




EXTINCIÓN DEL CONTRATO E INCAPACIDAD PERMANENTE

Raquel Serrano Olivares
Universitat de Barcelona
Noviembre 2025



GESTIÓN DE LA DISCAPACIDAD SOBREVENIDA

ANTECEDENTES NORMATIVOS DE LA LEY 2/2025...

- Directiva 2000/78 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (art. 5: obligación de empresarios de adoptar ajustes razonables)  Ley 62/2003, de medidas fiscales, administrativas y del orden social incorpora art. 37 bis a la Ley 13/1982, de Integración Social del Minusválido, que contempla de forma expresa la obligación empresarial de adoptar ajustes razonables.
- 21 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).
- Convención ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), ratificada por España en abril de 2008 y aprobada en 2009 en nombre de la (entonces) Comunidad Europea:
 - Definición amplia de “persona con discapacidad”: incluye a aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (art.1).
 - Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, entre otras, velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo (art. 27).

ANTECEDENTES NORMATIVOS DE LA LEY 2/2025...

- RD Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social:
 - Art. 4: definición amplia de “persona con discapacidad”, que no requiere de reconocimiento administrativo; se considera que presentan una discapacidad las personas que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez.
 - Art. 40.2: obligación empresarial de adoptar ajustes razonables.
- Art. 15 Carta social europea revisada (ratificación por España en junio de 2021)
- Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: *Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad (art. 6)*
- Pese a plena vigencia de obligaciones de derecho internacional, europeo e interno:
 - Extinción automática del contrato de trabajo ante declaración IP Total, Absoluta y Gran Invalidez (equiparando IP a fallecimiento persona trabajadora) (art. 49 ET)
 - Despido por ineptitud sobrevinida (art. 52 a) ET)
 - Ley 1/2020, de 15 de julio, por la que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo ex art. 52.d) ET
 - IPParcial: obligación de recolocación: RD 1451/1983, por el se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de las personas trabajadoras con discapacidad

¿INTERPRETACIÓN CONFORME JURISDICCIÓN ORDINARIA?

EXTINCIÓN AUTOMÁTICA CONTRATO POR DECLARACIÓN IP. ART. 49. 1 ET

La empresa no tiene obligación de realizar reubicación/cambio de puesto de trabajo, salvo que así esté establecido convencional o contractualmente, y con independencia de que nada le impide hacerlo. Además, la legislación vigente no impone al empresario ningún requisito formal de comunicación o notificación al trabajador en el supuesto de extinción del contrato por incapacidad permanente del art. 49.1 e) ET, sin que se le exija que deba seguir las formalidades requeridas para el despido disciplinario: STS (UD) 142/2021, de 3 de febrero.

DESPIDO POR INEPTITUD SOBREVENIDA SIN DECLARACIÓN DE IP

La nulidad de este despido por vulneración del derecho a la no discriminación vendrá derivada de la concurrencia de dos requisitos: a) la situación de discapacidad de la persona trabajadora; y b) la inexistencia o insuficiencia de medidas de ajuste razonables: STS (UD) 194/2018, de 22 de febrero.

STCO 51 / 2021, DE 15 DE MARZO

❑ Una persona trabajadora con discapacidad mental (síndrome de Asperger) ¿puede ser sancionada disciplinariamente por reiterada negligencia y retraso injustificado en el desempeño de sus funciones sin adoptar ajustes razonables con carácter previo?


- ✓ **Discapacidad mental:** se trata de formas de discapacidad menos conocidas y comprendidas que las discapacidades físicas, y que todavía siguen rodeadas de mitos, miedos y estereotipos que hacen que quienes las padecen sean especialmente vulnerables a la discriminación.
- ✓ En estos casos es **particularmente importante que el empleador adopte los ajustes razonables** que sean necesarios para garantizar su igualdad de trato y no discriminación **tan pronto como tenga conocimiento de tal discapacidad** (no se requiere petición formal de trabajador/a).
- ✓ La administración **debió exteriorizar de forma fundada los motivos por los que rechazó** los alegatos de discriminación del trabajador y **la petición de ajustes razonables**, y por los que decidió seguir adelante con el procedimiento disciplinario.

ANTECEDENTES DE LA LEY 2/2025...

□ Sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22) Ca Na Negreta:

Se plantea en esencia la compatibilidad de la extinción automática del contrato por declaración de IPT prevista en el art. 49 ET con el derecho de las personas con discapacidad a la adopción de ajustes razonables como vía para el mantenimiento del empleo (art. 5 de la Directiva 2000/78 interpretado a la luz de la Convención de la ONU)

- Al asimilar una «incapacidad permanente total», que solo afecta a las funciones habituales, al fallecimiento de un trabajador o a una «incapacidad permanente absoluta», que, según el Gobierno español, designa una incapacidad para todo trabajo, dicha normativa nacional es contraria al objetivo de integración profesional de las personas con discapacidad (art. 26 CDFUE): **¿lo que es contrario a la Directiva es la asimilación de la IPT a la IPA y sólo las extinciones por IPT quedarían condicionadas a la obligación previa de adoptar ajustes razonables?**
- El art. 5 de la Directiva 2000/78, interpretado a la luz de los arts. 21 y 26 de la Carta y de los arts. 2 y 27 de la Convención de la ONU, debe interpretarse en el sentido de que **se opone a una normativa nacional que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente debido a una discapacidad sobrevenida, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva.**
- Cuando un trabajador deviene definitivamente no apto para ocupar su puesto debido a una discapacidad sobrevenida, **un cambio de puesto puede ser una medida adecuada** como ajuste razonable.



LEY 2/2025, DE 29 DE ABRIL, POR LA
QUE SE MODIFICAN EL TRLET, EN
MATERIA DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO
DE TRABAJO POR INCAPACIDAD
PERMANENTE, Y EL TRLGSS, EN MATERIA
DE INCAPACIDAD PERMANENTE

ART.49.1 N) ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

1. El contrato de trabajo se extinguirá:

(...)

e) Por muerte de la persona trabajadora.

(...)

n) Por declaración de **gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total** de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 48.2, (i) cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, (ii) 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 (iii) cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto

AJUSTES RAZONABLES: ALCANCE

□ Medidas de accesibilidad universal \neq Medidas de ajuste razonable (art. 2 LGDPD; Ley 15/2022)

- k) Accesibilidad universal: es la estrategia de “diseño universal o diseño para todas las personas” de los entornos, productos y servicios, herramientas y dispositivos, y se entiende *sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse*.
- m) Ajustes razonables: son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, *cuando se requieran en un caso particular* de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

□ Definición amplia de “ajustes razonables”: STJUE HR Rail 10.12.22 (C-485/20); STJUE 18.1.2024 Ca Na Negreta

- Entre otras medidas, adaptación de las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre, incluyendo un cambio de puesto de trabajo.
- Con todo, solo existe la posibilidad de destinar a una persona con discapacidad a otro puesto de trabajo si hay un puesto vacante** que el trabajador en cuestión pueda ocupar.
- Ajustes razonables se extienden a las **personas trabajadoras cuidadoras de una persona con discapacidad** STJUE de 11 de septiembre de 2025 (asunto C-38/24 Bervidi).

ADAPTACIÓN DEL MISMO PUESTO DE TRABAJO

□ **¿Tiene carácter prioritario la adaptación del mismo puesto de trabajo respecto de un cambio de puesto de trabajo? ¿Puede empresario elegir unilateralmente entre distintas opciones posibles? ¿Debe negociar con persona trabajadora?**

- Carácter prioritario de ajustes en el mismo puesto de trabajo: STJUE HR Rail 10.12.22 (C-485/20): reducción de jornada, limitación de funciones, trabajo a distancia/teletrabajo, entre otros
- Impactos, más allá del coste para la empresa: (1) sobre compatibilidad pensión; (2) sobre remuneración (¿indemnidad salarial?); (3) sobre salud persona trabajadora y deber preventivo de la empresa (SS ya ha declarado la incapacidad de la persona para desarrollar su profesión habitual o cualquier otro trabajo)
- Cambio a puesto vacante, en principio, no supone un mayor coste, salvo necesidad adopción de medidas adicionales (formativas u otras)
- Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU). Observación general núm. 8 (2022) : “Para que puedan considerarse un ajuste razonable, los cambios deben negociarse con el interesado”.

□ **Efectos sobre el contrato de trabajo:** ¿art. 40; 41 ET? No, cambios por motivos de salud son imperativos para empresa: STS (UD) de 18/12/2013 (rec. núm. 2566/2012). ¿También para persona trabajadora?: acuerdo novatorio que requiere consentimiento persona trabajadora

CAMBIO A PUESTO DE TRABAJO VACANTE Y DISPONIBLE

□ **¿Acorde con el perfil profesional y compatible con capacidad laboral residual de persona trabajadora? ¿obligación formación empresa? ¿indemnidad salarial?**

- Cambio a otro puesto/categoría profesional dentro del mismo GP: problemas de compatibilidad con pensión (la profesión habitual no es identificable con el "grupo profesional" pero tampoco lo es con el "puesto de trabajo" o "categoría profesional": STS (UD) 1022/2024, de 16/7/2024)
- ¿Cambio a otro puesto de trabajo fuera del GP?
- ¿Vacantes?: publicadas en portales de empleo, ETTs
- Posibilidades reales cambio: cualificación profesional persona trabajadora
- **¿Prioridad absoluta respecto de otras personas trabajadoras con derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar categoría o reserva puesto = GP o categoría equivalente (excedentes voluntarios/excedencias por cuidado hijos/as y otros familiares)**
- **¿En qué momento se debe determinar la existencia de vacante: ¿dentro de plazo de 3 meses?; ¿existe preferencia al reingreso ante vacantes futuras?** Se tiene derecho de preferencia absoluta en vacantes de su misma categoría o GP ante recuperación de la capacidad laboral.

□ **Efectos sobre contrato de trabajo: ¿40 ET, 41 ET? Acuerdo novatorio: se requiere consentimiento persona trabajadora**

CARGA EXCESIVA

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

Sin perjuicio de lo anterior, **en las empresas que empleen a menos de 25 personas trabajadoras se considerará excesiva la carga cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes:**

1.º La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora ex artículo 56.1.

2.º Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación.

□ Considerando 21 Directiva 2000/78/CE: “Para determinar si las medidas en cuestión dan lugar a una carga desproporcionada, deberían tenerse en cuenta, particularmente, **los costes financieros y de otro tipo** que éstas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda”.

□ **¿Otro tipo de costes (organizativos, productivos)/art. 34.8 ET?; ¿sólo aplica a adaptación o también a cambio de puesto?; ¿objetivación del coste económico favorece a trabajadores/as con mayor antigüedad y/o salario?; ¿presunción iuris tantum empresas de menos de 25 personas trabajadoras?**

¿CUÁNDO NACE LA OBLIGACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES?

- La persona trabajadora dispondrá de un plazo de 10 días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.
- La empresa dispondrá de un plazo máximo de 3 meses, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo.
 - Los dos plazos se computan desde fecha en que INSS notifica a empresa y a persona trabajadora la IP
 - No queda condicionada obligación a petición de persona trabajadora (STCO 51/2021; art. 40 LGDPD).
 - La ley se refiere a que la persona trabajadora ha de manifestar su voluntad de **mantener la relación laboral**, no que la persona trabajadora deba solicitar los ajustes razonables.
- **¿Qué ocurre con el contrato de trabajo mientras se resuelven los ajustes razonables?** Subsiste la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible (modificación art. 48 ET).

¿APLICA LA OBLIGACIÓN DE ADOPTAR AJUSTES RAZONABLES A LOS SUPUESTOS DEL ART. 48.2 ET?

- 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.
- Estamos ante persona con discapacidad, ya que la probable mejoría no ha impedido que se la declare en situación de incapacidad permanente.
- Si empresa deniega ajustes: proceso de tutela de derechos fundamentales + indemnización daños y perjuicios (no estamos en escenario extintivo, sino suspensivo)

PAPEL DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

EXTINCIÓN CONTRATO POR IP

Los servicios de prevención determinarán, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

- **Papel decisorio en la gestión de vacantes: SPI o SPA**
- **¿Reconocimiento médico es necesario? ¿obligatorio?**
- STSJ Canarias/Las Palmas 18/6/2025 (rec. 509/2025) aunque en la evaluación de los posibles ajustes o de las vacantes el SP no explore clínicamente a la persona trabajadora, ello no equivale a decir que el SP desconociera la situación clínica determinante de IPT, ni mucho menos que no la valorara al emitir su informe.
- STSJ Galicia 9/9/2025 (rec. 2069/2025): no cabe realizar el informe en base a la proyección sobre puestos genéricos del sector bancario de las limitaciones orgánicas y/o funcionales derivadas del juicio sobre la incapacidad permanente, y no en base a un examen de la trabajadora, que sería lo propio y lo correcto para valorar la posible adaptación.

DESPIDO POR INEPTITUD

SOBREVENIDA en relación con ART. 25 LPRL

Tras ausencias prolongadas al trabajo por motivos de salud, empresas realizan reconocimientos médicos ante la reincorporación de la persona trabajadora a la empresa, en virtud art. 25 LPRL.

En este escenario, los SP, a la luz del reconocimiento médico efectuado, emiten un informe en el que concluyen si la persona trabajadora es apta, no apta, o apta con restricciones para seguir ocupando su mismo puesto de trabajo, correspondiendo al empresario la adopción de ajustes en el puesto de trabajo o un cambio de puesto, de ser estos posibles.

Función del informe SP es meramente informativa y corresponde a empresario la adopción de medidas concretas en base a conclusiones: Protagonismo de RRHH

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

- La empresa dispondrá de un **plazo máximo de 3 meses**, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, **para realizar los ajustes razonables** o el cambio de puesto de trabajo.

Cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá del **mismo plazo ¿dos plazos o sólo uno?** para proceder a la extinción del contrato. **La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.**

- **No derecho a indemnización: ¿diferencia de trato injustificada con despido art. 52 a) ET?:**
 - En caso IP, persona trabajadora tiene derecho a pensión, a diferencia persona que es despedida vía 52 a) ET
 - Si ajuste no es posible: se debería tener derecho a indemnización
 - Si ajuste es posible y se rechaza por persona trabajadora: habría que ver si ajuste genera perjuicio para persona trabajadora en funciones, tiempo de trabajo, cuantía salarial, incompatibilidad pensión, en cuyo caso, indemnización.
 - En marco art. 52 a) ET, ¿persona trabajadora está obligada a aceptar ajustes razonables?
- Se añade un **nuevo apartado 2 al art. 120 LRJS**: “2. En los supuestos de extinción de contrato de trabajo previsto en el artículo 49.1.n) ET el **procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente**”.
- **OTROS ESCENARIOS:**
 - Empresa no responde en plazo 3 meses: despido (¿inicio del plazo, desde cuándo?)
 - Empresa no extingue, sino que simplemente comunica la imposibilidad de ajustes: ¿despido?

CALIFICACIÓN EXTINCIÓN

- STJUE 18.1.24 Ca Na Negreta: El concepto de «discriminación por motivos de discapacidad» **incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.**
- **Art. 6.a) Ley 15/22 Integral de Igualdad y no discriminación:** “se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad”; art. 63 LGDPD
- **No se articula garantía objetiva** frente a la extinción, de modo que persona trabajadora demandante deberá solicitar la nulidad por discriminación (nulidad rogada, no procesalmente imperativa) y para que aplique inversión de la carga de la prueba -art. 96 LRJS-, persona trabajadora debe aportar indicios de discriminación. **Ahora bien:**
 - Denegación no motivada o insuficientemente motivada (no solicitar informe SP, no referirse a informe): discriminación explícita y manifiesta que no requiere ser inferida a través inversión carga prueba
 - Denegación motivada: si persona trabajadora considera que es injustificada, deberá aportar indicios de discriminación: ¿carga de probar que existen vacantes disponibles o que ajustes en puesto de trabajo son posibles, o que informe SP no está justificado?
Carga de la prueba de adaptaciones en puesto de trabajo: STSJ País Vasco 1441/2025, de 10/6/2025.
- ¿Basta para validar la extinción que el empresario haga referencia o aporte en su comunicación escrita el informe del SP?

VALOR PROBATORIO INFORME SP

¿Basta para validar la extinción del contrato por ineptitud sobrevenida, el informe emitido por el SP declarando no apto al trabajador, cuando INSS ha descartado reconocer la incapacidad permanente en alguno de sus grados? STS 23.3.2022. RUD 3259/2020. UTE Álava Oeste 2017

Un informe expedido por el SPA, a solicitud unilateral del empresario, no constituye por sí solo un medio de prueba imbatible para acreditar, sin más pruebas, la ineptitud sobrevenida para el trabajo. Dicha conclusión no implica que los informes no tengan ningún valor probatorio para acreditar la ineptitud sobrevenida. Será necesario que el informe identifique con precisión cuáles son las limitaciones concretas detectadas y su incidencia sobre las funciones desempeñadas por el trabajador, sin que baste la simple afirmación de que el trabajador ha perdido su aptitud, cuando dicha afirmación no esté justificada en los términos expuestos y no se soporte con otros medios de prueba útiles, cuando sea contradicha por el trabajador (SSTS 04/02/2025 y 23/02/2022)

Aún sin cuestionar el valor probatorio del informe del servicio de prevención que considera a la trabajadora como no apta para su puesto de trabajo, es exigible a la empresa que acredite si ha intentado realizar los ajustes razonables adecuados.

TRAS ADOPCIÓN DE AJUSTES RAZONABLES...

- Falta de aptitud de persona trabajadora para seguir ocupando el mismo puesto de trabajo adaptado o para desarrollar nuevo puesto de trabajo (sobreesfuerzo que puede agravar estado de salud o bajo rendimiento o falta de aptitud profesional...): despido por ineptitud sobrevenida.
- Persona trabajadora decide extinción contrato: ¿cabe indemnización de daños y perjuicios?

COMPATIBILIDAD ENTRE TRABAJO Y PRESTACIÓN ECONÓMICA POR IP

MODIFICACIÓN ART. 174.5 LGSS

(...) **En aquellos casos en los que**, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49.1.n) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, **la declaración de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran incapacidad no determine la extinción de la relación laboral, por llevar a cabo la empresa la adaptación razonable, necesaria y adecuada del puesto de trabajo a la nueva situación de incapacidad declarada o por haber destinado a otro puesto a la persona trabajadora, la prestación de incapacidad permanente se suspenderá durante el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones u otro que resulte incompatible con la percepción de la pensión que corresponda**, de acuerdo con el artículo 198 (...)

- Si se ocupa el mismo puesto de trabajo con adaptaciones, la prestación de IP se suspende (incluso aunque haya merma retributiva importante para persona trabajadora).
- Si se ocupa otro puesto, depende de si resulta o no incompatible con pensión, según art. 198 LGSS.

ART. 198.2 LGSS (MODIFICADO POR D.F.13^º LEY 7/2024, DE 20 DICIEMBRE)

1. En caso de **incapacidad permanente total**, la pensión vitalicia correspondiente será compatible con el salario que pueda percibir el trabajador en la misma empresa o en otra distinta, siempre y cuando las **funciones no coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente total**. (...)

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

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

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, el complemento de gran incapacidad destinado a que la persona beneficiaria pueda remunerar a la persona que le atienda no se suspenderá por la realización de un trabajo incompatible con la pensión.

D.F.3ª LEY 2/2025

2. En el plazo de seis meses y en el marco del diálogo social, el Gobierno presentará una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social sobre incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo, siguiendo el espíritu y las recomendaciones del **Pacto de Toledo**.



“Se estima necesario seguir introduciendo modificaciones en la normativa de Seguridad Social que afecten, entre otras cuestiones, al régimen jurídico de la percepción de las pensiones por incapacidad permanente y a su compatibilidad con la realización de un trabajo, evitando la litigiosidad existente en este ámbito”.

EN CONCLUSIÓN...

□ IPT:

- Si se ocupa el **mismo puesto de trabajo con adaptaciones**, la prestación de IP se suspende. Posible merma salarial debería compensarse con abono de la pensión en proporción a esa minoración salarial. Hay profesiones que tienen un régimen de segunda actividad (policías, bomberos/as, etc.) en que se cobra menos porque se deja de percibir ciertos complementos (nocturnidad, fin de semana, etc.) y porque categoría profesional es inferior.
- Si se ocupa un **puesto de trabajo distinto**, en que funciones no coinciden con aquellas que dieron lugar a la IPT, se mantiene el abono de la pensión, excepto el incremento correspondiente a la IPT cualificada (total incompatibilidad de dicho complemento con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o propia).

□ IPA/GI: inhabilita al trabajador para toda profesión u oficio. Sin embargo, art. 198.2 LGSS está admitiendo la existencia de una cierta capacidad de trabajo residual:

- Compatibilidad únicamente con trabajos de carácter marginal y de poca importancia, que no requieran darse de alta en la Seguridad Social, ni cotizar por ellos; es decir, los mínimos que **no permitan la obtención regular de rentas**: STS 11/4/2024
- **DIFERENCIA DE TRATO NO JUSTIFICADA CON BENEFICIARIOS/AS INCAPACIDAD NO CONTRIBUTIVA**: Cabe la compatibilidad con el trabajo no marginal, aunque la cuantía económica de la prestación se puede ver minorada o incluso se puede suspender el cobro, si se superan determinados límites económicos.
- **PROPUESTA CERMI** modificación art. 198 LGSS: Las pensiones de IPA/GI serán compatibles con la realización de actividades laborales lucrativas, que den lugar a inclusión en régimen público de Seguridad Social, en los siguientes términos:
 - ✓ Se reducirá la cuantía de la pensión al 75 %, si el pensionista ha cotizado a la Seguridad Social por un periodo igual o superior a los 20 años.
 - ✓ Se reducirá la cuantía de la pensión al 55%, si el pensionista ha cotizado a la Seguridad Social por un periodo inferior a los 20 años.

AUTO DE 10/03/2025 DEL TSJ CAT

- Una vez es declarado beneficiario una pensión de IPT, el trabajador pasa a segunda actividad como policía local, dejando de desempeñar las funciones de seguridad ciudadana por las que se le declaró en incapacidad permanente. Como consecuencia, en segunda actividad se limitó a la realización de funciones de naturaleza administrativa y de atención al ciudadano, con exclusión de las anteriores, dejando de percibir ciertos complementos salariales y sufriendo una disminución de su retribución global con rebaja de su categoría profesional: **una jurisprudencia nacional que obliga al trabajador discapacitado que ha cambiado sus funciones profesionales, con disminución de salario, a extinguir dicho empleo para poder percibir la pensión de incapacidad permanente total que se le ha reconocido, ¿podría comportar una discriminación por razón de discapacidad?**
- STJUE Can Na Negreta: “(50) **Tal normativa nacional, en virtud de la cual un trabajador con discapacidad está obligado a soportar el riesgo de perder su empleo para poder disfrutar de una prestación de seguridad social, menoscaba el efecto útil del artículo 5 de la Directiva 2000/78, interpretado a la luz del artículo 27, apartado 1, de la Convención de la ONU, según el cual se debe salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, y el mantenimiento en el empleo”.**



RECUPERACIÓN DE LA CAPACIDAD LABORAL Y REINCORPORACIÓN EN ÚLTIMA EMPRESA

STSJ CATALUÑA 5997 / 2024, DE 4 DE NOVIEMBRE DE 2024. SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS

Discriminación por razón de salud: despido nulo tras negativa empresa a reingreso persona trabajadora que ha recuperado su capacidad de salud tras revisión de IPT (por error de diagnóstico)

□ La recuperación de la plena capacidad laboral de la actora tras la resolución del INSS dejando sin efecto la IPT total exigía de la empresa haber reconocido una preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional.

Y ello por aplicación del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, que en su art. 2 establece: "**1. Los trabajadores que hubieran cesado en la Empresa por haberseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y (...) 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 (...)**"

En su artículo 3 dispone: "**1. Los trabajadores que, con arreglo al artículo anterior 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 (...)**"

OTRAS REFORMAS PENDIENTES...

□ **Despido por Ineptitud sobrevenida** (art. 52 a) ET)

- Aplicable doctrina STJUE 18/1/14 Ca Na Negreta a esta causa extintiva si la “ineptitud” puede entenderse como “discapacidad” o como apariencia de “discapacidad” ante reiteradas y/o prolongadas ausencias por motivos de salud o agotamiento IT.

□ **Obligación preventiva art. 25 LPRL:**

- Tras ausencias prolongadas del trabajo por motivos de salud, ¿obligación empresa de evaluar estado de salud de la persona trabajadora teniendo en cuenta tanto las condiciones de trabajo que hayan podido originar o agravar los daños para su salud como los ajustes necesarios en su puesto de trabajo o cambio de puesto/funciones?