000).

²⁷ STSJ de Cataluña de 20 de julio de 2000 (rec. 434/1999).

excluyéndose, en cambio, las situaciones de IPA, en las que no se podía realizar ningún tipo de actividad²⁸. La jurisprudencia del Tribunal Supremo había precisado, en este contexto normativo, que el concepto de IPT comprendía tanto las situaciones previsiblemente definitivas como aquellas declaradas con previsión de revisión por mejoría, no siendo lícito excluir estas últimas del derecho de recolocación salvo previsión convencional expresa en tal sentido²⁹. En algunas ocasiones, sin embargo, el acoplamiento solo era definitivo y novatorio para los supuestos en los que la disminución de la capacidad laboral no llevaba aparejada la IPT³⁰.

2.º Los convenios colectivos, por lo general, reconocían el derecho a la recolocación a los trabajadores afectos de una IPT, con independencia del origen común o profesional de la contingencia. No obstante, en algunas ocasiones solo lo disponían a favor de las personas declaradas en situación de IPT como consecuencia de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, quedando sin cobertura las situaciones de incapacidad derivadas de enfermedad común o accidente no laboral³¹. Asimismo, algunos convenios colectivos exigían que la persona trabajadora fuera declarada en situación de IPT mediante expediente no iniciado a su instancia y/o que no contara con su consentimiento a tal fin³².

3.º Era habitual que la negociación colectiva distinguiera entre personas trabajadoras mayores y menores de cincuenta y cinco años, ya que para acceder al incremento de la pensión por IPT cualificada era necesario que la persona inválida hubiera cumplido los 55 años. A las primeras se les reconocía el derecho a una indemnización, mientras que, a las segundas, en cambio, se les permitía optar entre la extinción de la relación laboral con derecho a indemnización o la adscripción a un puesto de trabajo vacante de distinta categoría profesional, acorde con su capacidad laboral residual.

4.º Los convenios colectivos no proclamaban, por lo general, un derecho absoluto e incondicionado de la persona trabajadora a la recolocación, sino un derecho estrictamente delimitado por los propios términos del pacto colectivo. En primer lugar, dicho derecho solía quedar supeditado a la existencia de una vacante adecuada a las capacidades físicas residuales y a la preparación profesional del trabajador, sin imponer a la empresa la obligación

²⁸ STSJ de Galicia de 14 de julio de 2000 (rec. 2721/2000).

²⁹ STS de 16 de diciembre de 2013 (rec. 327/2013). En el mismo sentido, la STSJ de Madrid de 14 de mayo de 2020 (rec. 851/2019).

³⁰ STSJ de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears de 26 de abril de 1999 (rec. 8/1999).

³¹ SSTSJ de Cantabria de 4 de abril de 2001 (rec. 1061/1999), de la Comunidad Valenciana de 7 de octubre de 2003 (rec. 1893/2003) y del País Vasco de 11 de noviembre de 2004 (rec. 1893/2003).

³² De ser así, si el expediente se tramitó de oficio, por expiración del plazo máximo de IT y, es más, manifestó, vía impugnación administrativa y judicial, su oposición a la declaración de tal situación en tanto entendía le debía ser reconocida la IPA, es claro que no buscó, muy al contrario, se opuso activamente a la situación reconocida (STSJ de Extremadura de 28 de abril de 2004, rec. 188/2004).

de crear un puesto *ad hoc* ni de alterar su estructura organizativa. Pero, además, en algunos supuestos la negociación colectiva circunscribía expresamente el ámbito subjetivo de la recolocación al personal que mantuviera la condición de trabajador en activo, de modo que, una vez producida la baja en la empresa como consecuencia de la declaración de IPT, quedaba excluida la posibilidad de acceder a un puesto alternativo al amparo de la norma convencional. Esta interpretación fue confirmada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, que en la STS de 24 de abril de 2018 (rec. 3586/2015) consideró ajustada a derecho la extinción contractual acordada tras la declaración de IPT cuando el convenio colectivo limitaba el derecho de recolocación a situaciones de disminución de capacidad sobrevenida en trabajadores que continuaban en activo, rechazando así la existencia de un derecho automático a la readaptación profesional con posterioridad a la extinción del vínculo laboral por IP. De este modo, el Alto Tribunal subrayó que el alcance de la recolocación convencional dependía estrictamente de lo pactado, sin que pudiera imponerse a la empresa una obligación de reingreso no prevista de forma clara y expresa en la norma colectiva.

C) Contenido y alcance de la recolocación

Determinado el ámbito subjetivo del derecho, la negociación colectiva procedía, con anterioridad a la Ley 2/2025, a concretar su contenido y alcance material, delimitando las condiciones en las que la recolocación debía hacerse efectiva, el grado de intensidad del derecho reconocido y su proyección en ausencia de vacante, así como las características esenciales del puesto que se va a ofrecer, todo ello sin desbordar, salvo previsión expresa en contrario, los límites estructurales derivados de la organización empresarial.

Solicitado el reingreso, si no había vacantes adecuadas a la capacidad laboral residual de la persona trabajadora –extremo cuya prueba incumbía a la empresa³³–, el derecho al reingreso en la empresa se prolongaba hasta que aquella existiera, momento en el que el empresario venía obligado a ofrecérsela³⁴.

Según la mayoría de los convenios colectivos, el empresario cumplía ofreciendo a la persona trabajadora las vacantes adecuadas a su aptitud laboral que se produjeran en la empresa, aunque no estuvieran ubicadas en la misma localidad en la que aquella prestaba sus servicios en el momento de iniciarse la incapacidad³⁵ y aunque la jornada y/o el horario

³³ SSTSJ de Andalucía de 18 de noviembre de 1997 (rec. 1861/1997), de Cataluña de 20 de julio de 2000 (rec. 434/1999) y de Castilla-La Mancha de 23 de febrero de 2006 (rec. 1601/2004).

³⁴ SSTSJ de Andalucía de 6 de junio de 1995 (rec. 426/1995) y de Madrid de 30 de enero de 2004 (rec. 3312/2003).

³⁵ Cfr. SSTSJ de Aragón de 2 de julio de 2001 (rec. 854/2000) y de Cataluña de 26 de mayo de 2003 (rec. 6580/2002).

de trabajo fueran distintos³⁶. En cuanto al salario, la autonomía colectiva solía guardar silencio o asignaba a la persona trabajadora el correspondiente al nuevo puesto de trabajo, sin descuento de las prestaciones por incapacidad que percibiera. En algunas ocasiones, sin embargo, esta última garantía se condicionaba, en los términos previstos en el pacto colectivo, a que la persona trabajadora no percibiera una pensión de la Seguridad Social superior a determinada cuantía (por ejemplo, el 250 % del salario mínimo interprofesional). En otras, en cambio, se mantenían las anteriores retribuciones básicas y, en su caso, los complementos personales o, a fin de que la persona trabajadora no experimentara merma retributiva, se disponía que la suma de las retribuciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo y la pensión fuera igual a las retribuciones percibidas en el anterior puesto de trabajo³⁷.

D) Procedimiento de ejercicio del derecho

Junto al reconocimiento sustantivo del derecho, la autonomía colectiva solía articular cauces procedimentales específicos para su ejercicio, fijando plazos de solicitud, exigencias formales y, en su caso, trámites técnicos o paritarios dirigidos a verificar la compatibilidad del puesto con la capacidad laboral residual de la persona trabajadora, así como a garantizar una ejecución razonable y proporcionada de la recolocación.

Normalmente, se exigía a la persona trabajadora que reclamara su derecho dentro de un plazo, que solía oscilar entre uno y tres meses, a partir de la notificación de la resolución del INSS por la que se producía la declaración de IPT, sin que se contemplara de modo expreso qué sucedía si la entidad gestora inicialmente no reconocía la incapacidad y esta se reconocía en sede judicial, ni si la sentencia era recurrida³⁸. La jurisprudencia precisaba que, en los supuestos de IPT declarada con previsión de revisión por mejoría, el incumplimiento del plazo convencional para solicitar la recolocación no podía producir automáticamente la extinción del vínculo ni impedía la aplicación del régimen de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.2 del ET, debiéndose evitar interpretaciones del plazo que vaciaran de contenido el derecho convencional de recolocación, que se configuraba como un derecho exigible y no como una mera expectativa incluso en tales supuestos³⁹.

³⁶ Cfr. STSJ de Aragón de 2 de julio de 2001 (rec. 854/2000). La STSJ de la Comunidad Foral de Navarra 453/1995, de 20 de octubre de 1995, partiendo de la base de que la función de la readmisión es complementar la pensión de la Seguridad Social, y a la vez integrar social y humanamente al trabajador en la empresa, afirma que reconocida una pensión inicial de 102.069 ptas. por IPT, equivalente a un 55 % de su salario regulador, parece coherente reconocerle un derecho a reincorporarse a una jornada laboral de hasta el 45 % del total, y con una retribución salarial de hasta el 45 % de las retribuciones anteriores.

³⁷ Cfr. STSJ de la Comunidad Valenciana de 5 de marzo de 2002 (rec. 204/2000).

³⁸ Cfr. SSTSJ de Castilla y León de 2 de noviembre de 1999 (rec. 665/1999) y de Castilla-La Mancha de 14 de abril de 2005 (rec. 1775/2003).

³⁹ STS de 16 de diciembre de 2013 (rec. 327/2013).

El reconocimiento convencional del derecho de la persona trabajadora, declarada en situación de IPT, a la recolocación automática en puesto compatible no se interpretaba en un sentido literal, inmediato o mecánico, sino que quedaba condicionado a que las funciones propias del puesto ofrecido resultaran compatibles con las limitaciones funcionales determinantes de la declaración de incapacidad, exigiéndose a tal efecto que dicho puesto fuera lo más adecuado posible a la situación psicofísica de la persona trabajadora. Asimismo, se consideraba razonable y exigible que, con carácter previo a la efectiva incorporación, aquella contara con la preparación profesional necesaria, cuya acreditación podía venir determinada por la superación de acciones formativas específicas, aun cuando dicha exigencia no figurara expresamente prevista en el pacto colectivo, siempre que respondiera a criterios de proporcionalidad, idoneidad y adecuación funcional, sin que dicha exigencia pudiera reputarse contraria al derecho de recolocación cuando su necesidad no resultaba controvertida. Por ello, se descartaba el derecho al resarcimiento de perjuicios cuando el eventual retraso en la efectiva adscripción al puesto compatible obedecía a necesidades razonables y objetivamente justificadas, tales como la verificación de la aptitud funcional o la realización de acciones formativas previas necesarias para el desempeño del nuevo puesto, siempre que dicho lapso no fuera imputable a una conducta negligente del empleador ni evidenciara una voluntad obstativa o incumplidora del derecho de recolocación reconocido en la norma convencional⁴⁰.

Todo ello evidenciaba que la ejecución del derecho de recolocación no quedaba entregada a una decisión unilateral e inmediata del empleador, sino que debía desarrollarse conforme a los criterios y trámites establecidos en la norma convencional, especialmente cuando esta preveía la intervención de órganos técnicos o paritarios para la determinación del puesto compatible⁴¹. La valoración de la capacidad laboral residual de la persona trabajadora, de la compatibilidad funcional del puesto y de la efectiva existencia de vacantes debía realizarse en el seno de dicho cauce procedimental, de modo que solo a su conclusión podía la empresa resolver motivadamente sobre la viabilidad de la recolocación, sin que resultara conforme a derecho una denegación anticipada que prescindiera del procedimiento pactado.

E) Tutela judicial y efectos del incumplimiento

Finalmente, la jurisprudencia precisó los mecanismos de tutela judicial a disposición de la persona trabajadora cuando el derecho convencional de recolocación no era atendido, así como las consecuencias jurídicas derivadas de su incumplimiento, diferenciando entre la falta de ejecución del derecho, la demora injustificada en la recolocación y la existencia de una voluntad empresarial extintiva, con las correspondientes implicaciones en materia de prescripción, indemnización y calificación de la conducta empresarial.

⁴⁰ STSJ de Madrid de 18 de julio de 2011 (rec. 444/2011).

⁴¹ STSJ de Aragón de 28 de mayo de 2014 (rec. 273/2014).

Si la persona trabajadora no resultaba readmitida, tenía dos opciones alternativas: (a) reclamar judicialmente su derecho al reingreso en la empresa o (b) bien entender que el silencio de la empresa constituía una manifestación de voluntad extintiva del empleador y, en consecuencia, incoar un proceso de impugnación de despido⁴²:

- a) Cuando el silencio de la empresa no evidenciaba manifestación de voluntad extintiva alguna, la persona trabajadora debía reclamar judicialmente su derecho al reingreso en la empresa⁴³. A tales efectos, y según las circunstancias de cada caso, podía plantear una acción solicitando simplemente el reconocimiento judicial del derecho convencional de recolocación, ejecutable posteriormente en el mismo procedimiento o constituyendo título suficiente para instar una segunda acción una vez conocida la existencia de una vacante adecuada a su capacidad laboral residual, o bien instar directamente la reclamación atendiendo a la existencia ya conocida de dicha vacante⁴⁴. La decisión judicial podía entonces tener uno u otro contenido: resolver prejudicialmente sobre el propio derecho y, posteriormente, sobre la existencia o idoneidad de la vacante, o bien pronunciarse únicamente sobre el primero, sin perjuicio de su posterior ejecución o de que se instara un nuevo procedimiento respecto de la segunda cuestión.

En cualquier caso, estas acciones quedaban sometidas al plazo de prescripción de un año previsto en el artículo 59.1 del ET, a contar desde el día en que pudieran ejercitarse, conforme a los artículos 1969 del Código Civil (CC) y 59.2 del ET⁴⁵. Además, la persona trabajadora podía acumular dichas acciones a otra dirigida al resarcimiento de los perjuicios sufridos como consecuencia de la falta de reincorporación a la empresa o de la demora injustificada en la recolocación⁴⁶. Así,

⁴² SSTSJ de la Comunidad Valenciana de 11 de mayo de 1999 (rec. 1899/1996) y de Andalucía de 21 de mayo de 1999 (rec. 4173/1998). Cfr. STSJ de la Comunidad Foral de Navarra 453/1995, de 20 de octubre de 1995.

⁴³ SSTSJ de Andalucía de 18 de noviembre de 1997 (rec. 1861/1997), de la Comunidad Valenciana de 11 de mayo de 1999 (rec. 1899/1996), de Andalucía de 23 de marzo de 2000 (rec. 540/2000) y de Madrid de 21 de julio de 2003 (rec. 1641/2003).

⁴⁴ STSJ de Castilla-La Mancha de 20 de noviembre de 2001 (rec. 1394/2000).

⁴⁵ STSJ de Andalucía de 17 de abril de 2001 (rec. 3553/2000). Así, en el caso de que el ejercicio de la acción de reingreso en la empresa venga sujeta a una condición, que exista vacante adecuada a las facultades físicas del reclamante y, en consecuencia, hasta que no se cumpla esa condición, no puede exigirse su cumplimiento, el *dies a quo* de la prescripción no comienza a correr cuando la empresa no accede a la petición del trabajador porque «no existe vacante adecuada para él», sino cuando, cursada la petición, no se accede a ella al producirse la vacante y siempre y cuando el afectado haya podido conocer esta circunstancia (STSJ de Andalucía de 17 de abril de 2001 (rec. 3553/2000)).

⁴⁶ Cfr. SSTSJ de la Comunidad Valenciana de 11 de mayo de 1989 (rec. 1899/1996), de Castilla-La Mancha de 20 de noviembre de 2001 (rec. 1394/2002), del País Vasco de 17 de diciembre de 2002 (rec. 2169/2002), de Aragón de 6 de noviembre de 2003 (rec. 498/2003), de Cantabria de 27 de enero de 2005 (rec. 1001/2004) y de 27 de mayo de 2005 (rec. 282/2005) y de Madrid de 19 de diciembre de 2005 (rec. 5143/2005).

a título de ejemplo, ello procedía cuando no se llevara a cabo el procedimiento de asignación del nuevo puesto conforme a lo previsto en el marco convencional, cuando se ignorara la existencia real de una vacante adecuada, o cuando los trámites se dilataran más allá de lo que cabía considerar normal, no por habitual, sino por ajustado a la norma y a la propia naturaleza de las cosas. Dicho resarcimiento de perjuicios solo podía formularse, en su caso, respecto de los salarios dejados de percibir correspondientes al puesto de trabajo en el que debía producirse la recolocación que la empresa había dejado de atender⁴⁷. Si ninguna de las circunstancias concurría, no procedía indemnización o resarcimiento alguno⁴⁸.

Este régimen convencional de recolocación y de indemnización sustitutiva ha sido objeto de precisión por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, que ha subrayado su naturaleza estrictamente laboral y su finalidad de reinserción profesional del trabajador afecto de IPT. En particular, la STS de 26 de noviembre de 2012 (rec. 3169/2011) afirmó que el derecho al reingreso en puesto compatible –o, en su caso, a la indemnización sustitutiva prevista en la norma colectiva– no puede negarse por el mero hecho de que la persona trabajadora haya impugnado en vía administrativa o judicial la declaración de IPT solicitando el reconocimiento de un grado superior, siempre que dicha actuación no responda a una voluntad fraudulenta de obtener ventajas empresariales, sino a la legítima pretensión de adecuar la calificación de la incapacidad a su real estado psicofísico. De este modo, la oposición del trabajador a la declaración de IPT no puede interpretarse de forma formalista ni restrictiva cuando no persigue eludir la recolocación, sino cuestionar el grado de incapacidad reconocido.

- b) Cuando la negativa empresarial era clara y terminante, evidenciando una inequívoca voluntad de extinguir la relación de trabajo y de no reanudarla, la persona trabajadora debía ejercitar la acción de despido, que, de prosperar, daba lugar a

⁴⁷ En este sentido se expresan las SSTSJ de la Comunidad Valenciana de 11 de mayo de 1999 (rec. 1899/1996) y de Cantabria de 27 de enero de 2005 (rec. 1001/2004). En cambio, la STSJ del País Vasco de 17 de diciembre de 2002 (rec. 2169/2002) condena a la empresa al abono de los salarios dejados de percibir a razón del salario correspondiente al puesto de trabajo anterior.

⁴⁸ SSTSJ de Aragón de 6 de noviembre de 2003 (rec. 498/2003), de Cantabria de 27 de mayo de 2005 (rec. 282/2005) y de Madrid de 19 de diciembre de 2005 (rec. 5143/2005). Excepcionalmente, la STS de 21 marzo 2000 (rec. 1324/1999), en un supuesto en el que la garantía inherente al derecho de reincorporación a un puesto de trabajo compatible con la capacidad laboral residual del trabajador incapaz permanente total aparecía completada con otra relativa al abono del nuevo salario, afirma que

si en dicho momento no hay puesto en el que se pueda colocar al referido empleado, la empresa no está obligada a efectuar el reingreso del mismo, pero vendrá obligada a abonarle el «salario correspondiente a la categoría respecto de la cual se le haya reconocido la incapacidad», mientras perdure esa situación.

la declaración de improcedencia de este, debiendo tomarse como fecha de inicio del cómputo de la antigüedad a efectos del cálculo de la indemnización, no la de la solicitud de reincorporación, sino la del comienzo de la relación laboral⁴⁹.

4.1.3. La recolocación como derecho de origen contractual

Las partes podían acordar la novación de la relación laboral, asignando a la persona trabajadora un nuevo puesto de trabajo encuadrable en una profesión distinta de la correspondiente a la declaración de IPT. Es más, si la invalidez de la persona trabajadora afectaba a la capacidad exigida, con carácter general, para desempeñar el nuevo puesto de trabajo, el artículo 24.3 de la Orden de 15 de abril de 1969 autorizaba la reducción porcentual del salario asignado a dicho puesto hasta un máximo del 50 % del importe de la pensión, siempre que existiera contrato entre las partes, formalizado por escrito y presentado por triplicado ante la autoridad laboral para su conocimiento y aprobación. Dicho contrato constituía un acto propio en el que se reconocía que la invalidez daba lugar a un menor rendimiento⁵⁰, por lo que su existencia determinaba que la empresa no soportara la carga de probar la amonización de la capacidad de la persona trabajadora declarada inválida. Es decir, existía una presunción de menor capacidad, de naturaleza *iuris tantum*, que podía destruirse mediante prueba en contrario (art. 1251 CC)⁵¹. De este modo, si la persona trabajadora acreditaba su plena capacidad para el nuevo puesto de trabajo desempeñado en la empresa, ello determinaba la inaplicación de la reducción salarial prevista en aquel contrato⁵².

Este tipo de soluciones, basadas en la autonomía de la voluntad y configuradas como derechos de origen contractual, pierden su centralidad como técnica ordinaria de continuidad de la relación laboral tras la entrada en vigor de la Ley 2/2025, al configurarse legalmente un deber previo e indisponible de adopción de ajustes razonables y, en su caso, de cambio a un puesto de trabajo vacante y disponible, sin perjuicio de que la novación contractual pueda subsistir como vía complementaria o residual cuando, por acuerdo entre las partes, se adopten soluciones que excedan de las obligaciones legales mínimas y no sustituyan ni neutralicen el régimen legal de garantías establecido, como sucede, por ejemplo, cuando el empresario asume voluntariamente la creación de un puesto de trabajo *ex novo*, pese a no estar legalmente obligado a ello.

⁴⁹ STSJ de Galicia de 14 de julio de 2000 (rec. 2721/2000). En cuanto al salario regulador, véase la STSJ de la Comunidad Foral de Navarra 453/1995, de 20 de octubre de 1995.

⁵⁰ Sobre la plena validez de estos pactos, véanse las SSTSJ de Navarra 48/1995, de 31 de enero de 1995, de Cataluña 8166/1997, de 11 de diciembre de 1997 y de 18 de marzo de 1999 (rec. 5534/1998).

⁵¹ Así lo subrayan, entre otras, la STSJ de Cantabria de 13 de mayo de 1991 (rec. 146/1991) y la STSJ de Navarra de 2 de abril de 1993 (rec. 477/1992).

⁵² STSJ de Navarra de 2 de abril de 1993 (rec. 477/1992).

4.2. La extinción del contrato de trabajo por IP

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo por IP del trabajador, cabe subrayar lo siguiente:

1.º De acuerdo con el artículo 49.1 n) del ET, el contrato de trabajo se extingue por:

[...] gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.

Ha de tratarse, no obstante, de una resolución declaratoria de situación de IP en la que se reconozca el derecho a prestaciones económicas. Si el trabajador no reúne los requisitos necesarios para lucrar la prestación, el INSS debe abstenerse de pronunciarse sobre la existencia de invalidez. Este es el sentido del artículo 143.1 de la LGSS, cuando establece que corresponde al INSS «declarar la situación de invalidez permanente, a los efectos de reconocimiento de las prestaciones económicas a que se refiere la presente Sección». Idea en la que insisten los artículos 1.1 a), 4.1 y 5.1 del RD 1300/1995 y 7.1 y 13.1 de la Orden de 18 de enero de 1996. De este modo, se reconoce expresamente que entre la declaración de la IP y el reconocimiento de las prestaciones económicas existe una inevitable y estrecha relación, de tal modo que el fin u objetivo de la primera no es otro que el de poner en marcha el mecanismo para la percepción de tales prestaciones⁵³. En palabras del Tribunal Supremo:

En el acto administrativo de reconocimiento de una situación de Invalidez Permanente se revela la estructura compleja e indisociable, tanto en lo que hace a la constatación médica de la enfermedad determinante de dicha incapacidad para el trabajo como al consecuente otorgamiento de la prestación económica que supla la percepción de renta de trabajo a causa de tal incapacidad laboral, [por lo que] cuando ambos aspectos no son susceptibles de contestación recíproca debe eludirse el pronunciamiento que impida la percepción de la prestación económica de Invalidez Permanente⁵⁴.

⁵³ Por todos, García Murcia y Román Vaca (1996, p. 2529).

⁵⁴ Cfr. STS de 14 de octubre de 1991 (rec. 344/1991).

Tampoco es necesario que la sentencia se pronuncie sobre el grado de invalidez cuando se desestima la demanda por inexistencia del requisito de alta o de carencia (STSJ de Extremadura de 17 de junio de 1997, rec. 341/1997).

Solo por la conjunción de ambos aspectos se puede producir el reconocimiento de la IP, de suerte que la resolución administrativa que la declare sin derecho a prestaciones adolece de nulidad plena⁵⁵. De aquí que tal resolución carezca de trascendencia alguna en orden a la extinción del contrato de trabajo⁵⁶. De no ser así, el trabajador que se viera afectado por una declaración de cualquiera de esos grados de IP, sin virtualidad alguna en orden a la prestación económica correspondiente, se hallaría abocado a una situación de absoluto abandono y desprotección, por cuanto se le impediría el mantenimiento o acceso a la ocupación laboral sin proporcionarle, en cambio, la oportuna pensión de IP.

2.º La declaración de IP no basta para entender roto el contrato de trabajo, sino que requiere la decisión, por parte de la empresa, de acogerse a la causa extintiva⁵⁷. Ahora bien, el hecho de que la extinción del contrato de trabajo por IP no opere de manera automática no significa que se necesite valorar la conexión entre las dolencias del trabajador y el cese en el trabajo⁵⁸. No cabe confundir la causa extintiva del artículo 49.1 n) con la del artículo 52 a) del mismo ET, en la que sí se haría necesario analizar en qué medida las aptitudes del trabajador se han alterado e inciden en la función que venía realizando. La conexión entre la incapacidad y el cese por causas objetivas será, obviamente, algo que la empresa deberá acreditar cuando decida acudir a este supuesto de extinción porque en él falta la resolución administrativa que lleva a cabo la declaración de IP. Se trata de dos situaciones distintas, no equiparables.

3.º La empresa podrá utilizar la declaración de IPT del trabajador para su profesión habitual para dar por extinguida, al amparo del artículo 49.1 n) del ET, la relación laboral que les une si estamos ante la misma profesión. Si al tiempo de declararse la IP, esta hubiera cambiado, la empresa no puede rescindir el contrato a no ser que el grado de incapacidad

Así lo ha entendido también la Administración de la Seguridad Social que, mediante la Resolución de 25 de marzo de 1992, de la Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social, modificada por la Resolución de 29 de junio de 1994, de la misma dirección general, ha dictaminado que cuando se estime por el órgano competente la existencia de un determinado grado de incapacidad y se compruebe que el trabajador no acredita los restantes requisitos para causar derecho a la prestación, la resolución del expediente se abstendrá de declarar la existencia de IP en ninguno de sus grados, limitándose a relacionar los requisitos que no se cumplen y a determinar la improcedencia de reconocer el derecho a la prestación.

⁵⁵ SSTs de 25 y 29 de noviembre de 1993 (recs. 4220/1992 y 4022/1992), de 9 de diciembre de 1993 (rec. 4181/1992), de 7, 18 y 24 de febrero de 1994 (recs. 1677/1993, 844/1993 y 1040/1993), de 16 de marzo, 10 de mayo y 13 de octubre de 1995 (recs. 1699/1993, 2873/1994 y 707/1995), y de 22 de octubre de 1996 (rec. 841/1996).

⁵⁶ STSJ de Canarias de 5 de marzo de 1992 (rec. 146/1992).

⁵⁷ Por todos, Núñez González (2021, pp. 331-332). En cambio, Álvarez de la Rosa (1987, p. 11), afirma que la declaración de la IPT, IPA y GI determina la extinción automática del contrato de trabajo. En parecidos términos se expresa Vida Soria (1994, p. 12).

⁵⁸ STSJ de Cataluña de 29 de septiembre de 2005 (rec. 1597/2005).

reconocido inhabilite al trabajador para la realización de todas o las fundamentales tareas de su nueva profesión⁵⁹. Ahora bien, el cambio de actividad del trabajador desde la fecha del alta médica hasta la declaración definitiva de la IP no determina por sí mismo que estemos ante una profesión distinta a estos efectos, ni puede considerarse una novación contractual, porque no obedece a la voluntad empresarial de sustituir un contrato por otro de diferente contenido, sino a la obligación que tiene el empleador de readmitir al trabajador cuando cesa en la situación de IT (art. 48.2 ET) y de darle ocupación efectiva (art. 4.2 a) ET) y a la necesidad de prevenir los efectos que se derivan del artículo 30 del propio ET, sobre la obligación de abonar salarios aunque no se trabaje. En efecto, según constante y reiterada doctrina jurisprudencial y judicial, no puede deducirse que el empresario, obligado a mantener viva la relación laboral, haya novado voluntariamente un contrato por otro por la simple circunstancia de haber dedicado al trabajador, incapaz de realizar las tareas propias, a otras diferentes para las que sí es capaz⁶⁰. Solo cuando el cambio funcional responda a una modificación estable y voluntaria del contenido del contrato cabrá afirmar la existencia de una nueva profesión relevante a efectos extintivos. Para aceptar esa novación que impediría la extinción basada en la incapacidad haría falta probar algo más de lo que pudiera deducirse aquella voluntad novatoria, imposible de colegir de aquella única circunstancia, máxime si la reincorporación se produce después del alta médica, la prestación de servicios dura mientras se tramita el expediente de IP y la decisión extintiva se toma en el momento oportuno una vez conocida la resolución del INSS. En tales circunstancias, no existe pues novación contractual y la empresa utiliza correctamente su derecho a dar por extinguido el contrato por la causa legal prevista en el artículo 49.1 n) del ET.

4.º El empresario no puede extinguir el contrato de trabajo hasta que se le notifique la resolución firme declarativa de la IP⁶¹. Sin embargo, la ley no ha querido señalarle un plazo concreto para que decida si el contrato se extingue o cambia de objeto, como tampoco ha previsto que si se continúan prestando los servicios, a falta de prueba en contrario, se presuma una solución que favorezca la pervivencia de la relación laboral, a diferencia de lo que ocurre cuando se cumple el tiempo válidamente establecido para la duración del contrato (art. 49.1 c) ET), razón por la cual, en estos últimos casos, suele ser decisivo ese trabajo

⁵⁹ STS de 16 de septiembre de 2020 (rec. 1000/2017), y SSTSJ de Baleares, de 23 de diciembre de 2005 (rec. 626/2005), y de Canarias, de 24 de julio de 2006 (rec. 396/2006).

⁶⁰ STS de 15 de julio de 1983 (RJ/3795) y de 10 de julio de 1984 (RJ/4146), y las SSTSJ de Madrid, de 16 de marzo de 1993 (rec. 4043/1992); del País Vasco, de 11 de octubre de 1994 (rec. 1304/1994); de Madrid, de 18 de diciembre de 1995 (rec. 2976/1994); de la Comunidad Valenciana, de 28 de enero de 1997 (rec. 1364/1996), 2 de junio de 1998 (rec. 1392/1997) y 12 de noviembre de 1998 (rec. 3374/1997); de Cataluña, de 28 de septiembre de 2000 (rec. 4189/2000); del País Vasco de 21 de noviembre de 2000 (rec. 2365/2000) y de Castilla-La Mancha de 4 de diciembre de 2003 (rec. 1732/2003).

⁶¹ STS de 17 de noviembre de 2009 (rec. 825/2009), y SSTSJ de Castilla-La Mancha de 4 de diciembre de 2003 (rec. 1732/2003), de Cataluña de 20 de abril de 2012 (rec. 1929/2011), de Extremadura de 1 de febrero de 2018 (rec. 783/2017) y de Cataluña de 19 de abril de 2023 (rec. 7262/2022).

posterior⁶². Como lo esencial, a este respecto, estriba en determinar si entre las partes ha habido esa voluntad de modificación, no cabe establecer reglas generales, sino que habrá que estar a las singularidades de cada caso, pues serán ellas las que permitan revelar si se ha dado esa común voluntad, no sin tener en cuenta los criterios básicos que rigen en nuestro derecho en materia de novación contractual, conformados por la jurisprudencia dictada en aplicación de lo dispuesto en los artículos 1203 y siguientes del CC, entre los que conviene destacar aquel según el cual la modificación no se presume, ni puede derivarse de suposiciones ni conjeturas, sino que ha de constar de una manera clara y terminante la voluntad de otorgarla, bien por manifestación expresa de las partes, bien por deducirse con evidencia indiscutible de los hechos realizados por las mismas⁶³. Sin embargo, una vez que se haya producido esa voluntad común de cambio, la empresa no puede luego retractarse de la misma en forma unilateral, tratando de extinguir el contrato al amparo de la situación de IPT⁶⁴.

5.º La extinción no precisa de formalidad alguna y, menos aún, de las normadas para el despido disciplinario⁶⁵. No es necesaria, por no venir exigida en precepto legal alguno, la comunicación escrita de tal extinción, bastando la manifestación expresa en tal sentido de la empresa.

6.º La IP no genera, de manera automática, efectos extintivos, sino que faculta a la empresa a decidir sobre estos, lo que supone que la extinción ha de situarse en el momento en que tal facultad se ejerza⁶⁶, independientemente de cuál sea la fecha de efectos económicos de la pensión⁶⁷. Esta limita su eficacia a la propia relación de Seguridad Social y no trasciende al contrato de trabajo. Tendrá por lo tanto relevancia en orden a determinar el pago del subsidio por IT u otras percepciones económicas, incluso salariales, que pudiera haber lucrado el trabajador hasta el momento en el que se dicte la resolución que finalmente reconozca la incapacidad, pero no para llevar a ese momento la fecha de extinción del vínculo laboral. De este modo, si cuando se reconoce al trabajador la IP, la empresa ya había extinguido el contrato de trabajo, por ejemplo, mediante el mecanismo de reconocer

⁶² Cfr. STSJ del País Vasco de 21 de noviembre de 2000 (rec. 2365/2000).

⁶³ Véanse, por todas, las SSTSJ de Andalucía de 12 de noviembre de 1992 (rec. 801/1992), de la Comunidad Valenciana de 28 de enero de 1997 (rec. 1364/1996) y del STSJ del País Vasco de 21 de noviembre de 2000 (rec. 2365/2000).

⁶⁴ STS de 30 de septiembre de 1988 (RJ/7155), y STSJ de Baleares de 16 de octubre de 1998 (rec. 296/1998).

⁶⁵ SSTS de 12 de julio de 1983, 20 de octubre de 1986 y 3 de febrero de 2021 (rec. 998/2018), y SSTSJ de Andalucía de 12 de noviembre de 1992 (rec. 801/1992) y de 12 de febrero de 2000 (rec. 4347/1999), y de la Comunidad Valenciana de 22 de septiembre de 2000 (rec. 2272/2000).

⁶⁶ STS de 14 de abril de 1988.

⁶⁷ SSTSJ de Cataluña de 13 de junio de 2000 (rec. 338/2000), y de la Comunidad Valenciana de 18 de septiembre de 2002 (rec. 879/2001).

en conciliación la improcedencia del despido o haciendo uso de la autorización administrativa recaída en expediente de regulación de empleo en el que se encontraba incluido el trabajador, dichas extinciones conllevan las consecuencias indemnizatorias previstas en los artículos 56 y 51.8 del ET⁶⁸. Esta concepción ha sido reafirmada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, que ha subrayado que la incapacidad permanente como causa extintiva carece de eficacia retroactiva, de modo que una declaración posterior no puede dejar sin efecto ni revisar extinciones contractuales válidamente producidas con anterioridad por otras causas (verbigracia, despido improcedente con reconocimiento indemnizatorio y extinción contractual por inclusión del trabajador en un expediente de regulación de empleo con percepción de rentas e indemnizaciones), ni alterar las consecuencias económicas ya consolidadas de tales extinciones⁶⁹, y, correlativamente, que cuando la IPT es declarada con posterioridad al despido pero antes de recaer sentencia y ello determina la imposibilidad material o legal de readmisión, la obligación empresarial se reconduce necesariamente al abono de la indemnización legalmente prevista, al desaparecer uno de los términos de la obligación alternativa prevista en el artículo 56 del ET⁷⁰.

7.º En el ámbito de la acción resolutoria del artículo 50 del ET, la IP presenta una incidencia cualitativamente distinta a la apreciable en los procesos de despido, por cuanto la sentencia que estima dicha acción tiene carácter constitutivo y es la que produce la extinción del contrato de trabajo, a diferencia de lo que sucede en el despido, en el que la extinción deriva del acto empresarial y la sentencia se limita a calificarlo. En consecuencia, se exige que la relación laboral se encuentre viva en el momento de ejercitar la acción y, en todo caso, en el momento de dictarse la sentencia, pues solo cabe declarar judicialmente la extinción de un vínculo que todavía subsiste. Desde esta perspectiva, cuando la declaración de IP es firme y ha producido la extinción del contrato con anterioridad a la interposición de la demanda resolutoria, procede apreciar la falta de acción, al no poder extinguirse judicialmente una relación laboral ya extinguida por una causa legal autónoma. Por el contrario,

⁶⁸ SSTSJ de Cataluña de 13 de junio de 2000 (rec. 338/2000), y de la Comunidad Valenciana de 18 de septiembre de 2002 (rec. 879/2001).

⁶⁹ SSTS de 4 de mayo de 2005 (rec. 1899/2004) y de 29 de junio de 2009 (rec. 2489/2008).

⁷⁰ SSTS de 7 de julio de 2015 (rec. 1581/2014), de 23 de febrero de 2016 (rec. 2271/2014) y de 13 de marzo de 2018 (rec. 1543/2016). La STS de 11 de enero de 2022 (rec. 4906/2018) precisa que, cuando la declaración de improcedencia del despido se ve seguida de una causa sobrevenida que hace imposible la readmisión –como la declaración de incapacidad permanente–, la indemnización debe calcularse con referencia a la fecha de efectos del despido, y no a la de la sentencia, atendiendo al carácter constitutivo y extintivo del acto de despido. En el mismo sentido, la STS de 11 de noviembre de 2022 (rec. 4708/2019) reitera que la IPT sobrevenida deja sin efecto la opción empresarial por la readmisión e impone la extinción indemnizada, confirmando asimismo que el cálculo de la indemnización ha de referirse a la fecha del despido. Por su parte, la STS de 20 de diciembre de 2022 (rec. 2977/2021) extiende esa misma solución a los supuestos en los que la IPT se declaró con previsión de mejoría del artículo 48.2 del ET, pero finalmente se mantiene sin que la readmisión llegue a ser viable, procediendo entonces la extinción indemnizada y el cómputo de la indemnización a la fecha del despido.

si la IP sobreviene durante la tramitación del proceso, antes de recaer sentencia, la acción resolutoria no queda privada de objeto, si bien la eventual declaración extintiva ha de acomodarse a la fecha de efectos de la incapacidad, sin generar un nuevo momento extintivo distinto ni alterar las consecuencias jurídicas ya anudadas a dicha extinción⁷¹.

5. El derecho de readmisión del trabajador tras la revisión de la IP

Antes de la reforma introducida por la Ley 2/2025, el modelo legal partía de una concepción según la cual lo que el ordenamiento pretendía no era el mantenimiento del contrato de trabajo del trabajador al que sobrevinía una IPT, sino la puesta a su disposición de prestaciones de recuperación profesional que le permitieran recobrar su plena capacidad laboral o alcanzar una situación de IP parcial, lo que, en su caso, le otorgaría un derecho de reingreso preferente en la última empresa en la que hubiera trabajado⁷².

La Ley estatutaria había optado así por una solución contractual de carácter «quirúrgico», articulada en torno al entonces vigente artículo 49.1 e) del ET, que evidenciaba una clara prioridad de la protección económica frente a la integración laboral efectiva. En este marco, ni la Ley 13/1982, ni el RD 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de las personas trabajadoras con discapacidad, garantizaban el mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad, sino únicamente su derecho de reingreso preferente cuando se produjera una revisión favorable de la incapacidad, sin que ello afectara a la plena eficacia extintiva del citado precepto estatutario.

Este diseño normativo fue objeto de una fundada crítica desde la perspectiva constitucional, en la medida en que podía comportar un menoscabo del contenido del artículo 49 de la CE, pues si este precepto otorga una protección constitucional específica a las personas con discapacidad, el mantenimiento de la actividad laboral constituye la garantía más intensa de su dignidad y de su participación en la vida económica y social. Consiguientemente, la extinción automática de la relación laboral resultaba difícilmente conciliable, a la luz de los artículos 9.2, 14, 35 y 49 de la CE, con aquellos supuestos en los que existía o podía existir una capacidad laboral residual susceptible de aprovechamiento.

Esta orientación crítica encontraba, además, respaldo en el derecho de la Unión Europea, en particular en la Recomendación 86/379/CEE del Consejo, cuyo punto 2 a) ii) instaba a los Estados miembros a adoptar medidas dirigidas a evitar, en lo posible, los despidos

⁷¹ STS de 6 de julio de 2016 (rec. 948/2015).

⁷² SSTs de 30 de marzo de 1988 y de 18 de diciembre de 1989.

relacionados con una discapacidad⁷³. No obstante, el marco normativo vigente con anterioridad a la Ley 2/2025, aun previendo mecanismos de empleo selectivo –como la obligación empresarial de comunicar puestos reservables a trabajadores con discapacidad (art. 5.1 RD 1451/1983)–, permitía amplias exenciones y el recurso a medidas alternativas, en los términos previstos en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos y desarrollados reglamentariamente por el RD 364/2005, lo que confirmaba el carácter secundario y condicionado del derecho de reingreso o readmisión frente a la extinción contractual.

Además, el artículo 6.1 del RD 1451/1983 prescribe que «en los Convenios Colectivos las partes podrán establecer los puestos de trabajo reservados a minusválidos». A tal fin, el apartado 2 de este mismo precepto modifica los modelos de la hoja estadística que figuran en los anexos del RD 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, en el sentido de incorporar los siguientes datos:

- a) Relación de puestos de trabajo que puedan destinarse preferentemente a minusválidos.
- b) Acuerdos recogidos en Convenio por los que se establezca, como medida de empleo selectivo, la reserva con preferencia absoluta, de determinados puestos de trabajo a los minusválidos.

5.1. Ámbito subjetivo del derecho de readmisión

El artículo 2 del RD 1451/1983 prevé que los trabajadores que hubieran cesado en la empresa por habérseles reconocido una IPT o IPA y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral o continúen afectos de una IP parcial «tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional» o «en la última empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca y que resulte adecuada a su capacidad laboral», respectivamente⁷⁴.

El artículo 2.1 del RD 1451/1983 se refiere a «los trabajadores que hubieran cesado en la empresa por habérseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta», esto

⁷³ STSJ de Navarra de 28 de abril de 2000 (rec. 141/2000).

⁷⁴ Ahora bien, la doctrina judicial ha precisado que dicho derecho preferente no surge mientras el trabajador no haya recuperado efectivamente su plena capacidad laboral, de modo que no procede la readmisión ni el alta en la Seguridad Social cuando la supresión de la IP enlaza sin solución de continuidad con una situación de IT o con una nueva declaración de IP (STSJ de Galicia de 21 de julio de 2020, rec. 6312/2019).

es, a los trabajadores cuyo contrato de trabajo se hubiera extinguido válidamente con base en lo dispuesto en el artículo 49.1 del ET. Si la relación laboral se hallara suspendida y no extinguida por aplicación del artículo 48.2 del ET, el trabajador que recupera su plena capacidad laboral puede exigir el reingreso automático en su antiguo puesto de trabajo. Pero, si aquella estuviera extinguida, el trabajador no puede pretender ser reintegrado *ipso facto* en un vínculo ya finiquitado y mucho menos en su anterior puesto de trabajo; este solo puede invocar el derecho, de menor intensidad, previsto en el artículo 2 del RD 1451/1983⁷⁵, según el cual el trabajador tiene un derecho preferente sobre cualquier otro trabajador a ser contratado *ex novo* por la empresa siempre que concorra el presupuesto de existencia de vacantes de igual o inferior categoría⁷⁶.

Por lo demás, si la extinción del contrato de trabajo, aunque materialmente tenga su origen en la incapacidad del trabajador, se formaliza con base en alguna otra causa del artículo 49.1 del ET, como, por ejemplo, la ineptitud del trabajador (arts. 49.1 l) y 52 a) ET) o el *mutuo disenso* (art. 49.1 a) ET), el trabajador en rigor no tendrá aquel derecho preferente a

⁷⁵ STSJ de la Región de Murcia de 16 de septiembre de 2006 (rec. 735/2006). La STSJ de Madrid de 4 de febrero de 2011 (rec. 5230/2010) subraya que el derecho previsto en el artículo 2 del RD 1451/1983 no nace con la declaración de IPT, sino únicamente cuando se acredita la recuperación total o parcial de la capacidad laboral, y que, aun en tal caso, dicho derecho se limita a la preferencia para ocupar una vacante compatible, sin que pueda exigirse la readmisión inmediata ni calificarse como despido la negativa empresarial cuando la relación laboral se había extinguido válidamente. La declaración de IPT extingue el contrato de trabajo cuando la resolución administrativa no incorpora una previsión expresa de revisión por mejoría con posible reincorporación, sin que el mero señalamiento de un plazo de revisión conforme al artículo 200.2 de la LGSS permita aplicar el régimen de suspensión con reserva de puesto del artículo 48.2 del ET; en tal caso, la posterior recuperación de la capacidad solo habilita, en su caso, el ejercicio del derecho preferente condicionado del artículo 2 del RD 1451/1983, pero no la reanudación automática del vínculo ni la acción de despido (STSJ de Andalucía de 18 de septiembre de 2025, rec. 2358/2023).

Hay que señalar que el artículo 2 del RD 1451/1983 no queda desplazado o anulado por el artículo 48.2 del ET, pues ambos preceptos se sitúan en planos diferentes. Por ello, no se comparte el criterio sentado por la STSJ de Extremadura de 28 de mayo de 1998 (rec. 340/1998) que niega la readmisión de un incapaz permanente total tras declaración de aptitud para el trabajo con el siguiente fundamento:

Ni el trabajador impugnó dicha decisión del órgano de calificación –por lo que devino firme–, ni este comunicó al empresario (como es lógico, al no considerar posible la revisión por mejoría) la resolución de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por lo que no se puede cumplir lo dispuesto en el artículo 7.2 del Real Decreto 1300/1995, de 21 julio, para que la patronal reservara el puesto de trabajo al declararlo inválido.

⁷⁶ Albiol Montesinos (1978, p. 29); Alonso García (1998, p. 19); Sempere Navarro (1998, p. 74); Garrido Pérez (2000, p. 46), y Esteban Legarreta (1999, p. 402). Cfr. SSTSJ de Canarias de 30 de junio de 2005 (rec. 259/2005) y de la Región de Murcia de 18 de septiembre de 2006 (rec. 735/2006). Existe, no obstante, una corriente judicial que considera que en estos casos estamos en presencia de una situación análoga a la del excedente voluntario. En este sentido se expresan las SSTSJ de Andalucía de 30 de octubre de 1998 (rec. 1015/1998) y de Canarias de 23 de junio de 2000 (rec. 248/2000). En este mismo sentido, se expresa Vida Soria (1994, p. 14 y 1996, p. 18).

la readmisión en caso de existencia de vacante⁷⁷. Este derecho se predica de los incapaces permanentes recuperados, con independencia de las fechas en que les fue declarada y revisada su incapacidad permanente⁷⁸. El artículo 2 del RD 1451/1983 parece exigir que los trabajadores hayan recibido prestaciones de recuperación profesional, si bien ello no ha de constituir un requisito *sine qua non*, según una interpretación flexible y finalista del precepto, ya que la jurisprudencia no ha considerado dicha exigencia como una condición estricta para el ejercicio del derecho preferente de readmisión, limitándose a valorar la efectiva recuperación de la capacidad laboral, con independencia de que el trabajador se haya sometido o no a prestaciones recuperadoras⁷⁹. Por último, el derecho preferente al reingreso en caso de vacante de los incapaces recuperados se reconoce frente a «la última empresa en que trabajaron», esto es, frente a la empresa en la que les sobrevino la declaración de IP y que se valió de la misma para extinguir los contratos de trabajo.

5.2. Contenido y límites del derecho de readmisión

El derecho previsto en el artículo 2 del RD 1451/1983 no comporta la reanudación del contrato de trabajo extinguido válidamente por IP, sino un derecho preferente de readmisión o contratación *ex novo* en la primera vacante adecuada que se produzca, con prioridad absoluta frente a cualquier otro aspirante, sin que exista obligación empresarial de crear un puesto inexistente. En este sentido, la doctrina judicial ha precisado que el concepto de «vacante» a efectos del artículo 2 del RD 1451/1983 se refiere exclusivamente a puestos estructurales y homogéneos a los previamente ocupados, no pudiendo considerarse como tales los puestos cubiertos mediante contratación temporal o a través de empresas de trabajo temporal para atender necesidades coyunturales de producción⁸⁰.

Desde esta caracterización del derecho como preferente y condicionado, la analogía con la situación del excedente voluntario solo resulta admisible en un plano funcional, en cuanto ambos derechos se encuentran condicionados a la existencia de vacante y carecen de ejecución inmediata, aunque con una diferencia estructural decisiva: en la excedencia el contrato subsiste y se recupera el mismo vínculo suspendido, mientras que en el régimen del RD 1451/1983 el contrato ya se ha extinguido y, por tanto, no se recupera el mismo contrato, sino que, en su caso, se accede a una nueva relación laboral mediante el ejercicio de un derecho preferente.

⁷⁷ Albiol Montesinos (1978, p. 31).

⁷⁸ A juicio de Álvarez de la Rosa (1987, p. 13), la edad máxima para solicitar la revisión es la mínima para ser beneficiario de la pensión de jubilación.

⁷⁹ Esteban Legarreta (1999, p. 401).

⁸⁰ STSJ de Cataluña de 24 de mayo de 2024 (rec. 4614/2023).

Sobre esta base, conviene subrayar, además, que el artículo 3 del RD 1451/1983 no reconoce un derecho de readmisión automática ni la continuidad del vínculo laboral, sino que regula las condiciones de ejercicio del derecho preferente previsto en el artículo 2 del mismo texto reglamentario, una vez producida la extinción válida de la relación laboral. Durante el periodo comprendido entre dicha extinción y la eventual readmisión preferente, no se reactiva la relación laboral, ni surgen obligaciones empresariales de ocupación efectiva, devengo salarial o alta en la Seguridad Social, sin perjuicio de la eventual protección económica que pudiera corresponder al trabajador conforme a la normativa general de Seguridad Social. En coherencia con esta configuración normativa, la jurisprudencia ha precisado que la falta de reincorporación efectiva no genera responsabilidad empresarial, incluso cuando el trabajador ha ejercitado el derecho preferente, siempre que la ausencia de readmisión responda a causas objetivas y razonables –como la inexistencia de vacante o la tramitación administrativa necesaria– y no sea imputable a una conducta negligente o dilatoria del empleador⁸¹.

5.3. Las condiciones de la readmisión

El artículo 2 del RD 1451/1983 distingue dos situaciones distintas en función de que los trabajadores hayan recuperado plenamente su capacidad laboral (a) o continúen afectados a una IP parcial (b).

- a) Los que hubieran recobrado su plena capacidad laboral, tendrán «preferencia absoluta» para «su readmisión en la última empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional» (apdo. 1).
- b) Los que continuaran afectados de una IP parcial, tendrán «preferencia absoluta» para «su readmisión en la última empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca y que resulte adecuada a su capacidad laboral» (apdo. 2).

Como contraprestación de tipo económico, las empresas afectadas por estas obligaciones tenían derecho a reducciones del 50 % de la cuota patronal de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante un periodo de dos años (art. 2.3 RD 1451/1983). No obstante, esta previsión fue posteriormente modificada por la disposición final séptima del Real Decreto-ley (RDL) 1/2023, de 10 de enero, de modo que la readmisión dejó de generar un derecho automático a una reducción concreta, pasando a establecerse que dichas readmisiones podrían dar derecho a beneficios en la cuota patronal de la Seguridad Social, en los términos que legalmente se establecieran, eliminándose así la concreción cuantitativa y temporal del incentivo y remitiéndose su efectividad a la normativa vigente en cada momento. En la actualidad no existe una reducción específica y auto-

⁸¹ Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 Sevilla de 14 de diciembre de 2023 (proc. 651/2020).

mática de la cuota patronal de la Seguridad Social vinculada directamente a la readmisión de trabajadores tras una incapacidad permanente. En la práctica, ello supone que la readmisión solo puede dar acceso, en su caso, a los incentivos generales vigentes en materia de contratación de personas con discapacidad.

5.4. La protección del trabajador hasta la readmisión

Con arreglo a la regulación entonces vigente, en tanto no se producía la readmisión de los trabajadores total o parcialmente recuperados, estos eran beneficiarios del subsidio por desempleo (art. 215.1.1 e) LGSS), cuya duración era de seis meses prorrogables por periodos semestrales, hasta un máximo de dieciocho meses (art. 216.1 LGSS). Ahora bien, todo lo anterior se construía sobre una configuración del subsidio por desempleo que ha sido sustancialmente modificada. En efecto, tras la nueva reforma del subsidio por desempleo operada por el RDL 2/2024, de 21 de mayo, ya no se incluyen expresamente, entre los colectivos protegidos, quienes sean declarados capaces tras haber sido perceptores de una IP, habiéndose suprimido asimismo otros supuestos tradicionales (como los penados liberados, entre otros). En este nuevo marco normativo, habrá que analizar caso por caso si dichos trabajadores pueden reunir los requisitos generales del artículo 274 de la LGSS, o bien encajar en alguno de los supuestos específicos previstos en las disposiciones adicionales quincuagésima séptima y quincuagésima octava de la LGSS para acceder a los nuevos subsidios por desempleo (como ocurre, por ejemplo, con los emigrantes retornados, colectivo que sí se mantiene expresamente)⁸². Alternativamente, cabe plantear una interpretación analógica que permita reconducir los supuestos anteriormente contemplados en el artículo 215.1.1 e) de la LGSS/1994 a la nueva situación jurídica derivada de la prórroga de la IT, orientada a la adaptación del puesto de trabajo, en lugar de a la extinción contractual automática por IP. Ello resultaría coherente con el actual enfoque normativo, que prioriza la continuidad de la relación laboral, la capacidad residual del trabajador y los ajustes razonables, en línea con el derecho constitucional al trabajo y la protección de las personas con discapacidad.

⁸² En este nuevo contexto, las SSTS (Pleno) de 29 de septiembre de 2025 (recs. 3628/2023, 4435/2023 y 5128/2023) y de 14 de octubre de 2025 (rec. 4234/2023) han precisado que la condición de pensionista de IPT no excluye por sí misma el acceso al subsidio para mayores de 52 años, siempre que se cumplan los requisitos del artículo 274 de la LGSS, en particular los relativos a carencia de rentas y acreditación de los periodos de cotización exigidos para una futura pensión de jubilación, pudiendo computarse a estos efectos las cotizaciones anteriores a la declaración de la IP. Las sentencias subrayan, además, la distinta lógica y finalidad del subsidio asistencial frente a la prestación contributiva de desempleo, descartando la aplicación automática de la doctrina jurisprudencial elaborada para esta última. En el mismo sentido, las SSTS de 21 de octubre de 2025 (rec. 4236/2023) y de 11 de noviembre de 2025 (rec. 5048/2023).

5.5. Procedimiento de ejercicio del derecho

Los trabajadores que, con arreglo al artículo 2 del RD 1451/1983, tengan derecho a ser readmitidos, «deberán comunicarlo a la empresa, y a los representantes del personal, en el plazo de un mes, contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente» (art. 3.1 RD 1451/1983), esto es, a partir de la resolución del expediente de revisión por mejoría dictada por el INSS, sin esperar a su firmeza. Como no se dice nada en cuanto a la forma de la comunicación, cualquiera será válida, si bien parece lógico pensar que la empresa podrá exigir el certificado en el que conste la recuperación⁸³.

La empresa

deberá poner en conocimiento de los trabajadores que se encuentren en tal situación, las vacantes que existan de igual o inferior categoría, quedando liberada de su obligación desde el momento en que el trabajador rechace un puesto de trabajo de igual categoría a la que ostentaba en la Empresa o de categoría inferior si no hubiese obtenido la plena recuperación para su profesión habitual, que no implique cambio de residencia (art. 3.1 RD 1451/1983).

Si la empresa tiene varios centros de trabajo y la vacante que existe implica cambio de residencia, el trabajador

podrá optar entre ocuparla o esperar a que exista plaza en el centro de trabajo donde tenga establecida su residencia, [manteniendo en el primer supuesto] su preferencia para ocupar la primera vacante de su categoría o grupo profesional que se produzca en el centro de trabajo originario (art. 3.2 RD 1451/1983).

5.6. Tutela judicial y consecuencias del incumplimiento

Cuando el trabajador se presente en la empresa y esta no le readmita, como la vinculación laboral no se encuentra en suspenso sino extinguida, no puede hablarse en rigor de despido, por lo que aquel deberá presentar en el plazo de un año una acción declarativa para que se reconozca su derecho al reingreso preferente en caso de existencia de vacante⁸⁴. La acción para el reconocimiento del derecho preferente de reingreso se encuentra

⁸³ Núñez González (2021, p. 363).

⁸⁴ Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 3 de febrero de 1987 y STSJ de Canarias de 30 de junio de 2005 (rec. 259/2005), y Albiol Montesinos y Blat Gimeno (1987, pp. 247 y ss.). No obstante, la jurisprudencia ha articulado dos construcciones excepcionales que, en supuestos muy cualificados, han permitido canalizar la reacción frente a la negativa empresarial al reingreso a través de la acción de despido.

sujeta al plazo de prescripción de un año previsto en el artículo 59.2 del ET. No obstante, la jurisprudencia ha precisado que dicho plazo no puede computarse en perjuicio del trabajador cuando este ha ejercitado el derecho de forma diligente y la empresa no ha cumplido su obligación de comunicar las vacantes existentes, sin que pueda apreciarse prescripción mientras la resolución extintiva de la IP no haya adquirido firmeza o persista una conducta omisiva empresarial⁸⁵.

6. Conclusiones

La Ley 2/2025 introduce una reconfiguración sustancial del tratamiento jurídico de la IPT, IPA y GI, al desplazar la extinción contractual a una lógica de *ultima ratio* y situar el mantenimiento del empleo como eje del sistema. Frente al régimen convencional previo, basado en derechos de recolocación de carácter condicionado y de alcance desigual según sectores y empresas, la reforma legal establece un estándar mínimo indisponible, uniforme y procedimentalizado, que impone a la empresa un deber legal de explorar de forma real y efectiva los ajustes razonables y, en su caso, la recolocación funcional antes de acudir a la extinción.

Desde una perspectiva de política del derecho, esta transformación responde a la necesidad de superar la fragmentación y la insuficiencia protectora del modelo convencional, reorientando la recolocación desde una técnica de mejora social hacia una exigencia vinculada a los principios de igualdad y no discriminación por razón de discapacidad. En el plano dogmático, la Ley 2/2025 altera la naturaleza jurídica de la recolocación, que deja de configurarse como una expectativa dependiente de la existencia de vacantes para integrarse en un procedimiento legal garantista, sujeto a motivación reforzada, carga probatoria empresarial y control judicial intenso.

Una primera línea, hoy claramente minoritaria, parte de la idea de que, una vez recuperada la capacidad laboral, la extinción contractual inicialmente producida por IP debe reinterpretarse como una situación de suspensión, por lo que la negativa empresarial al reingreso equivaldría a una decisión extintiva imputable al empresario; en este sentido, SSTSJ de Extremadura de 30 de junio de 1997 (rec. 382/1997) y de Andalucía de 30 de octubre de 1998 (rec. 1015/1998). Una segunda línea, también excepcional y no constitutiva de doctrina general, prescinde expresamente de la subsistencia del vínculo laboral y admite la acción de despido no por entender reanudado el contrato extinguido, sino por considerar que los efectos de una negativa empresarial sostenida, injustificada y obstativa al ejercicio del derecho preferente de reingreso pueden ser funcionalmente equiparados, en términos estrictamente excepcionales, a los que el ordenamiento anuda a la decisión unilateral extintiva del empresario, a fin de evitar el vaciamiento de contenido del artículo 2 del RD 1451/1983; en esta línea se sitúan, entre otras, la STSJ de Canarias de 30 de junio de 2005 (rec. 259/2005) y la STSJ de Cataluña de 4 de noviembre de 2024 (rec. 3003/2024). Fuera de estos supuestos estrictamente excepcionales, la negativa empresarial al reingreso preferente no puede calificarse en rigor como despido, al haberse extinguido válidamente la relación laboral y carecer el derecho reconocido en el RD 1451/1983 de efectos reanudatorios del vínculo contractual.

⁸⁵ SSTSJ de Galicia de 27 de junio de 2025 (rec. 5007/2024).

Ello no impide que los convenios colectivos puedan ofrecer soluciones materialmente más favorables, ampliando el contenido o las garantías económicas del mantenimiento del empleo (por ejemplo, mediante la previsión de recolocaciones automáticas, la ampliación de los supuestos de reserva del puesto de trabajo, el mantenimiento total o parcial de la retribución o el establecimiento de complementos económicos que compensen la suspensión de la pensión). Sin embargo, tales mejoras operan ya en un plano complementario, sin capacidad para sustituir ni rebajar el núcleo indisponible del régimen legal.

En términos generales, la Ley 2/2025 supera al modelo convencional como instrumento estructural de tutela, al dotar de coherencia, exigibilidad y eficacia general a la prioridad del mantenimiento del empleo. No obstante, la efectividad plena de este nuevo marco queda condicionada al desarrollo de una normativa de Seguridad Social alineada con dichos objetivos, de conformidad con la reforma anunciada en la disposición final tercera de la Ley 2/2025, llamada a revisar el régimen de compatibilidades e incompatibilidades de las pensiones de IP con el trabajo remunerado en el marco del diálogo social y de las recomendaciones del Pacto de Toledo. Mientras no se lleve a cabo esa reforma, el derecho del trabajo asume un coste de inclusión que el derecho de la Seguridad Social aún no acompaña.

La Ley 2/2025 no redefine los grados de IPT, IPA y GI, pero sí redefine su significado laboral: dejan de ser categorías orientadas a la salida del empleo para convertirse en puntos de partida de un análisis jurídico sobre la continuidad del trabajo. Desde esta clave interpretativa, esta ley permite superar un modelo anterior que articulaba la tutela del trabajador con discapacidad fundamentalmente en torno a la extinción contractual y a un derecho de reingreso preferente condicionado a la recuperación de la capacidad laboral, priorizando la protección económica y las técnicas de empleo selectivo frente al mantenimiento efectivo del vínculo laboral. El desplazamiento del eje del sistema hacia la preservación de la relación de trabajo corrige así un planteamiento difícilmente conciliable con la centralidad constitucional del empleo como instrumento de dignidad, igualdad material y participación social de las personas con discapacidad.

Por último, conviene llamar la atención sobre la reconfiguración del régimen de mantenimiento del empleo tras la IP operada por la Ley 2/2025, que ha puesto de relieve la existencia de potenciales conflictos intersubjetivos entre trabajadores con títulos jurídicos concurrentes para el acceso a un mismo puesto de trabajo, en particular entre la persona trabajadora afectada por IP que solicita la recolocación y otros trabajadores titulares de derechos de reingreso, reincorporación o reserva derivados de situaciones de excedencia, revisión de incapacidades u otras vicisitudes contractuales. Estos supuestos de concurrencia, no abordados de forma expresa por el legislador, generan un espacio de incertidumbre aplicativa que traslada a la empresa y, en última instancia, a los órganos judiciales, la tarea de ponderar intereses en conflicto sin criterios normativos claros, con el consiguiente riesgo de soluciones dispares y de litigiosidad. Resulta, por ello, aconsejable una intervención clarificadora, ya sea por vía legislativa, reglamentaria o, en su caso, a través de la negociación colectiva, que permita articular reglas de prioridad coherentes con los principios de

igualdad y no discriminación por razón de discapacidad, así como con las exigencias de estabilidad en el empleo y de organización empresarial. Solo de este modo podrá evitarse que la efectividad del nuevo modelo dependa exclusivamente de valoraciones casuísticas *ex post*, ajenas a un marco normativo previamente definido.

Referencias bibliográficas

- Albiol Montesinos, I. (1978). El derecho de reincorporación a la empresa del inválido recuperado. *Relaciones Laborales*, 1, 29-31.
- Albiol Montesinos, I. y Blat Gimeno, F. (1987). La invalidez permanente total extingue el contrato de trabajo: Efectos laborales de la posterior recuperación. *Actualidad Laboral*, 5, 247-249.
- Alonso García, B. (1998). La integración del minusválido en el mercado ordinario de trabajo. *Tribuna Social: Revista de Seguridad Social y Laboral*, 91, 7-24.
- Álvarez de la Rosa, M. (1987). La regulación especial del trabajo de los minusválidos. *Actualidad Laboral*, 10, 11-16.
- Esteban Legarreta, R. (1999). *Contrato de trabajo y discapacidad*. Ibidem Ediciones.
- Esteban Legarreta, R. (2025). La reforma de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente y su vinculación con la implementación de adaptaciones razonables. *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 129.
- García Murcia, J. y Román Vaca, E. (1996). Nuevas pautas en la regulación de la incapacidad laboral. *Aranzadi social*, 2.
- Garrido Pérez, E. (2000). Trabajadores minusválidos: De la protección a la promoción. *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 59, 45-68.
- 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: Boletín Jurídico Social de la Asociación Judicial Francisco de Vitoria*, 7, 3-18.
- Göni Sein, J. L. (2025). La incapacidad permanente como causa de extinción del contrato de trabajo tras la Ley 2/2025: Puntos críticos. *Diario LA LEY*, 10749.
- López Balaguer, M. (2025). Efectos de la incapacidad permanente sobre el contrato de trabajo: Problemas de aplicación del nuevo art. 49.1.n) ET. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, 47, 4-9. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28031>
- López Cumbre, L. (2025). Puntos críticos sobre la regulación del mantenimiento del empleo tras la declaración de incapacidad permanente. *Diario LA LEY*, 10781.
- Monereo Pérez, J. L. y Rodríguez Iniesta, G. (2025). El fin de la automaticidad de la extinción unilateral del contrato de trabajo por incapacidad permanente. Implicaciones laborales y de Seguridad Social: Crónica de una «muerte» anunciada. *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, 43, 4-10.

- Núñez González, C. (2021). *La integración laboral de las personas con discapacidad: Régimen jurídico*. Escuela Libre Editorial.
- Sempere Navarro, A. V. (1998). El trabajo de los minusválidos: Problemas de su regulación. *Tribuna Social: Revista de Seguridad Social y Laboral*, 91, 56-75.
- Velasco Pardo, B. y Alonso Barrera, P. (2025). La extinción por incapacidad permanente: ¿un cambio necesario o un nuevo desafío legal? *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 127.
- Vida Soria, J. (1994). La incapacidad temporal del trabajador como causa de suspensión del contrato de trabajo. *Tribuna Social: Revista de Seguridad Social y Laboral*, 44-45, 12-18.
- Vida Soria, J. (1996). La incapacidad temporal y la invalidez del trabajador como causa de suspensión del contrato de trabajo. *Tribuna Social: Revista de Seguridad Social y Laboral*, 61, 18-24.

Remedios Roqueta Buj. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Universidad de Valencia). Ha sido magistrada suplente de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (2008-2014). Ha desempeñado el cargo de vicepresidenta de la Asociación Española de Derecho del Trabajo (2008-2017). En la actualidad es vocal del Tribunal del Deporte de la Comunidad Valenciana. Ha participado en la elaboración de diferentes manuales (*Derecho del Trabajo*, *Derecho de la Seguridad Social*, *Derecho del Deporte*, etc.). Es autora del manual de *Derecho del Empleo Público*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2025 (cinco ediciones). <https://orcid.org/0009-0005-7609-7018>