

BREVE ANÁLISIS DE NORMAS LEGALES RELEVANTES DE 2025

CAMBIOS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y EN LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR LA DECLARACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE (LEY 2/2025, DE 29 DE ABRIL)

Por

FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Miguel Hernández (Elche)
Orcid: 0000-0003-4184-6160

orrico@umh.es

Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 73 (2026)

RESUMEN: La STJUE de 18 de enero de 2024, ha supuesto un antes y un después con respecto a la extinción de la relación laboral por causa de incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad por invocación del art. 49.1.e) ET. Términos como “ajustes razonables”, “carga excesiva”, hasta ahora familiarizados con la discapacidad se aplican a las situaciones de incapacidad permanente. En el presente comentario se va a tratar como deberá actuar, tanto la empresa como la persona trabajadora en los casos en que, a esta última, se le declare una incapacidad permanente a partir de la vigencia de la Ley 2/2025, de 29 de abril. Aprovecha el legislador para modificar la LGSS endureciendo la compatibilidad de la pensión de incapacidad permanente con el trabajo, una vez efectuados los ajustes razonables.

PALABRAS CLAVE: Extinción de contrato; incapacidad permanente; ajustes razonables; carga excesiva; cambio de puesto de trabajo; compatibilidad.

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN.- II. EL ORIGEN DE LOS CAMBIOS.- III. LOS CAMBIOS ESENCIALES EFECTUADOS POR LEY 2/2025.- IV. DECLARACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE Y CORRELATIVA OBLIGACIÓN DE REALIZAR AJUSTES RAZONABLES. 1. Voluntad de la persona trabajadora en mantener su relación laboral. 2. Obligación empresarial en caso de incapacidad permanente de una persona trabajadora de realizar ajustes razonables o de cambiar su puesto de trabajo. 3. El papel de los servicios de prevención de riesgos laborales.- V. CONDICIONES DEL CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO.- VI. SITUACIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA DURANTE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR LA REALIZACIÓN O NO DE AJUSTES, CAMBIO DE PUESTO O DENGACIÓN.- VII. CONCEPTO DE «CARGA EXCESIVA» QUE EXONERA DE LA OBLIGACIÓN DE REALIZAR AJUSTES RAZONABLES.- VIII. COMPATIBILIDAD DEL TRABAJO UNA VEZ ADAPTADO MEDIANTE AJUSTES RAZONABLES CON LA PENSIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE. 1. Incapacidad

permanente total. 2. incapacidad permanente total cualificada. 3. Incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad. 4. Breve reflexión.- IX. BIBLIOGRAFÍA.

CHANGES IN THE STATUTE OF WORKERS AND IN THE GENERAL LAW OF SOCIAL SECURITY DUE TO THE DECLARATION OF PERMANENT INCAPACITY (LAW 2/2025, OF APRIL 29)

ABSTRACT: The STJUE ruling of January 18, 2024, marked a turning point regarding the termination of employment contracts due to total, absolute, or severe permanent disability under article 49.1.e) of the Workers' Statute. Terms such as "reasonable adjustments" and "excessive workload," previously associated with disability, are now applied to situations of permanent incapacity. This commentary will address how both the company and the employee should proceed when the latter is declared permanently incapacitated after the entry into force of Law 2/2025 of April 29. The legislator took the opportunity to amend the General Social Security Law, tightening the rules on the compatibility of permanent disability pensions with work, even after reasonable adjustments have been made.

KEYWORDS: Termination of contract; permanent disability; reasonable adjustments; excessive workload; change of job; compatibility.

SUMMARY: I. INTRODUCTION.- II. THE ORIGIN OF THE CHANGES.- III. THE ESSENTIAL CHANGES MADE BY LAW 2/2025.- IV. DECLARATION OF PERMANENT INCAPACITY AND CORRELATIVE OBLIGATION TO MAKE REASONABLE ADJUSTMENTS. 1. The employee's willingness to maintain their employment relationship. 2. The employer's obligation, in the event of an employee's permanent incapacity, to make reasonable adjustments or change their job. 3. The role of occupational risk prevention services.- V. CONDITIONS FOR A CHANGE OF JOB.- VI. THE EMPLOYEE'S SITUATION DURING THE SUSPENSION OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP DUE TO THE IMPLEMENTATION OR NOT OF ADJUSTMENTS, CHANGE OF JOB, OR DISMISSAL.- VII. CONCEPT OF "EXCESSIVE BURDEN" THAT EXEMPTS FROM THE OBLIGATION TO MAKE REASONABLE ADJUSTMENTS.- VIII. COMPATIBILITY OF WORK, ONCE ADAPTED THROUGH REASONABLE ADJUSTMENTS, WITH THE PERMANENT DISABILITY PENSION. 1. Total permanent disability. 2. Qualified total permanent disability. 3. Absolute permanent disability or severe disability. 4. Brief reflection.- IX. BIBLIOGRAPHY.

I. INTRODUCCIÓN

Dos son, fundamentalmente, los cambios que ha incorporado la Ley 2/2025, de 29 de abril¹: por un lado, la modificación del Estatuto de los Trabajadores², en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y, por otro, la Ley General de la Seguridad Social, en lo que afecta a la compatibilidad de la pensión de incapacidad permanente con el trabajo.

¹ Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.

² 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).

Desde el ámbito estrictamente laboral, la Ley 2/2025, supone un cambio de envergadura en el ámbito de la extinción del contrato de trabajo, en particular de la causa contenida en la letra e) del art. 49.1 del ET, en cuya virtud, era motivo de extinción además de la muerte de la persona trabajadora, la gran invalidez (ahora, gran incapacidad³) o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador. De hecho, como reconoce el preámbulo de la norma, «se acomete la reforma del artículo 49.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para desvincular el régimen jurídico de la muerte de la persona trabajadora, como causa de extinción del contrato de trabajo, del aplicable a los supuestos de incapacidad permanente».

Por otro lado, el cambio «tiene -explica el preámbulo de la Ley 2/2025-, incidencia directa en la dinámica y efectos de las prestaciones de incapacidad temporal e incapacidad permanente, así como en la transición de una a otra». Concretamente, ha obligado al legislador a la modificación del art. 174 LGSS «para acompasar su contenido al cambio normativo» que ha ocasionado la modificación del ET en materia de compatibilidad.

A todo esto, conviene recordar superados los problemas que dificultaban la equiparación entre la incapacidad permanente total, absoluta y gran incapacidad con la discapacidad, en lo que afecta al reconocimiento del grado de discapacidad, por la modificación del art. 4.2 LGDPD⁴. Este artículo considera con discapacidad en grado igual o superior al 33% a las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran incapacidad y a las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad⁵.

Desde el punto de vista normativo, conviene tener en cuenta la regulación internacional, la europea, así como, la nacional. En primer lugar, la importante Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD)⁶, señala que la discapacidad es un concepto en permanente evolución, resultado de la interacción entre las personas con discapacidad y las barreras sociales que evitan su participación plena, efectiva y en igualdad de condiciones con las demás personas. Asimismo, el art. 27.1 de esta norma establece que los «Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio

³ Nueva terminología de la gran incapacidad acuñada por la disposición adicional única de la Ley 2/2025, de 29 de abril, que sustituye a la de gran invalidez.

⁴ Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social.

⁵ En la nueva redacción del art. 4.2 LGDPD, operada por la disposición final segunda. Uno de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, el cambio sustancial con la redacción precedente radica en que se considera esa equiparación a los efectos de la sección 1.ª del capítulo V y del capítulo VIII del título I, así como del título II de la propia LGDPD.

⁶ CDPD, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), ratificada por España el 3 de diciembre de 2007 y en vigor desde el 3 de mayo de 2008.

del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas».

Con respecto a la normativa de la Unión Europea, el considerando 16, de la Directiva 2000/78/CE⁷, señala que la adopción de medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo desempeña un papel importante a la hora de combatir la discriminación por motivos de discapacidad. Y el art. 5 de la mencionada Directiva⁸, establece la obligación de que los empresarios tomen las medidas que sean adecuadas, según las necesidades de cada situación concreta, que permita a las personas con discapacidad el acceso al empleo, tomar parte en el mismo, progresar en su profesión o para que se les ofrezca formación.

En España, la Comisión permanente del Pacto de Toledo en su último informe (2020)⁹ se reafirmó en el convencimiento de que el sistema de Seguridad Social, como instrumento esencial de la política social, debe contribuir a que las personas con discapacidad puedan ejercer de forma efectiva sus derechos de ciudadanía y, de esta forma, garantizar su plena inclusión y participación sociales. En ese sentido, la Recomendación 18 del mencionado Informe, propugna como objetivo que se propicie en las personas trabajadoras «el mantenimiento en su actividad profesional originaria en casos de discapacidad sobrevenida». El caso concreto al que se refiere la Recomendación 18, es el de la persona trabajadora que encontrándose prestando servicios en una empresa, resulta afectada por una discapacidad y que, como consecuencia de ello, pueda ser objeto de un cambio de puesto de trabajo o, en su versión más extrema, pueda ser causa de un despido objetivo como se regulaba antes de la vigencia de la Ley 2/2025.

De lo comentado hasta el momento podría dar la sensación de que existe una identidad entre incapacidad permanente y discapacidad, sin embargo, no es así, por tratarse de conceptos distintos. Lo que técnicamente diferencia a la discapacidad de la incapacidad permanente, es que esta última, además de ser una prestación de Seguridad Social

⁷ Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

⁸ La Directiva 2000/78 fue transpuesta al ordenamiento jurídico español a través de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. En concreto, en la sección 3.^a del capítulo III del título II se establecieron medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo, y se modificaron varias normas, como el entonces vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, normativa actualmente derogada cuyo contenido se recoge en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

⁹ Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados, el día 19 de noviembre de 2020 y publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales el 27 de noviembre.

supone una reducción en la capacidad de trabajo como consecuencia de una enfermedad o accidente. En cambio, la discapacidad es un concepto amplio que atiende a las circunstancias subjetivas y objetivas de la persona sin que exista necesariamente una relación con la actividad laboral¹⁰.

Son dos realidades distintas, que no impide que puedan coincidir, como sucede en la mayoría de los casos. En efecto, es habitual que, al contraer una discapacidad, paralelamente, se produzca en el trabajador una reducción de su capacidad laboral. Y, al contrario, que, al declararse una incapacidad permanente, se reconozca una discapacidad, siendo automática en algunos casos. Son dos conceptos independientes pero que pueden coincidir al mismo tiempo.

II. EL ORIGEN DE LOS CAMBIOS

El detonante del cambio se produjo con la STJUE 18 enero 2024¹¹, a causa de la equiparación de la incapacidad permanente total absoluta y gran incapacidad con la discapacidad, a los efectos de cumplir con la obligación de realizar “ajustes razonables” y a la discriminación por razón de discapacidad en caso de despido si no se han llevado a cabo por la empresa tales ajustes. La sentencia plantea la necesidad de reformar el art. 49.1.e) ET porque se opone al art. 5 Directiva 2000/78, en el caso del despido de un trabajador con incapacidad permanente, por no haber aplicado los ajustes razonables, sin embargo, no consideró que le había reubicado un tiempo antes de la declaración de la mencionada incapacidad permanente en otro puesto de trabajo. Esta Sentencia, sienta un claro precedente que han venido siguiendo los tribunales¹², según el cual, si no se realizan los ajustes razonables antes de la extinción del contrato de trabajo a la persona trabajadora con incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad y esta era despedida, se declaraba nulo el despido.

¹⁰ El propio concepto de discapacidad del art. 4.1 LGDPD, así lo atestigua, al definir a las personas con discapacidad como aquellas «aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás».

¹¹ Caso Na Negreta Asunto C-631/22. Un comentario sobre algunas cuestiones que plantea la STJUE en, SEMPERE NAVARRO, A. V.: «El caso “Na Negreta” conmociona la IPT (al hilo de la STJUE 18 enero 2024)». *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 1004, febrero 2024.

¹² SSTSJ Vigo 19 enero 2024 (JUR 2024, 23726) dictada al día siguiente de la STJUE 18-1-2024; Murcia 20 febrero 2024 (JUR 2024, 111729), entre otras.

III. LOS CAMBIOS ESENCIALES EFECTUADOS POR LEY 2/2025

El artículo primero de la Ley 2/2025 incorpora tres cambios en el ET:

1. Se modifica el art. 49.1.e) para trasladar la referencia a la extinción del contrato de trabajo por gran incapacidad o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador a una nueva letra n) del art. 49.1. Con lo que la letra e) se refiere solo como causa de extinción a la muerte de la persona trabajadora.

2. Asimismo, se añade la letra n) al art. 49.1, que condiciona la posibilidad de extinción del contrato por «declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora» a la voluntad de la persona trabajadora y a la posibilidad de acometer los ajustes razonables o de un cambio de puesto de trabajo. Esta letra n) contempla la posibilidad de exceptuar tales medidas cuando la realización de los ajustes razonables constituya una carga excesiva para la empresa.

3. Se modifica el art. 48.2, para establecer el periodo de espera, que media entre la declaración de incapacidad permanente y la adaptación o el cambio de puesto de trabajo, como supuesto de suspensión de la relación laboral, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

El artículo segundo de la Ley 2/2025 modifica el apdo. 5 del art. 174 LGSS, con el objetivo de adaptar la dinámica de la prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal y la efectividad de las pensiones de incapacidad permanente total y absoluta o de gran incapacidad a las nuevas situaciones derivadas de la modificación del art. 49 ET.

IV. DECLARACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE Y CORRELATIVA OBLIGACIÓN DE REALIZAR AJUSTES RAZONABLES

La reforma de la Ley 2/2025 establece que el empresario debe poner de manera obligatoria los medios establecidos por el legislador para que el trabajador afectado pueda seguir prestando servicios en la empresa, sin extinguir su contrato de trabajo a las primeras de cambio. Para ello, la norma contempla dos posibilidades: realizar ajustes razonables o el cambio del puesto de trabajo del trabajador afectado¹³. Eso, siempre que la persona

¹³ Estas dos últimas causas de la extinción del contrato de trabajo, vienen motivadas por la voluntad de la persona trabajadora, en: CAVAS MARTÍNEZ, F.: «La reforma de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de la persona trabajadora tras la ley 2/2025, de 29 de abril: una aproximación inicial». *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 7 julio-agosto 2025, pág. 2.

trabajadora no opte *ab initio* por la extinción del contrato de trabajo o, rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.

El concepto de «ajustes razonables» aparece en el ET, por primera vez, con la Ley 2/2025. Ello, exige al operador jurídico experimentado en tramitar extinciones de contratos de trabajo por incapacidad permanente, un esfuerzo adicional sobre la forma de lidiar con estos supuestos, cuando ni siquiera se ha referido anteriormente a su concepto ni a su significado en el ET. Por eso, se ha perdido la oportunidad de realizar un análisis más amplio del texto estatutario que permita la incorporación de los ajustes, con objeto de determinar las circunstancias en las que deberían realizarse ajustes razonables, especialmente en los demás supuestos de extinción de la relación laboral y no solo en los casos de incapacidad permanente. Así, por ejemplo, no se ha previsto en los despidos objetivos por ineptitud sobrevenida del art. 52.a) ET, en el que pueden surgir situaciones de discapacidad¹⁴. Y ha tenido que ser el Tribunal Supremo el que considera que, en el despido objetivo, por ineptitud sobrevenida, la obligación de la carga de la prueba de haber realizado la readaptación y recolocación en el puesto de trabajo compatible con su estado, corresponde a la empresa¹⁵. En ese sentido, existe doctrina judicial, con base en el art. 40.2 LGDPD, que exige que se realicen ajustes razonables antes de proceder al despido objetivo¹⁶. Cabe señalar, que, técnicamente, no hubiera sido necesaria la reforma, si se conectaran los textos legislativos adecuados (LGDPD, ET, LGSS, LRJS, e incluso LPRL). Por eso, la atención de los elementos innovadores de la ley no debería eclipsar la necesidad de una interpretación sistemática y garantista conectada con el resto del ordenamiento jurídico¹⁷, en particular respecto a la LGDPD, como norma de referencia en esta materia. Si bien debe reconocerse que, a la vista de la complejidad de los supuestos que vienen sucediéndose, los cambios normativos efectuados facilitan la aplicación de los ajustes razonables en los casos de incapacidad permanente sobrevenida.

La expresión “ajustes razonables” tiene que ver más directamente con la discapacidad. En ese sentido, se considera que se trata de una expresión indefinida dada la falta de

¹⁴ ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La reforma del artículo 49 TRLET en materia de extinción por incapacidad permanente y su puesta en relación con el derecho a los ajustes razonables». *Briefs AEDTSS*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 47, 2025, pág. 1.

¹⁵ SSTS 1284/2025 22 diciembre 2025 y 1285/2025 22 diciembre 2025. Consideran que el despido merece la calificación de improcedente por no haber cumplido la empresa con su carga de probar el cumplimiento de su obligación de readaptación o recolocación.

¹⁶ LAHERA FORTEZA, J.: «Incoherencias de la nueva regulación de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente». *Briefs AEDTSS*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 60, 2025, pág. 1

¹⁷ PASTOR MARTÍNEZ, A.: «Extinción del contrato y discapacidad del trabajador. A propósito de la reciente reforma del art. 49.1 TRLET», *Revista de Derecho Social*, 2025.núm. 110, pág. 57.

identificación de los elementos que la componen y que faltaría precisar en qué consisten los ajustes porque el puesto de trabajo, podría resultar parcialmente inexistente ante una actividad itinerante o por la movilidad exigida por la propia ocupación que podría evidenciar tal dificultad, concluyéndose que son circunstancias, que se traducen en una actividad imposible o laboriosa, frente a un objetivo ocupacional también indefinido¹⁸. El problema de la incorporación de esta regulación más cercana a la terminología de la discapacidad, radica en que viene a ser un injerto de los ajustes razonables exigidos a los empresarios para personas con discapacidad, según el art. 5 Directiva 2000/78/CE en el sistema de la incapacidad permanente que, pese a su consideración como discapacidad, no se ha diseñado específicamente para aquella¹⁹. Por el contrario, puede suceder, que presentando una discapacidad no se le haya reconocido una prestación de incapacidad permanente al no reunir los requisitos del art. 195 LGSS. En este caso no podría aplicarse el art. 49.1.n) ET, por no ser una situación que se pueda subsumir en el supuesto de hecho de la norma. En este caso, sería de aplicación la LGDPD (y en particular su art. 40.2), de modo que si la empresa decide extinguir el contrato de trabajo también debe con carácter previo valorar la posible aplicación de ajustes²⁰.

El legislador ha previsto las acciones que tanto empresa como persona trabajadora deben llevar a cabo al declararse una incapacidad permanente de las previstas en el art. 49.1.n) ET, siendo la voluntad de la persona trabajadora afectada por aquella la que va decidir, en primera instancia, si desea continuar o cesar en la relación laboral.

1. Voluntad de la persona trabajadora en mantener su relación laboral

La persona trabajadora dispone de un plazo de diez días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente²¹ en

¹⁸ CARMONA POZAS, F.: «La extinción del contrato por la declaración de incapacidad permanente. A propósito de la Ley 2/2025, de 29 de abril». *E-Revista Internacional de la Protección Social*, Vol. X, núm. 1, 2025, pág. 220. El autor, considera, que «la realización de los "ajustes razonables", es una empresa rara sin determinar previamente el sujeto incurso en situación de incapacidad permanente, las secuelas que justificaron la citada calificación y su "puesto de trabajo" o actividad desplegada».

¹⁹ LAHERA FORTEZA, J.: «Incoherencias de la nueva regulación de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente», cit., pág. 1.

²⁰ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: pregunta 40 de: «41 preguntas (y respuestas) a propósito de la extinción del contrato por gran invalidez e incapacidad permanente (nuevo art. 49.1.n ET): Una guía práctica». <https://ignasibeltran.com/2025/05/09/36-preguntas-y-respuestas-a-proposito-de-la-extincion-del-contrato-por-gran-invalidez-e-incapacidad-permanente-nuevo-art-49-1-n-et-una-guia-practica/>

²¹ Como apunta CAVAS MARTÍNEZ, F.: «la reforma de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de la persona trabajadora tras la ley 2/2025, de 29 de abril: una aproximación inicial», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 7 julio-agosto 2025, pág. 3, si bien, la ley presupone que el reconocimiento de la incapacidad permanente tiene lugar en vía administrativa,

alguno de los grados mencionados para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral. No se indican los efectos si omite tal declaración, que, de entrada, considero que no debiera ser obligatoria a la vista de la Observación General núm. 6 (2018) sobre la igualdad y la no discriminación del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Convención de la ONU²². En consecuencia, cabría interpretar, que, si deja transcurrir los diez días sin esa manifestación escrita, desiste de seguir en la empresa²³. De hecho, la exigencia de que la persona trabajadora manifieste su voluntad expresa de continuar en la empresa, mediante una declaración escrita persigue ofrecer seguridad jurídica y evitar litigios sobre si una declaración verbal tuvo o no lugar realmente, por lo que, una manifestación meramente verbal no activará la obligación por parte de la empresa de incorporar ajustes razonables u ofrecer un nuevo puesto de trabajo que resulte adecuado, siempre que sea posible, y ello, sin perjuicio de que ese déficit formal pueda ser subsanado en el previsto plazo de diez días²⁴.

La comunicación extemporánea, plantea más dudas, pues, según las circunstancias podría admitirse una comunicación superado el plazo (al menos, durante los tres primeros meses que tiene la empresa para evaluar las posibles alternativas). Por eso, convendría que la empresa haga algún tipo de ofrecimiento durante los primeros diez días, pues, si la persona trabajadora no ha podido sopesar las diversas opciones, podría entenderse que si se entiende que el silencio lleva implícita una voluntad de no continuar y la empresa actúa en consecuencia, podría producirse una extinción sin ofrecer ajustes razonables²⁵. En ese caso, la persona trabajadora podría acreditar razones extraordinarias que le

por la entidad gestora correspondiente (INSS o ISM), «parece lógico concluir que lo dispuesto en el nuevo artículo 49,1.n) del ET resulta también de aplicación en los supuestos de reconocimiento de una incapacidad permanente en sede judicial».

²² Según el art. 5, párrafo 3 sobre los ajustes razonables de la Observación General núm. 6 (2018) sobre la igualdad y la no discriminación, «la obligación de proporcionar ajustes razonables no se limita a situaciones en que una persona con discapacidad *haya pedido un ajuste* o en que se pueda demostrar que el garante de los derechos en cuestión era consciente de que esa persona tenía una discapacidad. También se aplica cuando el posible garante de los derechos *debería haberse dado cuenta* de que la persona en cuestión tenía una discapacidad que tal vez obligara a realizar ajustes para que esta pudiera superar obstáculos al ejercicio de sus derechos».

²³ Según esta postura, «la no solicitud en plazo del interesado parece dar cobertura a la extinción contractual no indemnizada» (LAHERA FORTEZA, J.: «Incoherencias de la nueva regulación de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente», cit., pág. 1. En el mismo sentido, ROMERO BURILLO, A. M.: «La nueva regulación de la extinción del contrato por incapacidad permanente de la persona trabajadora tras la Ley 2/2025, de 29 de abril», cit., *Briefs AEDTSS*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 48, 2025, págs. 3-4.

²⁴ CAVAS MARTÍNEZ, F.: «la reforma de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de la persona trabajadora tras la ley 2/2025, de 29 de abril: una aproximación inicial», cit., pág. 3.

²⁵ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: pregunta 27 de «41 preguntas (y respuestas) a propósito de la extinción del contrato por gran invalidez e incapacidad permanente (nuevo art. 49.1.n ET): Una guía práctica», cit.

hubieran impedido efectuar su manifestación de continuar en la empresa en el plazo previsto por la Ley, lo que deberá alegar y probar en el pleito que se incoe por presentación de demanda contra la decisión extintiva adoptada por la empresa²⁶.

El silencio de la persona trabajadora permitirá que la empresa pueda extinguir el contrato de trabajo (con efectos retroactivos de la fecha del reconocimiento de la incapacidad permanente), con la consiguiente baja en Seguridad Social, y sin que en estos casos exista obligación legal de indemnizar a la persona trabajadora)²⁷. Sobre ello, se ha perdido la oportunidad de incorporar la doctrina de la STC 51/2021, de 15 de marzo, acerca de la obligación empresarial de indagar y en su caso proponer los ajustes en caso del silencio de la persona trabajadora, sin embargo, la Ley 2/2025 no la ha tenido en consideración²⁸. Debe tenerse en cuenta que en tan solo diez días naturales el trabajador podría carecer la información necesaria sobre las posibilidades de adaptación que requeriría el ajuste²⁹, pues como señala el TC, la obligación de realizar ajustes razonables «puede verse obstaculizada o impedida por la falta de datos relevantes facilitados por el empleado o empleada, en cuyo caso, y hasta que no tenga la información necesaria, tan solo estará en manos del empleador informarle de ese derecho»³⁰. Por eso, la doctrina, de una manera algo forzada, reinterpreta el sentido de ese plazo de diez días naturales para que la persona trabajadora se pronuncie sobre su voluntad de continuar o no en la empresa lo considera como un plazo mínimo, no máximo, de manera que transcurrido esos diez días pueda ser requerida sobre su voluntad de mantener la relación laboral, pero

²⁶ CAVAS MARTÍNEZ, F.: «la reforma de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de la persona trabajadora tras la ley 2/2025, de 29 de abril: una aproximación inicial», cit., pág. 3.

²⁷ CAVAS MARTÍNEZ, F.: «la reforma de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de la persona trabajadora tras la ley 2/2025, de 29 de abril: una aproximación inicial», cit., pág. 3. Sin embargo, CARMONA POZAS, F.: «La extinción del contrato por la declaración de incapacidad permanente. A propósito de la Ley 2/2025, de 29 de abril», cit., pág. 222, advierte que habría que «inferir, no sin ciertas dudas, que transcurrido aquel plazo sin que el trabajador notifique su voluntad de permanecer en la empresa, procedería la extinción del contrato, siempre con las incidencias denunciadas y cualquiera otra imaginable». Reconoce que, en estos casos, «dada la fragilidad, versatilidad y difusión de su regulación, como método presuntamente garantizable, sería atender, cada uno de los pasos de su desarrollo y evolución, repasando y revisando todas las acciones empresariales, adoptadas con el mayor rigor y casuismo».

²⁸ ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La reforma del artículo 49 TRLET en materia de extinción por incapacidad permanente y su puesta en relación con el derecho a los ajustes razonables», cit., pág. 1.

²⁹ PASTOR MARTÍNEZ, A.: «Extinción del contrato y discapacidad del trabajador. A propósito de la reciente reforma del art. 49.1 TRLET», cit., pág. 63.

³⁰ STC 51/2021, de 15 de marzo.

sin que su omisión libere automáticamente a la empresa de la obligación del ajuste razonable que corresponda³¹.

La principal novedad respecto de la anterior legislación es que deja a la voluntad de la persona trabajadora la extinción del contrato, cuando antes de la reforma era automática³². Por lo que queda claro que la Ley 2/2025 exige una actitud “*pro activa*” de la persona trabajadora que enerve el potencial efecto resolutorio de la incapacidad permanente, a diferencia, de lo que sucede en el caso de despido objetivo por ineptitud sobrevenida, a tenor de los arts. 52.a] y 53 ET)³³. Tampoco se ha previsto otros supuestos en los que podría haberse tenido en cuenta la extinción del contrato de trabajo por razón de discapacidad, como la no superación del período de prueba³⁴, al igual que sucede con la nulidad de la resolución empresarial en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo (art. 14.2 ET).

Es importante alinearse con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional que realiza una interpretación más acorde con la mencionada Observación General núm. 6, al señalar que la obligación empresarial de realizar ajustes no debe someterse a la solicitud de la persona trabajadora, pues, la lógica de la institución de favorecer la continuidad de las personas con discapacidad en el trabajo también sería contraria a la Directiva y a la doctrina del TC³⁵, según la cual, la obligación de realizar los ajustes «no se limita únicamente a aquellos casos en que se soliciten expresa y formalmente por el afectado; alcanza también a los supuestos en que, aun cuando no se haya procedido a su petición formal por la persona que sufre discapacidad, quien deba garantizar su derecho a no ser discriminado tenga conocimiento de dicha discapacidad»³⁶.

³¹ PASTOR MARTÍNEZ, A.: «Extinción del contrato y discapacidad del trabajador. A propósito de la reciente reforma del art. 49.1 TRLET», cit., pág. 64.

³² GARNICA CORBACHO, M. J.: «La extinción de la relación laboral por incapacidad permanente a raíz de la Ley 2/2025: Ámbito de aplicación y retos», cit., pág. 409.

³³ CAVAS MARTÍNEZ, F.: «la reforma de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de la persona trabajadora tras la ley 2/2025, de 29 de abril: una aproximación inicial», cit., pág. 3. A este respecto, señala el autor que «la STC 51/2021, de 21 de marzo, subrayó la obligación empresarial de indagar y, en su caso, proponer los ajustes ante el silencio de la persona empleada, pero la Ley 2/2025 no lo contempla y hace recaer la iniciativa sobre la persona trabajadora».

³⁴ PASTOR MARTÍNEZ, A.: «Extinción del contrato y discapacidad del trabajador. A propósito de la reciente reforma del art. 49.1 TRLET», cit., pág. 57.

³⁵ *Ibidem.*, pág. 64.

³⁶ STC 51/2021, de 15 de marzo (f. j. cuarto).

2. Obligación empresarial en caso de incapacidad permanente de una persona trabajadora de realizar ajustes razonables o de cambiar su puesto de trabajo

Si la persona trabajadora manifiesta su voluntad de continuar trabajando en la empresa, esta dispone de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente³⁷ para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo. Sin embargo -continúa la norma-, cuando el ajuste no sea posible por constituir una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora, en coherencia con la doctrina constitucional que exige que «cuando una persona solicita en su empleo ajustes razonables por razón de su discapacidad su petición debe ser objeto de consideración desde el momento en que se solicite y se acredite – conforme a la normativa aplicable– el alcance de la discapacidad. La respuesta del empleador debe ser expresa y estar debidamente motivada; en particular cuando deniegue los ajustes solicitados por considerarlos desproporcionados o indebidos, ya que de lo contrario incurrirá en una denegación tácita carente de la debida justificación que vulnera dicho derecho»³⁸.

La empresa debe adoptar una de las dos opciones para mantener al trabajador en la empresa. Y parece que el orden de aparición opcional es significativo, por lo que deberá comenzar por intentar realizar los ajustes, aunque se aprecian algunas contradicciones en el texto legal que conducen a la duda³⁹. En ese sentido, aparece como un escalonamiento

³⁷ Cabe entender que se refiere a la notificación que le haya comunicado la entidad gestora a la empresa.

³⁸ STC 51/2021, de 15 de marzo (F.J. 4).

³⁹ CAVAS MARTÍNEZ, F.: «la reforma de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de la persona trabajadora tras la ley 2/2025, de 29 de abril: una aproximación inicial», cit., pág. 3, plantea algunas cuestiones que suscita la nueva regulación. Y así, para el autor, «no queda claro si las medidas de ajuste (se sobreentiende, sobre el mismo puesto de trabajo) y la oferta de reubicación en puesto compatible (para la realización de funciones distintas) constituyen alternativas para la empresa o la recolocación en puesto diverso reviste carácter subsidiario solo para el caso de imposibilidad de los ajustes. (...) La cuestión no es baladí, pues el coste para la empresa de implementar una u otra medida puede diferir mucho; del mismo modo que las consecuencias para la persona trabajadora que ha manifestado su interés en conservar viva la relación laboral pueden variar significativamente, no pudiendo prejuzgarse en todos los casos que la adaptación del puesto que venía desempeñando antes de la declaración de la incapacidad comporte siempre para ella una solución más ventajosa que la reubicación en un puesto distinto (que puede reportarle mejor salario o, incluso, la compatibilidad con la pensión de incapacidad permanente). A este respecto, cabe preguntarse igualmente si podría la persona trabajadora elegir entre varias soluciones adaptativas o de cambio de puesto. ¿Podría llegado el momento hacer llegar contrapropuestas a la empresa? Todo va a depender de cómo se desenvuelva en la práctica el período de tres meses de que dispone la empresa para realizar los ajustes razonables, cambiar de puesto a la persona trabajadora o extinguir válidamente el contrato de trabajo en caso de imposibilidad de realizar los ajustes, inexistencia de vacante disponible y compatible o de rechazo

de ambas medidas, con preferencia a la incorporación de ajustes razonables y subsidiariamente al cambio de puesto de trabajo, orden que probablemente ocasionará resultados menos gravosos para la persona trabajadora, de modo que la discapacidad no implique, de entrada, un cambio de puesto de trabajo más perjudicial desde una perspectiva profesional⁴⁰. Cuando la aplicación de los ajustes suponga una carga excesiva la empresa estará exceptuada de aplicarlos y en su defecto, si fuera posible, habría que explorar la posibilidad del cambio de puesto de trabajo.

3. El papel de los servicios de prevención de riesgos laborales

La norma exige a la empresa, que los servicios de prevención determinen⁴¹, por un lado, «el alcance y las características de las medidas de ajuste», que incluyen «las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora», y por otro, que identifiquen «los puestos de trabajo que sean compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora» [art. 49.1.n) párrafo séptimo ET]. Parece que el legislador está pensando en la posible compatibilidad del trabajo adaptado con la pensión de incapacidad permanente absoluta establecida en el art. 198.2 LGSS, para lo que resulta relevante la función atribuida a los servicios de prevención, previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales⁴², en su labor de identificar los puestos de trabajo que sean compatibles con el trabajo adaptado. De ese modo, el servicio de prevención, como órgano técnico, deberá asesorar al empresario acerca de las adaptaciones que sean necesarias y posibles, por lo que su informe reviste una importancia determinante para dotar de contenido a la comunicación que el empresario deberá facilitar a la persona trabajadora⁴³. Todo ello exige

por la persona trabajadora del puesto de trabajo adecuadamente propuesto. La norma no contempla expresamente un trámite de negociación con la persona trabajadora dentro de ese plazo de tres meses, pero tampoco lo prohíbe y no se ocultan las ventajas de dicha negociación (especialmente cuando fructifica en un acuerdo) tanto para ambas partes como para el propio sistema judicial (que verá reducido el número de impugnaciones por discrepancias con las medidas adoptadas por la parte empresarial)».

⁴⁰ PASTOR MARTÍNEZ, A.: «Extinción del contrato y discapacidad del trabajador. A propósito de la reciente reforma del art. 49.1 TRLET», cit., pág. 68.

⁴¹ Determinación que deberá llevarse a cabo, según la normativa de aplicación y mediante consulta previa con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales,

⁴² ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La reforma del artículo 49 TRLET en materia de extinción por incapacidad permanente y su puesta en relación con el derecho a los ajustes razonables», cit., pág. 2.

⁴³ PASTOR MARTÍNEZ, A.: «Extinción del contrato y discapacidad del trabajador. A propósito de la reciente reforma del art. 49.1 TRLET», cit., pág. 72. En ese sentido, el autor profundiza, en que ese informe, «respetando el derecho a la intimidad de la persona trabajadora y por ello sin entrar en el origen o patología padecida, identifique con presión cuáles son las limitaciones funcionales concretas existentes, su incidencia sobre las funciones desempeñadas por el trabajador, el alcance

una especial investigación ante las diferentes materias del requerimiento, que culmina recabando información sobre los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora, aspecto delicado y en parte desconocido. El tiempo cursado en esta investigación se integra en el plazo máximo de tres meses de que dispone el empresario para, practicados los ajustes o adaptaciones pertinentes sin éxito, proceder a la extinción del contrato de trabajo de la persona incapacitada trabajadora⁴⁴. Ahora bien, la Ley 2/2025 no ofrece pistas acerca de la responsabilidad de determinar cuáles deban ser dichos ajustes al servicio de prevención, ni siquiera un abanico de clases de ajustes razonables que podrían aplicarse para que la persona trabajadora a la que se ha reconocido una incapacidad permanente pueda conservar su empleo⁴⁵. Tan solo su preámbulo ofrece algunos ejemplos algo genéricos de las medidas que pueden incluirse, como «la adaptación de las instalaciones, los equipamientos, las pautas de trabajo, la asignación de funciones y la provisión de medios de formación». Ya que, según sea el tipo de discapacidad -física, intelectual, mental o sensorial- o el grado, y las circunstancias particulares, las medidas de ajuste podrán consistir, en cambios de horario, dispensa de trabajo nocturno, sustitución de trabajo presencial por teletrabajo, supresión de barreras físicas, reducción de jornada, salida del sistema de turnos rotatorios, exoneración de ciertos cometidos, modificaciones en el entorno de trabajo, modificaciones en herramientas o equipos de trabajo, entre otras adaptaciones, pero también medidas de formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, sin perjuicio de que tales cambios tengan como efecto una reducción del salario, como podría ser la supresión del plus de penosidad o peligrosidad que se venía percibiendo⁴⁶.

En cualquier caso, desde la vertiente de la prevención de riesgos, el mantenimiento del trabajador en el puesto de trabajo supone el cumplimiento y la manifestación concreta del principio de adaptación del trabajo a la persona expresado en el art. 15.1.d) LPRL⁴⁷.

y las características de las medidas de ajuste a adoptar o, en su caso, la justificación de la inviabilidad de los ajustes razonables y finalmente la identificación de los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora» (pág. 73).

⁴⁴ CARMONA POZAS, F.: «La extinción del contrato por la declaración de incapacidad permanente. A propósito de la Ley 2/2025, de 29 de abril», cit., pág. 224.

⁴⁵ CAVAS MARTÍNEZ, F.: «la reforma de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de la persona trabajadora tras la ley 2/2025, de 29 de abril: una aproximación inicial», cit., pág. 4.

⁴⁶ Ibidem.

⁴⁷ MORENO SOLANA, A.: *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*. Tirant lo blanch. Valencia. 2010, pág. 350.

V. CONDICIONES DEL CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

En el caso de que se lleve a cabo el cambio de puesto de trabajo deben cumplirse determinadas condiciones para que ello sea posible. Concretamente: que «exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional⁴⁸ y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora». Y así, sobre la posibilidad del puesto vacante es anormal que, ante la demanda de empleo existente, la empresa abandone la idea de su cobertura inmediata; si bien, la reiteración de disponible parece dar la idea de que no ha sido perentoria o necesaria su inmediata cobertura, lo que también es anómalo. Y respecto a la compatibilidad, exige calibrar algunos aspectos derivados del “estado” del incapacitado y extraer, de la profesión o actividad desarrollada, posibles capacidades actuales y compatibles con su estado⁴⁹, como el hecho de que esté disponible, que sea “acorde con el perfil profesional”. No se indica si la cobertura de un puesto de trabajo vacante pudiera suponer un cambio de domicilio, el grado de preferencia en la cobertura respecto a otras personas empleadas en la empresa⁵⁰, etc. Y, en fin, que sea compatible con la nueva situación del trabajador, pues, como consecuencia de ello, si reúne los requisitos, podría causar derecho a la correspondiente pensión, con los consiguientes problemas de compatibilidad con el trabajo que podrían provocar su rechazo por la persona trabajadora afectada por la incapacidad permanente. Asimismo, el cambio de puesto de trabajo no supone una novación extintiva, pues, el contrato es el mismo, por lo que conservará los derechos vinculados al mismo como la antigüedad, sin embargo, existen mayores dudas respecto de otros derechos como los que afectan al salario o los complementos que percibía en el anterior puesto. Es lo que se desprende en supuestos equiparables, como sucede con la STS 907/2024, 11 junio, que parece descartar tal posibilidad acerca de la conservación de tales derechos económicos, en un caso análogo, de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud⁵¹. Debe recordarse, además, que, según la STJUE 18 enero 2024⁵², «el concepto de “ajustes razonables” implica que un

⁴⁸ Expresión de alcance impreciso, que no despeja claramente si el puesto debe ser del grupo profesional de la persona con incapacidad permanente y susceptible de poner en cuestión convenios colectivos que contengan previsiones sobre derechos de recolocación (ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La reforma del artículo 49 TRLET en materia de extinción por incapacidad permanente y su puesta en relación con el derecho a los ajustes razonables», cit., pág. 2).

⁴⁹ CARMONA POZAS, F.: «La extinción del contrato por la declaración de incapacidad permanente. A propósito de la Ley 2/2025, de 29 de abril», cit., pág. 221.

⁵⁰ ROMERO BURILLO, A. M.: «La nueva regulación de la extinción del contrato por incapacidad permanente de la persona trabajadora tras la Ley 2/2025, de 29 de abril», cit., *Briefs AEDTSS*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 48, 2025, pág. 4.

⁵¹ PASTOR MARTÍNEZ, A.: «Extinción del contrato y discapacidad del trabajador. A propósito de la reciente reforma del art. 49.1 TRLET», cit., pág. 69.

⁵² Cuestión prejudicial núm. 46;

trabajador que, debido a su discapacidad, ha sido declarado no apto para las funciones esenciales del puesto que ocupa sea reubicado en otro puesto para el que disponga de las competencias, las capacidades y la disponibilidad exigidas». Se trata de ubicarlo en un puesto vacante y disponible, que, de no existir, sería un motivo objetivo para la extinción de la relación de trabajo⁵³.

El cambio de puesto no deja de ser otra medida de adaptación⁵⁴, como es, la puesta a disposición de un puesto de trabajo diferente, vacante y disponible, porque a menos que la negociación colectiva lo disponga, no existe propiamente para la empresa obligación de proveer el puesto, sino que tiene que estar vacante y disponible tras la manifestación efectuada por la persona trabajadora a favor de conservar la relación laboral. Por otro lado, a la persona trabajadora no le asiste una preferencia absoluta al reingreso, pues su solicitud debe ceder frente el mejor derecho de otros empleados, como puede ser, los excedentes voluntarios, que soliciten su reincorporación con anterioridad⁵⁵. Conviene advertir, que la empresa, durante el periodo de espera, no podrá realizar nuevas contrataciones si las mismas se refieren a puestos de trabajo, vacantes o de nueva creación, que resulten aptos para la persona trabajadora afectada por el reconocimiento de una situación de incapacidad permanente, sin habérselos ofertado a esta con antelación⁵⁶, en el caso de que no puedan realizarse ajustes en el puesto de trabajo.

Existe también la posibilidad de que el propio trabajador afectado, rechace el cambio del puesto de trabajo adecuadamente propuesto, sin que tenga que alegar las causas de ese rechazo, en cuyo caso la extinción queda expedita, sin consecuencias indemnizatorias⁵⁷, pasando a percibir la pensión de incapacidad permanente. Sobre ello,

⁵³ GARNICA CORBACHO, M. J.: «La extinción de la relación laboral por incapacidad permanente a raíz de la Ley 2/2025: Ámbito de aplicación y retos». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 71. Julio (2025), pág. 408.

⁵⁴ En ese sentido, PASTOR MARTÍNEZ, A.: «Extinción del contrato y discapacidad del trabajador. A propósito de la reciente reforma del art. 49.1 TRLET», cit., pág. 68, considera «que el cambio de puesto de trabajo constituye un ajuste razonable».

⁵⁵ En este punto, ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La reforma del artículo 49 TRLET en materia de extinción por incapacidad permanente y su puesta en relación con el derecho a los ajustes razonables», cit., pág. 2, difiere, al considerar que «el carácter suspensivo de la situación de expectativa realza el derecho de reingreso en el puesto de trabajo vacante frente a otras solicitudes» y pone el ejemplo del «derecho de las personas excedentes voluntarias». A lo que habría que interpretar, que este derecho de las personas excedentes voluntarias a su reingreso en el puesto de trabajo vacante, en efecto, prevalece solo en el caso de que soliciten su reincorporación con anterioridad a la de la persona con el contrato de trabajo suspendido mientras se realizan los ajustes razonables.

⁵⁶ CAVAS MARTÍNEZ, F.: «la reforma de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de la persona trabajadora tras la ley 2/2025, de 29 de abril: una aproximación inicial», cit., pág. 4.

⁵⁷ Conviene precisar en el matiz de que la norma se refiere al rechazo de la persona trabajadora al cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto, sin que incluya a los ajustes razonables,

sería deseable un procedimiento que estableciera cómo debería procederse en caso de que la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto⁵⁸.

VI. SITUACIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA DURANTE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR LA REALIZACIÓN O NO DE AJUSTES, CAMBIO DE PUESTO O DENEGACIÓN

La cuestión que se plantea es en qué situación se encuentra el trabajador, mientras se llevan a cabo los ajustes o el cambio de puesto de trabajo, pues, mientras tanto, no trabaja, si bien, podría, si cumple los requisitos exigidos, percibir la correspondiente pensión de incapacidad permanente. Y la respuesta se contiene en el art. 48.2 segundo párrafo ET, según el cual: «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». En consecuencia, durante esos tres meses, el trabajador tendrá suspendido provisionalmente su contrato de trabajo hasta que se materialice la realización de tales ajustes o cambio del puesto.

En el caso de que la empresa realizara los ajustes o el cambio de puesto de trabajo, una vez traspasado el plazo de tres meses, si la empresa llega a cumplir con sus obligaciones, podría constituir una infracción y consiguiente sanción administrativa por el retraso, debiendo reincorporar al trabajador a su puesto de trabajo, una vez efectuados los ajustes razonables, o bien, que haya materializado el cambio del puesto de trabajo a otro vacante de la empresa con las particularidades antes analizadas. Por el contrario, si el empresario no realiza ninguna de las dos medidas, la denegación de esta obligación de realizar ajustes razonables por parte de la empresa, supone una vulneración del derecho a la igualdad, y se considerará discriminación directa, según los arts. 4.1 segundo párrafo y 6.1.a) segundo párrafo Ley 15/2022. En el mismo sentido, el art. 63 LGDPD, señala que se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, «cuando, por motivo de o por razón de discapacidad, se produzcan discriminaciones directas o indirectas, discriminación por asociación, acosos, incumplimientos de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas».

pues en este último caso, la mera omisión de su manifestación escrita en el plazo de diez días significa que no tiene la voluntad de mantener su relación laboral con la empresa.

⁵⁸ ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La reforma del artículo 49 TRLET en materia de extinción por incapacidad permanente y su puesta en relación con el derecho a los ajustes razonables», cit., pág. 3.

En definitiva, si la empresa no realiza los ajustes y extingue el contrato, el cese se considerará nulo. Además, según el art. 8.12 LISOS⁵⁹, son infracciones muy graves en materia de relaciones laborales, las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón discapacidad⁶⁰. Sin perjuicio de lo anterior, la modificación del art. 120 LRJS⁶¹, sobre la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, introduce un segundo apartado según el cual, «en los supuestos de extinción de contrato de trabajo previsto en el art. 49.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente».

VII. CONCEPTO DE «CARGA EXCESIVA» QUE EXONERA DE LA OBLIGACIÓN DE REALIZAR AJUSTES RAZONABLES

La obligación de realizar ajustes razonables debe ponerse en conexión con el art. 40.2 LGDPD. Esta disposición establece que «los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una “carga excesiva” para el empresario».

El concepto de carga excesiva, entendido en el presente caso con efectos económicos es precisamente el supuesto que exonera a la empresa de realizar los ajustes razonables porque no es posible realizarlos, según la letra n) art. 49.1 ET. La propia Ley 2/2025 señala los criterios que determinan que la carga sea excesiva. En particular, se tendrá 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». En cambio, la carga no se considerará excesiva «cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas» [letra n) párrafo segundo del art. 49.1 ET]⁶². En este sentido, se echa de menos la promoción de convocatorias de ayudas y subvenciones que compensen los costes de las adaptaciones, así como el alcance

⁵⁹ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

⁶⁰ Debe tenerse en cuenta que las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales, según el art. 40.1 c) LISOS se sancionan, las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

⁶¹ Modificación efectuada por la disposición final 1 de la Ley 2/2025.

⁶² Letra n) del art. 49.1 incorporada por el artículo primero. Tres Ley 2/2025, de 29 de abril.

interpretativo de las medidas para personas con discapacidad⁶³. En términos semejantes el art. 40.2 2º párrafo LGDPD establece que «para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa»⁶⁴. Cabe entender, que ambas regulaciones legislativas no solo no se contradicen, sino que se complementan⁶⁵. Quizá podría haberse previsto de forma más explícita, al igual que en el art. 66.2 párrafo segundo LGDPD, que las administraciones públicas “podrán” establecer un régimen de ayudas públicas para contribuir a sufragar los costes derivados de la obligación de realizar ajustes razonables⁶⁶. Aunque la palabra “podrán”, no asegura que las administraciones competentes adopten ningún tipo de ayuda a las empresas para que superen esa carga excesiva que impide la realización efectiva de los ajustes razonables. La realidad es que las ayudas o subvenciones públicas no alivian la carga excesiva que justifica la exoneración de la realización de ajustes por las empresas, habida cuenta de su escasez y falta de iniciativa de las administraciones públicas en este sentido.

Es en el ET, en donde, por vez primera, se desarrolla el concepto de carga excesiva en el caso de empresas que empleen a menos de 25 personas trabajadoras⁶⁷. Para ellas, se concreta el concepto de “carga excesiva”, considerándose como tal, «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.ª La indemnización que, en su caso correspondería a la persona trabajadora

⁶³ ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La reforma del artículo 49 TRLET en materia de extinción por incapacidad permanente y su puesta en relación con el derecho a los ajustes razonables», cit., pág. 3.

⁶⁴ En el art. 6.1.a) segundo párrafo Ley 15/2022, en lugar de referirse a una carga excesiva para eludir los ajustes razonables, considera que tales ajustes deberán realizarse siempre que «no impongan una “carga desproporcionada o indebida” cuando se requieran en un caso particular».

⁶⁵ Y aunque las correspondientes redacciones no son del todo iguales, «la definición de carga excesiva del art. 49.1.n) ET se aproxima a los criterios del art. 40.2 LGDPD» (LAHERA FORTEZA, J.: «Incoherencias de la nueva regulación de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente», cit., pág. 1).

⁶⁶ Como sugiere LAHERA FORTEZA, J.: «Incoherencias de la nueva regulación de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente», cit., pág. 1. Sin embargo, creo que no es necesaria esa apostilla, pues nada impide a las administraciones públicas adoptar esa medida. Por otro lado, en caso de llevarse a cabo tal plan de ayudas públicas, debería establecerse no solo como una forma de voluntad política de la administración afectada y manifestada en la palabra “podrán”, sino a través del establecimiento efectivo de las ayudas con los requisitos o condiciones específicas, si se quiere de verdad, ayudar a las empresas.

⁶⁷ Cabe entender que se trata de empresas con menos de 25 personas, sin distinguir otros aspectos, como podrían ser, si ocupa a trabajadores con discapacidad, el tipo de contrato, la jornada de trabajo, si se trata de relaciones laborales especiales, etc.

en el supuesto de despido improcedente, de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, según el art. 56.1 ET.

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

Con ello, el legislador se separa del criterio subjetivo de la realidad económica de la empresa acudiendo a un criterio general que podría no responder a la realidad de la situación económica o financiera de la empresa. Por eso cabe entender que se trata de una especificación meramente enunciativa, que no parece tener sentido si la empresa con menos de 25 trabajadores presentara excelentes recursos económicos o volumen de negocios total y, por tanto, no le supusiera una carga excesiva, por lo que se podría considerar como una presunción *iuris tantum*, según la cual, las empresas de menos de 25 trabajadores quedarían exentas de realizar ajustes razonables cuando las adaptaciones excedan de la cuantía superior de las dos establecidas, salvo que se acredite que no supone una carga excesiva⁶⁸.

Otras observaciones tienen que ver con la crítica a la consideración de factores subjetivos condicionados por el nivel salarial o antigüedad de la persona trabajadora afectada, en lugar de haberse establecido a través de umbrales más objetivos⁶⁹.

VIII. COMPATIBILIDAD DEL TRABAJO UNA VEZ ADAPTADO MEDIANTE AJUSTES RAZONABLES CON LA PENSIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE

Como señala la Recomendación 18 del Pacto de Toledo (2020), la legislación de seguridad social no debe expulsar a nadie del mercado de trabajo, al contrario, «debe potenciar mecanismos de incorporación inclusiva que faciliten la plena autonomía de las personas con discapacidad». Sin embargo, en el caso de la pensión que eventualmente pudiera reconocerse, como consecuencia de la declaración de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran incapacidad que no determine la extinción de la relación laboral, por haber realizado la empresa «la adaptación razonable, necesaria y adecuada del puesto de trabajo a la nueva situación de incapacidad declarada o por haber

⁶⁸ En este mismo sentido, PASTOR MARTÍNEZ, A.: «Extinción del contrato y discapacidad del trabajador. A propósito de la reciente reforma del art. 49.1 TRLET», cit., pág. 70. El autor justifica su posición porque entiende que «la utilización de la locución preposicional, “sin perjuicio de lo anterior”, por la función adverbial o conjuntiva que desarrolla dentro de la oración, expresa la introducción de una idea que sin contradecir ni eliminar lo dicho antes, la regla general, añade un matiz o precisión, para las empresas de menos de 25 personas trabajadoras, que no invalida lo anterior».

⁶⁹ ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La reforma del artículo 49 TRLET en materia de extinción por incapacidad permanente y su puesta en relación con el derecho a los ajustes razonables», cit., pág. 3.

destinado a otro puesto a la persona trabajadora, la prestación de incapacidad permanente se suspenderá durante el desempeño *del mismo puesto de trabajo* una vez ha sido adaptado o bien en otro puesto que resulte *incompatible* con la percepción de la pensión que corresponda» (art. 174.5 tercer párrafo LGSS). Resulta, por tanto, oportuno, a la vista de los supuestos de compatibilidad e incompatibilidad de las prestaciones por incapacidad permanente con el trabajo, recordar los criterios establecidos por el art. 198 LGSS.

1. Incapacidad permanente total

En el caso de incapacidad permanente total, el art. 198.1 LGSS previene, que «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». Por tanto, es compatible con el trabajo, salvo que las funciones que desempeñe en este nuevo trabajo coincidan con las del anterior trabajo que dio lugar a la incapacidad⁷⁰. No obstante, se ha extendido cierta polémica, por el hecho de que se restrinjan los derechos prestacionales derivados de una incapacidad permanente por posibilitar, ya sea con ajustes o cambiando el puesto de trabajo, el mantenimiento de la relación laboral de la persona con discapacidad. Sin embargo, parece razonable que, si la declaración de incapacidad permanente que corresponda, supusiera una reducción de la capacidad de trabajo, o/y se le trasladara a otro puesto de trabajo, con funciones diferentes al anterior por la que se le declaró la incapacidad permanente declarada, se le respetará la compatibilidad de las distintas funciones del nuevo puesto de trabajo con la pensión de incapacidad permanente que eventualmente le fuera otorgada. En consecuencia, en tales supuestos, no hay incompatibilidad con el trabajo, salvo que las funciones que desempeñe en este nuevo trabajo coincidan con las del anterior trabajo que dio lugar a la incapacidad. En ese sentido, se puede «convenir con el empresario que el salario asignado a ese puesto de trabajo se reduzca en la proporción que corresponda a su menor capacidad, sin que tal reducción pueda exceder, en ningún caso, del 50 por 100 del importe de la pensión»⁷¹. Sobre ello, el Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad, entiende

⁷⁰ Sin embargo, la condición que se determina reglamentariamente es, en esencia, la contenida en el art. 2 del Real Decreto 1071/1984, de 23 de mayo, por el que los pensionistas de incapacidad permanente para la profesión habitual, absoluta y gran incapacidad que simultanean la percepción de su pensión con la realización de cualquier trabajo, por cuenta ajena o propia, deberán comunicar tal circunstancia a la Entidad gestora competente. El incumplimiento de tal comunicación, supone la comisión de una infracción leve prevista en el art. 24.1 del LISOS, sancionable con la pérdida de la pensión durante un mes impuesta por la Entidad Gestora (INSS). Obsérvese que, en este caso, al encontrarse el trabajador percibiendo un salario en la empresa, se presume que está de alta en la Seguridad Social, sin que por tanto se exija esta última condición de modo expreso. Véanse los arts. 47.1.a) y 48.4 LISOS.

⁷¹ Art. 24.3 de la Orden de 15 de abril de 1969, que dicta normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones por invalidez en el Régimen General de la Seguridad Social.

que para cumplir con la Convención en la interpretación realizada por la Observación general núm. 8/2022 del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se requiere suprimir esta posibilidad⁷².

2. incapacidad permanente total *cualificada*

En el caso de la incapacidad permanente total cualificada, el art. 198.1 segundo párrafo de la LGSS, establece que también podrá determinarse de la misma forma, la incompatibilidad entre la percepción del incremento del 20% de la base reguladora de la pensión y la realización de trabajos, por cuenta propia o ajena, que den lugar a su inclusión en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social⁷³. Ese incremento de la pensión de incapacidad permanente total cualificada queda en suspenso durante el período en que el trabajador obtenga un empleo⁷⁴. Pero es que, además, habrá que determinar que en el nuevo trabajo las *funciones del mismo no coincidan* con el anterior trabajo que dio lugar a la declaración de la incapacidad permanente total.

3. Incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad

En los casos de incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad, el apartado 2 del art. 198 LGSS, aclara: «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». Con ello, la LGSS considera la posibilidad de que un beneficiario de incapacidad permanente absoluta o que un gran incapacitado puedan trabajar, cuando la propia LGSS establece en su art. 194.5, que, se «entenderá por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo la que inhabilite por completo al trabajador para toda profesión u oficio». Igual que en la total, en la incapacidad permanente absoluta y en la gran incapacidad, se debe comunicar la realización del trabajo a la Entidad gestora, siendo obligatoria su alta y cotización, siempre que el desarrollo de los trabajos, den lugar a su inclusión en el ámbito de aplicación del Sistema de la Seguridad Social⁷⁵. En tales casos, la

⁷² Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad. Obra impulsada por Real Patronato sobre Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Economía Social, CERMI y Fundación ONCE, julio 2023, pág. 915.

⁷³ El incremento se prevé en el párrafo segundo del apdo. 2 art. 196 LGSS.

⁷⁴ La determinación de la incompatibilidad se concreta en el art. 6.4 Decreto 1646/1972, de 23 de junio.

⁷⁵ Resolución de 2 de noviembre de 1992, de la Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social (BOE del 24).

entidad gestora suspenderá el pago de la pensión⁷⁶, y 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.

El Libro Blanco⁷⁷, propugna modificar el art. 198.2 para que se adapte a la jurisprudencia consolidada del Tribunal Supremo (hasta 2023), según la cual es compatible el cobro de la pensión por incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad con el desempeño de un trabajo, descartándose totalmente la idea de que este debe ser necesariamente marginal o de escasa dedicación.

Por otro lado, según el art. 198.3 LGSS, «el disfrute de la pensión de incapacidad permanente absoluta y de gran incapacidad a partir de la edad de acceso a la pensión de jubilación será incompatible con el desempeño por el pensionista de un trabajo, por cuenta propia o por cuenta ajena, que determine su inclusión en alguno de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social, en los mismos términos y condiciones que los regulados para la pensión de jubilación en su modalidad contributiva». De ese modo, se equiparan la pensión de incapacidad permanente y la pensión de jubilación a los efectos de su compatibilidad con la realización de un trabajo, al cumplir la edad ordinaria de jubilación. En ese sentido, la Recomendación 18 del Pacto de Toledo especifica sobre ello, que cuando el pensionista de incapacidad alcance la edad de jubilación el régimen de compatibilidad de su pensión deberá regirse por los mismos criterios de compatibilidad que, con carácter ordinario, se puedan establecer para la pensión de jubilación.

Aunque el art. 198 LGSS, parece en un primer momento exigente, si tenemos en cuenta las previsiones de la Recomendación 18 del Pacto de Toledo (2020), según la cual, debe flexibilizarse el régimen jurídico de las pensiones por incapacidad permanente, para moderar la incompatibilidad actual al tener que elegir entre pensión o trabajo. Lo que obliga «a las personas que han adquirido una discapacidad durante su vida laboral a optar por la pensión —y, consiguientemente, a permanecer en situación de inactividad— cuando podrían, en muchos casos, desarrollar una actividad laboral acorde con sus circunstancias».

4. Breve reflexión

El legislador no ha permanecido ocioso en el juego de la compatibilidad y ha permitido con las lógicas cautelas la compatibilidad entre la pensión de incapacidad permanente con el desarrollo de una actividad. Sin embargo, hasta la Ley 2/2025, no ha tenido en cuenta

⁷⁶ El complemento de gran incapacidad que se destina a que la persona beneficiaria pueda remunerar a la persona que le atienda no se suspende por la realización de un trabajo incompatible con la pensión (art. 198.2 párrafo tercero LGSS).

⁷⁷ Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad, cit., pág. 927.

las circunstancias específicas de las personas con discapacidad en el caso de la incapacidad permanente. Por eso, creo que la propuesta de la Recomendación 18 resulta adecuada y merecedora de consideración. Si bien, todavía queda por desarrollar sus líneas maestras recomendadas en lo que se refiere a la compatibilidad entre la incapacidad permanente y el trabajo. Seguramente, algo de eso ha impulsado a la disposición adicional tercera 2 Ley 2/2025, al obligar al Gobierno para que en el plazo de seis meses y en el marco del diálogo social, presente «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». Algo que en el momento de redactar estas líneas sigue pendiente.

IX. BIBLIOGRAFÍA

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: pregunta 40 de: «41 preguntas (y respuestas) a propósito de la extinción del contrato por gran invalidez e incapacidad permanente (nuevo art. 49.1.n ET): Una guía práctica». <https://ignasibeltran.com/2025/05/09/36-preguntas-y-respuestas-a-proposito-de-la-extincion-del-contrato-por-gran-invalidez-e-incapacidad-permanente-nuevo-art-49-1-n-et-una-guia-practica/>

CARMONA POZAS, F.: «La extinción del contrato por la declaración de incapacidad permanente. A propósito de la Ley 2/2025, de 29 de abril». *E-Revista Internacional de la Protección Social*, Vol. X, núm. 1, 2025.

CAVAS MARTÍNEZ, F.: «La reforma de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de la persona trabajadora tras la ley 2/2025, de 29 de abril: una aproximación inicial». *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 7 julio-agosto 2025

ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La reforma del artículo 49 TRLET en materia de extinción por incapacidad permanente y su puesta en relación con el derecho a los ajustes razonables». *Briefs AEDTSS*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 47, 2025.

GARNICA CORBACHO, M. J.: «La extinción de la relación laboral por incapacidad permanente a raíz de la Ley 2/2025: Ámbito de aplicación y retos». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 71. Julio (2025).

LAHERA FORTEZA, J.: «Incoherencias de la nueva regulación de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente». *Briefs AEDTSS*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 60, 2025.

MORENO SOLANA, A.: *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*. Tirant lo blanch. Valencia. 2010.

PASTOR MARTÍNEZ, A.: «Extinción del contrato y discapacidad del trabajador. A propósito de la reciente reforma del art. 49.1 TRLET». *Revista de Derecho Social*, 2025.núm. 110.

ROMERO BURILLO, A. M.: «La nueva regulación de la extinción del contrato por incapacidad permanente de la persona trabajadora tras la Ley 2/2025, de 29 de abril», cit., *Briefs AEDTSS*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 48, 2025.

SEMPERE NAVARRO, A. V.: «El caso “Na Negreta” conmociona la IPT (al hilo de la STJUE 18 enero 2024)». *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 1004, febrero 2024.