

# La extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente y sus potenciales efectos colaterales en los derechos de seguridad social

Iván Antonio Rodríguez Cardo

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Oviedo

## Termination of the employment contract due to permanent incapacity and its potential collateral effects on social security rights

### Sumario:

1. INTRODUCCIÓN. 2. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO TRAS LA DECLARACIÓN DE IP: NATURALEZA Y RAZÓN DE SER. 3. EL CARÁCTER DISCRIMINATORIO DE LA EXTINCIÓN CONTRACTUAL SIN PREVIA VALORACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES: LA DOCTRINA DEL TJUE CON EL PROPÓSITO DE PROTEGER A LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS. 4. CONSECUENCIAS INMEDIATAS DE LA STJUE CANA NEGRETA EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL. 5. POTENCIALES DISFUNCIONES ENTRE LA NORMATIVA LABORAL Y LA DE SEGURIDAD SOCIAL. 6. A MODO DE CONCLUSIÓN: POSIBLE EFECTO BUMERÁN EN FORMA DE ENDURECIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE ACCESO Y MANTENIMIENTO DE LAS PENSIONES DE IP.

**Resumen:** El TJUE ha considerado discriminatorio el precepto que permite la extinción del contrato de trabajo tras la resolución administrativa que concede una pensión de IP en sus grados de total, absoluta y gran invalidez. La razón es que esos grados de IP convierten legalmente al trabajador en una persona con discapacidad, y el Estatuto de los Trabajadores no exige que, antes de producirse la extinción del contrato, el empleador valore la posibilidad de introducir ajustes razonables que faciliten la permanencia en activo del trabajador en la misma empresa. En apariencia, ese reproche puede ser salvado mediante una reforma normativa que introduzca esa obligación empresarial como paso previo a la extinción del contrato de trabajo. Sin embargo, si el legislador sólo interviene en ese concreto aspecto se incrementa el riesgo de provocar distorsiones importantes en otro ámbito conexo, como es la Seguridad Social, porque un aumento del espectro de ocupaciones hábiles para una

persona con discapacidad, e incluso la posibilidad de continuar prestando servicios en el mismo puesto tras los pertinentes ajustes, son circunstancias que pueden repercutir, y de hecho deberían hacerlo, en las reglas sobre calificación, revisión y compatibilidad con el trabajo de la IP.

**Palabras clave:** Despido, incapacidad permanente, discriminación, ajustes razonables, seguridad social, personas con discapacidad.

**Abstract:** The CJEU has deemed discriminatory the legal provision that allows for the termination of an employment contract following an administrative decision granting a permanent disability pension in its degrees of total, absolute, and severe disability. The reason for this is that these degrees of permanent disability legally render the worker a person with a disability, and the Workers' Statute does not require that the employer assesses the possibility of introducing reasonable adjustments that would facilitate the worker's continued employment within the same undertaking before the contract is terminated. At first glance, this criticism could be addressed through legal reform that imposes this obligation on employers as a prerequisite for terminating an employment contract. However, if the legislator only intervenes in this specific aspect, there is a risk of significant distortions in other related areas, such as Social Security. An increase in the range of possible occupations for a person with a disability, and even the possibility of continuing to provide services in the same job after the appropriate adjustments, are circumstances that could impact the rules on qualification, review and compatibility with work of permanent disability benefits.

**Keywords:** Dismissal, permanent disability, discrimination, reasonable adjustments, social security, persons with disabilities.

## 1. INTRODUCCIÓN

Los derechos fundamentales se han convertido en uno de los principales motores de avance de la rama social del Derecho en los últimos años. No se trata ya del reconocimiento indubitado de tales derechos al trabajador, en condición de tal, sino de su paulatino refuerzo y expansión. Su potencia es de tal calibre que están obligando a remodelar elementos estructurales muy consolidados en el ordenamiento jurídico e imponen obstáculos y limitaciones de gran envergadura y hasta cierto punto desconocidos, o con escasos precedentes.

Los principios de igualdad y no discriminación proporcionan los ejemplos más numerosos de ese fenómeno transformador, que se agudiza porque no depende en exclusiva de la voluntad del legislador, sino en buena medida también de los tribunales, que están desempeñando una significativa labor tanto a nivel interno como supranacional. El contenido y alcance de los derechos fundamentales ya no se determina exclusivamente en el ámbito interno, y ni siquiera cabe afirmar con rotundidad que el TC es el intérprete máximo y/o único a esos concretos efectos. La doctrina del TJUE y del TEDH han ido ocupando un mayor espacio, e incluso ofreciendo respues-

tas a situaciones novedosas o que no contaban con pronunciamientos relevantes en el ámbito interno, ni del TC ni del TS.

Sin embargo, esa multiplicidad de instancias llamadas a establecer criterios sólidos y uniformes sobre el contenido y alcance de los derechos fundamentales provoca también distorsiones, por cuanto no se han establecido mecanismos adecuados de coordinación. No en vano, todos esos tribunales pueden conocer de asuntos con las mismas características, pero en ocasiones la perspectiva de aproximación no coincide y se generan disfunciones que convendría evitar. De hecho, resultan cada vez más frecuentes las sentencias del TJUE y del TEDH que muestran una discrepancia sobre cuál habría de ser el alcance de los derechos fundamentales en España, y en particular que interpretan los principios de igualdad y no discriminación a partir de parámetros no estrictamente coincidentes con los que se manejan en nuestro país.

La STJUE Ca Na Negreta<sup>1</sup> es un ejemplo más, pues califica como discriminatoria la extinción del contrato de trabajo a resultas de la resolución administrativa que reconoce una IP total, absoluta o gran invalidez si previamente el empresario no ha procedido a una valoración sobre la posibilidad de introducir ajustes razonables que permitan al trabajador continuar prestando servicios. El ordenamiento español ya proporcionaba las herramientas para llegar a esa conclusión, pues la legislación dirigida a proteger a las personas con discapacidad exige realizar dichos ajustes. Sin embargo, el TJUE considera, de alguna manera, que las normas de protección de las personas con discapacidad y las reglas estrictamente laborales en materia de extinción del contrato no se habían articulado correctamente, al no valorarse convenientemente la finalidad de integración social y laboral que deriva de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. En esta coyuntura, el Tribunal de Luxemburgo llega a la conclusión de que los Estados Miembros deben dedicar mayores esfuerzos a la continuidad en activo del discapacitado, y por tanto no considera suficiente ni adecuada la extinción del contrato de trabajo por más que venga acompañada de una pensión vitalicia a cargo de la seguridad social.

Como primera consecuencia, resulta evidente que la IP ya no puede actuar como causa de extinción del contrato de trabajo, al menos de forma directa. Sin embargo, las repercusiones son más profundas, porque esa preferencia por la integración laboral del discapacitado supone asimismo una ruptura del equilibrio entre los distintos intereses en presencia. No están en juego únicamente la voluntad del trabajador de permanecer en activo —o no— y la voluntad del empresario de extinguir el contrato o ajustar las condiciones de trabajo. La correcta articulación de la legislación laboral y de la normativa de protección a las personas con discapacidad es una prioridad, obviamente, pero otras parcelas del ordenamiento se ven afectadas. No en vano, la seguridad social juega un papel probablemente más relevante que el Derecho del

1 De 18-1-2024, asunto C-631/22.

Trabajo, porque la extinción del contrato de trabajo es una consecuencia, y no la causa. El contrato se extingue porque la entidad gestora —pública, no se olvide— ha valorado la aptitud psicofísica del trabajador y ha llegado a la conclusión de que la persona en cuestión merece una pensión vitalicia porque no puede continuar realizando su trabajo —o quizá ningún trabajo— con un mínimo de rendimiento. El contrato de trabajo no puede continuar porque el trabajador simplemente no se encuentra en condiciones de seguir desarrollando la misma —o ninguna— actividad profesional.

Desde esa perspectiva, es razonable que la legislación laboral haya contemplado tradicionalmente una causa de extinción del contrato distinta al despido, y sin obligación de indemnizar económicamente al trabajador, porque al empleador, de algún modo, le venía impuesta dicha extinción, que no era propiamente su decisión, sino una consecuencia natural de las secuelas de un accidente o enfermedad que daban lugar a la pertinente prestación de seguridad social. En verdad, se trata de parcelas del ordenamiento tan íntimamente conectadas que un cambio en una de ellas repercute inmediatamente en la otra. Por consiguiente, una alteración en la capacidad laboral del interesado incidirá en los derechos, reglas y obligaciones propios del ordenamiento de la seguridad social. El legislador y los tribunales habrán de resolver cómo afecta a la calificación de la IP, a su revisión o al régimen de compatibilidades con la pensión el hecho de que la persona que solicita o ha visto reconocida una pensión pueda continuar prestando servicios en la misma empresa y, quizá, en el mismo puesto de trabajo. Parece imprescindible, así pues, un reequilibrio entre los distintos intereses, pero en función de las decisiones que se adopten cabe que el resultado final difiera de las expectativas iniciales, y no es descartable que esa discriminación reconocida por el TJUE pueda dar lugar a un escenario con mayores dificultades para acceder o, en su caso, mantener una pensión de IP.

## **2. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO TRAS LA DECLARACIÓN DE IP. NATURALEZA Y RAZÓN DE SER**

El art. 49.1.e) ET dispone que el contrato de trabajo se extinguirá «por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2», precepto en el que se contempla la suspensión, y no la extinción, cuando la resolución que declare la incapacidad permanente en uno de esos grados advierta explícitamente que la situación de incapacidad del trabajador va «a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo», supuesto en el que «subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del 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».

Prescindiendo de esta posibilidad de suspensión, muy razonable para no perjudicar al trabajador, lo cierto es que la IP en sus grados de total, absoluta y gran invalidez —no así en el grado de parcial o en caso de lesiones permanentes no incapacitantes— implica la extinción del contrato de trabajo, pero no se trata técnicamente

de un despido. El despido supone una decisión unilateral del empresario en orden a extinguir un contrato de trabajo, de modo que tal decisión «rompa y ponga fin a un vínculo laboral que era real y efectivo hasta ese momento»<sup>2</sup>. El despido, en nuestro ordenamiento, exige un motivo, debe someterse a un procedimiento y ha de desplegar los efectos y consecuencias legales pertinentes. En cambio, otras causas de extinción contractual operan de forma diversa, en algunas ocasiones incluso de manera automática, sin necesidad de una manifestación expresa ni de una voluntad extintiva por parte del empleador o del trabajador.

Es claro que los problemas psicofísicos del trabajador, y las cuestiones vinculadas con la capacidad, merezcan o no la calificación de discapacidad, podrían abocar al despido, toda vez que el art. 52.a) ET admite la extinción del contrato por causas objetivas «por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa». Esta es una ineptitud que no siempre conecta con la discapacidad, pero esa es una de las situaciones que podrían encajar en esta causa de despido objetivo. Es más, y al margen de su eventual virtualidad en situaciones de IP parcial, nada impediría que el legislador canalizase por esta vía la extinción contractual derivada de la declaración de IP total, absoluta o gran invalidez<sup>3</sup>.

Sin embargo, la ley ha preferido establecer dos vías extintivas distintas, seguramente por dos razones principales. La primera de ellas parte de la premisa de que si bien en todo caso concurren causas objetivas, las previstas en el art. 49.1.e) ET son absolutamente indiscutibles, permanentes y, de ordinario, no reversibles, amén de que trascienden al trabajo en sí y afectan en cierto modo a la vida cotidiana. Además, y en lo relativo a la IP, la extinción del contrato viene precedida de una evaluación del estado de salud y capacidad del trabajador por cauces públicos y oficiales en los que el empleador no tiene margen de decisión, ni verdadera intervención, sino que es un afectado más, al menos indirectamente. En cambio, la ineptitud del art. 52.a) ET que habilita el despido no se valora a partir de esos canales o cauces públicos y legalmente confiables, sino a través de procedimientos en muchos casos intraempresariales. El empleador, por tanto, cuenta con capacidad para decidir y/o influir en el procedimiento, y la decisión final sobre la pervivencia del contrato depende esencialmente de su voluntad y su valoración, con todo lo que ello implica. La extinción del contrato no es una consecuencia o solución dada o natural, sino una manifestación de voluntad extintiva tras haber llegado a la conclusión de que el trabajador no puede desempeñar adecuadamente el trabajo, a diferencia del supuesto art. 49.1.e) ET, donde esa valoración no la efectúa el empresario, sino que la imposibilidad para trabajar o

2 Cfr. STS de 30-3-1995 (recurso 2496/1994).

3 El art. 89 de la LCT de 1931 contemplaba como causa de extinción la «muerte del trabajador» (apartado 4), pero no la incapacidad, que se subsumía en el despido por «ineptitud del trabajador respecto a la ocupación o trabajo para que fue contratado» (apartado 6). Esta fórmula se repitió en la LCT de 1944 (arts. 76 y 77). El ET de 1980, en cambio, distinguió entre la extinción del contrato por «gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador» (art. 49.cinco) y el despido por ineptitud (art. 52).

bien es evidente (en el caso del fallecimiento) o bien viene certificada por la instancia competente del Sistema de Seguridad Social.

La segunda de las razones que conducen a disociar las causas de extinción entronca con las consideraciones anteriores. La IP total, absoluta y la gran invalidez suponen un reconocimiento legal, oficial e imparcial de la imposibilidad para prestar servicios, con mayor o menor ámbito, de modo que el legislador asume la extinción del contrato de trabajo y la pérdida de salario, que será compensada con la pertinente prestación de Seguridad Social. Dicho de otro modo, la ley considera, en primer término, que la extinción del contrato de trabajo no ha sido causada por el empresario y, además, que el eventual daño es objeto de compensación a través del Sistema de Seguridad Social. En esa coyuntura, la propia ley exime al empleador de todas las exigencias formales que provocaría la remisión al procedimiento de despido, y cuyo incumplimiento podría dar lugar a responsabilidades diversas, e incluso hipotéticamente al mantenimiento de la relación laboral, pues el derecho de opción nacería tras la calificación de despido improcedente por defectos formales. Y además, la opción legal también libera al empleador del abono de una indemnización por extinción del contrato, a diferencia del despido objetivo por ineptitud, precisamente porque el legislador presupone que el empleador no decide la extinción del contrato, sino que se limita a asumir y aceptar —y quizá sufrir— las consecuencias legales aparejadas a la declaración de IP.

Por consiguiente, y a diferencia del despido objetivo, el art. 49.1.e) ET no establece un procedimiento legal en orden a la extinción del contrato, porque entiende, con buen criterio, que este apartado recoge una «causa directa» de finalización del contrato<sup>4</sup>. Es cierto, no obstante, que la jurisprudencia no se ha mostrado totalmente contundente, porque si bien en un primer momento afirmó que esta causa de extinción «opera automáticamente, no precisa de formalidad alguna y, menos aún, de las normadas para el despido disciplinario»<sup>5</sup>, poco después pareció cambiar de opinión, al menos en el caso de la IP total, advirtiendo que se requiere en tal tesitura una manifestación de voluntad expresa por parte del empleador, toda vez que la resolución administrativa «no opera efectos extintivos automáticos, ya que para que éstos se produzcan se hace necesario que el empresario decida tal extinción, fundándose en la causa que consagra el mencionado artículo, pues nada le impide acoplar al trabajador en puesto de trabajo, de distinta categoría, que mera compatible con la incapacidad laboral para la profesión habitual»<sup>6</sup>. Es una conclusión que, quizás por inercia, la doctrina científica ha mantenido<sup>7</sup>, estimando que este apartado configura

4 Cfr. MARTÍN VALVERDE, A., y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, 32ª Edición, Tecnos, Madrid, 2023, pág. 903. En el mismo sentido, vid. PEDRAJAS MORENO, A., SALA FRANCO, T., y VALLEJO ORTE, A., *La incapacidad permanente y las lesiones no invalidantes*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, pp. 110-111.

5 Cfr. STS de 20-10-1986 (Roj: STS 5598/1986).

6 Vid. STS de 12-7-1988 (Roj: STS 15325/1988).

7 Vid. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., y SASTRE IBARRECHE, R., "Extinción del contrato", en MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 1998, pág. 592; ALON-

«condiciones resolutorias implícitas cuyo efecto extintivo debe denunciar el empresario»<sup>8</sup>, y que también puede encontrarse en alguna sentencia reciente del TS al citar esa doctrina inicial de finales de los años 80 y principios de los 90<sup>9</sup>.

Sin embargo, en el momento actual existen elementos suficientes, comenzando por la literalidad del precepto, para defender que el art. 49.1.e) ET contempla una causa automática de extinción contractual sobre la que el empleador no cuenta con margen de maniobra<sup>10</sup> (siempre que la resolución correspondiente haya adquirido firmeza<sup>11</sup>, pues la jurisprudencia ha matizado el carácter «inmediatamente ejecutivo» de la resolución administrativa —art. 6.4 RD 1300/1995—, y por elementales razones de protección del trabajador ha concluido que hasta que la resolución sea firme el contrato permanece suspendido, «con derecho del trabajador a percibir la pensión y sin que el empresario tenga obligación de readmitirlo»<sup>12</sup>).

No conviene olvidar que en estos casos las instancias públicas competentes han resuelto que el trabajador no puede prestar servicios en ciertas actividades profesionales, o en ninguna, proporcionando al trabajador una renta sustitutiva del salario. No se trata, obviamente, de una prohibición de trabajar, ni propiamente el trabajador carecería de aptitud legal para celebrar un contrato de trabajo<sup>13</sup>. El ordenamiento no proscribía la continuidad en activo, sino que incluso habilita vías potenciales para ello aun cuando el grado de discapacidad sea muy elevado, como demuestra el art. 198.2 LGSS. De este modo, el desempeño de una actividad profesional por parte de una persona que vea reconocida una IP en los grados de total, absoluta o gran invalidez habrá de valorarse en términos de compatibilidad entre la pensión y el trabajo, y no tanto en términos de imposibilidad, ilicitud o fraude.

En este escenario, el art. 49.1.e) ET recoge una causa de extinción automática —sin perjuicio de que el trabajador deba ser readmitido si la declaración de IP se

SO-OLEA GARCÍA, B., “Denegación de ajustes razonables como supuesto de discriminación por motivo de discapacidad. Su impacto sobre el contrato de trabajo”, *RTSS (CEF)*, nº 480, 2024 (versión web); SALA FRANCO, T., “Extinción del contrato de trabajo por muerte, invalidez o jubilación del trabajador: criterios jurisprudenciales”, *Tribuna social*, nº 12, 1991, pp. 13 y ss.; GOERLICH PESET, “La invalidez permanente del trabajador como causa de extinción del contrato de trabajo”, *Tribuna social*, nº 61, 1996, pp. 53 y ss.

8 Cfr. ALONSO OLEA, M., y CASAS BAAMONDE, M.E., *Derecho del Trabajo*, 22 Edición, Tecnos, Madrid, 2004, pp. 533-534. En sentido análogo, vid. ESTEBAN LEGARRETA, R., *Contrato de trabajo y discapacidad*, *Ibidem*, Madrid, 1999, pp. 446 y ss.; GOÑI SEIN, J.L., y RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, *Adaptación y reubicación laboral de trabajadores con limitaciones psicofísicas*, Aranzadi, Pamplona, 2015, pp. 270-271; LÓPEZ CUMBRE, L., “Extinción por muerte, incapacidad o jubilación del trabajador”, en GOERLICH PESET, J.M. (Coord.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pág. 948.

9 Vid. STS de 3-2-2021 (recurso 998/2018).

10 En contra, vid. DE VAL TENA, A., “Extinción y suspensión del contrato de trabajo por incapacidad permanente de la persona trabajadora”, *REDT*, nº 269, 2023 (BIB 2023\2958).

11 Vid. STS de 13-6-1988 (Roj: STS 4476/1988).

12 Cfr. STS de 11-5-1994 (Roj: STS 3531/1994).

13 Vid. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., *Aptitud legal y capacidad en el contrato de trabajo*, CES, Madrid, 2003, pp. 45 y ss.

anula por sentencia judicial<sup>14</sup>— por dos razones esenciales. En primer lugar, el reconocimiento de la IP supone un cambio de condición del trabajador, que se convierte en beneficiario de prestaciones disfrutando de una renta sustitutiva del salario, por lo que la continuidad en la relación laboral implicaría potencialmente un enriquecimiento injusto. En segundo lugar, y es relevante, la ley presume, con carácter *iuris et de iure*, que la relación laboral no es susceptible de continuar porque no puede subsistir un contrato de trabajo en ausencia de objeto y causa, toda vez que el trabajador, tras la reducción de capacidad reconocida oficialmente, simplemente no podrá desarrollar una actividad con el suficiente grado de profesionalidad y productividad.

En estos términos, la extinción del contrato no se contempla legalmente como un derecho del trabajador, ni tampoco como una facultad empresarial, sino como una consecuencia aparejada *ex lege* a la declaración de IP en determinados grados. Cabría aducir, sin duda, que algún tipo de información debe proporcionarse a la otra parte, bien por el trabajador, bien por la empresa. Esa es una información no sólo conveniente, sino incluso imprescindible para que la operativa de esta causa de extinción pueda desenvolverse con naturalidad, porque va a provocar consecuencias. No es ya, o no sólo, que el trabajador no haya de reincorporarse a su puesto, sino que también tiene derecho a las cantidades devengadas pero no satisfechas, máxime cuando las vacaciones, por ejemplo, siguen generándose durante la situación de IT previa a la declaración de IP. El empresario no sólo habrá de satisfacer esas cantidades, sino que habrá de proceder a cumplir las pertinentes obligaciones formales y de cotización con la Seguridad Social, amén de tener en cuenta las consecuencias en el ámbito propio de la organización empresarial, porque, a modo de ejemplo, los eventuales contratos «por sustitución de persona trabajadora» (art. 15 ET) no podrían extenderse una vez que ya no se mantiene la reserva de puesto por haberse extinguido el contrato de trabajo<sup>15</sup>.

Se trata, en cualquier caso, de consecuencias naturales de la extinción contractual, pero en modo alguno el art. 49.1.e) ET condiciona la extinción a un acto formal, ni convierte la comunicación o información de una de las partes a la otra en un elemento constitutivo<sup>16</sup>. Es, obviamente, una situación distinta de la prevista en la letra g) de ese art. 49.1 ET, que contempla como causa de extinción la muerte, la jubilación o la IP del empresario, pero en tales supuestos la extinción no es automática, por cuanto la concurrencia de los requisitos de la transmisión de empresas (art. 44 ET) conduciría a la pervivencia del contrato de trabajo. En el fondo, es un supuesto muy distinto, porque la eventual extinción del contrato no viene motivada exclusivamen-

14 Vid. GONZÁLEZ DE LA ALEJA, R., *La incapacidad permanente y sus efectos en el contrato de trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2006, pág. 72.

15 Vid. SSTS de 31-1-2008 (recurso 3812/2006) y de 8-7-2019 (recurso 1578/2018).

16 En palabras de la STS de 3-2-2021 (recurso 998/2018), 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 artículo 49.1 e) ET». Esa extinción «no requiere comunicación escrita del empresario al trabajador, por lo que la ausencia de dicha comunicación escrita no constituye despido improcedente».



te por un acto oficial o público, sino de forma mediata o inmediata por la decisión del empleador de poner fin al negocio de manera definitiva, sin continuidad a través de herederos o compradores. La autonomía de la voluntad juega un papel decisivo, hasta el punto de que se ha admitido que el empleador pueda tratar de mantener en funcionamiento el negocio durante un tiempo tras la declaración de IP y la jubilación, y se concede un plazo «prudencial», de valoración casuística, para activar esta causa extintiva<sup>17</sup>. En cierto modo, el art. 49.1.g) ET contempla un supuesto con paralelismos con el despido, porque la extinción se produce por voluntad del empleador, ya que el cierre definitivo del negocio no es a menudo la única opción posible (ni siquiera en el caso de fallecimiento del empresario individual), y por ello se reconoce el derecho a una indemnización equivalente a un mes de salario cuando la extinción contractual se produce por muerte, jubilación o IP del empresario, y se remite al despido colectivo en casos de extinción de la personalidad jurídica.

En cambio, la autonomía de la voluntad no es determinante en las situaciones que encajan bajo el paraguas del art. 49.1.e) ET. El empleador, sin lugar a dudas, no puede rechazar la extinción contractual. El hecho de que envíe o no una comunicación extintiva al trabajador no es decisivo, porque esa comunicación no es constitutiva de la extinción. El documento constitutivo es la resolución del INSS que declara la IP en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y los efectos extintivos del contrato de trabajo tienen lugar en el momento fijado en dicha resolución, y no en el de una eventual comunicación. La voluntad del empleador es irrelevante, por cuanto si esa resolución de la Entidad Gestora prevé una mejoría probable, y no sólo hipotética<sup>18</sup> — no es suficiente la referencia genérica al plazo para instar la revisión por agravación o mejoría que debe incorporarse a la resolución por mandato del art. 200.2 LGSS<sup>19</sup>—, el contrato se suspende durante dos años *ex lege*, con independencia de que el empleador comunique o no tal circunstancia al trabajador, o que prefiriera una extinción, que habrá de tramitarse por otras vías y conforme a otras causas. El empleador tampoco puede decidir unilateralmente la continuidad del contrato de trabajo ignorando la resolución administrativa, por los perjuicios que ello ocasionaría al trabajador en su nueva condición de beneficiario de prestaciones.

Y, al contrario, no es imprescindible la comunicación del trabajador al empleador, y esa comunicación, de producirse, carece de efectos extintivos. Lo razonable, desde luego, es que la propia Entidad Gestora informase al empleador, como parte interesada, de esa nueva situación<sup>20</sup>, pero si fuera el trabajador el que procediera a tal comuni-

17 Por todas, vid. STS de 27-9-2023 (recurso 4408/2021).

18 Vid. TORTUERO PLAZA, J. L., "Incapacidad permanente y suspensión del contrato de trabajo", en GARCÍA MURCIA, J. (Coord.), *El Estatuto de los Trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal Supremo*, Tecnos, Madrid, 2015, pp. 443 y ss.

19 Por todas, vid. SSTS de 28-12-2000 (recurso 646/2000), 17-7-2001 (recurso 3645/2000) y 28-5-2009 (recurso 2341/2008).

20 El art. 7.2 RD 1300/1995 exige que se dé traslado al empleador afectado de la resolución del INSS en estos supuestos.

cación, ese acto es meramente informativo, y no una dimisión, ni una manifestación de voluntad extintiva. De hecho, el trabajador, hipotéticamente, podría recurrir la resolución de la Entidad Gestora, e incluso renunciar a la pensión de IP. La «irrenunciabilidad de los derechos de Seguridad Social» (art. 3 LGSS) implica la nulidad de los pactos de renuncia, pero no de las decisiones puramente individuales. En cualquier caso, y como se dijo, esa renuncia no implicaría técnicamente la pervivencia del vínculo contractual, que se extinguiría automáticamente y el trabajador debería celebrar un nuevo contrato de trabajo con el empresario, cuyas consecuencias se moverían en el terreno de las reglas de compatibilidad. El empresario, desde luego, no estaría obligado en ningún caso a negociar un nuevo contrato, ni el trabajador podría forzar la continuidad del contrato previo.

La extinción automática del contrato tras la declaración de IP no admite dudas en el actual contexto legal, y precisamente por ello el TS decidió adoptar una posición finalista para no perjudicar al trabajador, de modo que no admitió la declaración de IP, y con ello el contrato de trabajo debía subsistir al no entrar en juego el art. 49.1.e) ET, cuando el trabajador no podía acceder a la IP al no reunir el período de carencia para disfrutar de la correspondiente pensión<sup>21</sup>. El TS consideraba que, en esas circunstancias, el trabajador debe contar con la posibilidad de intentar mantenerse en activo para evitar el doble perjuicio de la pérdida de salario ante la extinción del contrato y la imposibilidad de percibir una pensión<sup>22</sup>.

Desde luego, esta clase de situaciones plantean otros interrogantes, porque si verdaderamente el trabajador no reúne las condiciones de aptitud psicofísica para desarrollar el trabajo parece difícil que pueda superar los reconocimientos médicos en el marco de la empresa, y el empleador está facultado, y además legalmente obligado, a comprobar si el trabajador puede continuar prestando servicios. La legislación de prevención de riesgos impone esas obligaciones, a las que se aparejan una serie de responsabilidades, de modo que conviene valorar con suma cautela esta añeja doctrina jurisprudencial, elaborada con anterioridad a la aprobación de la LPRL. El hecho de que el trabajador no reúna el período de carencia no debería ser impedimento para la declaración de IP, como tampoco lo es para el reconocimiento de la IT, porque el derecho a la integridad física está en juego y porque no se puede exigir ni al trabajador, ni por supuesto al empresario —que en último término sería un tercero que sufriría un perjuicio poco justificable no sólo en términos de menor rendimiento profesional sino también por las eventualidades responsabilidades por daños que pudieran generarse—, que asuman riesgos producto de las limitaciones de cobertura del Sistema de Seguridad Social.

Todo ello sin perjuicio, claro está, de que el empleador pudiera activar el despido por ineptitud si se cumplen las exigencias pertinentes. En ese nuevo escenario deben

21 Vid. STS de 20-11-1991 (Roj: STS 13383/1991).

22 Vid. GONZÁLEZ DE LA ALEJA, R., *La incapacidad permanente y sus efectos en el contrato de trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2006, pp. 59 y ss.

evitarse los automatismos y es imprescindible motivar la causa de despido, pues, como ha advertido el TS, un informe de un servicio de prevención ajeno considerando como no apto a un trabajador podría no ser suficiente, por sí mismo, para justificar la extinción contractual por la vía del art. 52.a) ET si no se identifican en concreto las limitaciones funcionales ni se precisa de qué modo dificultan o impiden la realización de las funciones y tareas esenciales propias del puesto<sup>23</sup>.

A salvo de esa excepción vinculada al incumplimiento de los requisitos para acceder a una pensión de IP, el art. 49.1.e) ET debe conducir a una extinción automática del contrato de trabajo, pero ya se ha advertido que la doctrina científica y la jurisprudencia se decantan por limitar ese efecto extintivo únicamente a la IP absoluta y la gran invalidez, «pues afecta a todo tipo de trabajo», a diferencia de la IP total, donde «la denuncia del contrato es plenamente exigible», toda vez que «tal grado sólo afecta a la profesión o actividad habitual del trabajador, que podría seguir haciendo en la empresa otras funciones o tareas por acuerdo entre las partes»<sup>24</sup>.

Esta conclusión suele apoyarse en la relativa frecuencia de los compromisos adquiridos en la negociación colectiva en orden a la continuidad o recolocación de los trabajadores afectados por una IP total en otro puesto compatible con su estado<sup>25</sup>. No es un compromiso que suela alcanzar a otros grados de IP, pero nada lo habría impedido hasta tiempos recientes, gracias al art. 198.2 LGSS y la generosa jurisprudencia que lo ha interpretado<sup>26</sup>, amén de las consecuencias que puedan derivarse de la necesidad de efectuar ajustes razonables para garantizar la no discriminación de los trabajadores con discapacidad.

Sin embargo, la eventual continuidad del trabajador en activo no implica técnicamente la pervivencia del contrato previo, que se extinguió *ex lege*. Ni siquiera encajaría propiamente en la figura de la novación, aunque esa ha sido la posición mayoritaria de la doctrina<sup>27</sup>, porque no se trata de cambios producidos a instancias o por voluntad de las partes, que no habrían modificado los términos del contrato sin la intervención de la Seguridad Social. En puridad, en estas situaciones se alcanza un compromiso de celebrar un contrato de trabajo distinto, con nuevas condiciones

23 Vid. STS de 23-2-2022 (recurso 3259/2020).

24 Cfr. MARTÍN VALVERDE, A., y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, 32ª Edición, Tecnos, Madrid, 2023, pág. 903.

25 Por todas, vid. SSTS de 21-3-2000 (recurso 1324/1999), 4-4-2006 (recurso 310/2005), 1-7-2009 (recurso 2816/2008), 16-9-2009 (recurso 3425/2008), de 29-6-2010 (recurso 4239/2009) y de 21-5-2020 (recurso 1808/2017).

26 Vid. RODRÍGUEZ CARDO, I.A., "La compatibilidad de las pensiones de Seguridad Social con el trabajo", *RMESS*, nº 119, pp. 157 y ss.

27 Vid. GÁRATE CASTRO, J., *El rendimiento en la prestación de Trabajo*, Civitas, Madrid, 1984, pp. 292 y ss.; SALA FRANCO, T., "Movilidad funcional", en BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.), *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Segunda Edición, EDESA, Madrid, 1988, pp. 68 y ss.; GARCÍA ORTEGA, J., «La extinción del contrato por muerte, incapacidad y jubilación del trabajador y por muerte, jubilación o incapacidad del empresario y por extinción de la personalidad jurídica del contratante», en SALA FRANCO, T. (Dir.), *La extinción del contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 289 y ss.

en términos de funciones y, a buen seguro, de tiempo de trabajo y salario, cuando el previo vínculo contractual llega a su fin por incompatibilidad con la declaración de IP<sup>28</sup>. El hecho de que las partes sean las mismas no significa que el contrato de trabajo haya pervivido. De ahí que si el trabajador continúa prestando servicios en la empresa desarrollando otras funciones, y en el marco por tanto de otro contrato distinto —porque lo habitual es que deba localizarse una vacante para proceder a esta recolocación/recontratación, y en muchas ocasiones se reconoce una preferencia y no un compromiso absoluto de continuidad—, la empresa no podría posteriormente invocar como causa de extinción esa declaración previa de IP, que en modo alguno puede extinguir un contrato posterior y distinto al que estaba vigente en el momento de la resolución administrativa<sup>29</sup>.

En definitiva, el empleador no puede ignorar la extinción del contrato de trabajo que se produce por la vía del art. 49.1.e) ET, ni siquiera en el caso de IP total, porque su inacción no da lugar a la pervivencia del contrato de trabajo y a la incompatibilidad de la pensión que percibe el beneficiario que no desea retornar al trabajo. Y el trabajador, obviamente, no está obligado a manifestar que no quiere continuar prestando servicios, porque esta no es una causa equiparable al abandono o a la dimisión. En realidad, el trabajador no puede oponerse a la extinción del contrato —ni siquiera renunciando a la pensión de IP—, ni el acuerdo entre empresario y trabajador puede privar de efectos a la norma legal. Las partes pueden, desde luego, celebrar otro contrato de trabajo, pero es un contrato distinto aunque se trate de las mismas personas. Y en todo caso habrá que valorar sus consecuencias en términos de compatibilidad con la pensión reconocida, amén de las repercusiones en materia de prevención de riesgos laborales, pero el contrato de trabajo anterior se extinguió *ex lege* con la declaración de IP total o absoluta, o gran invalidez. Precisamente por ello, el art. 2 del RD 1451/1983, en sus apartados 1 y 2, reconoce una «preferencia absoluta para su readmisión» a los trabajadores que vieron su contrato extinguido por la declaración de IP en los grados mencionados, pero posteriormente, y tras la revisión por mejoría, recuperaron la plena capacidad, o cuando menos su grado de IP quedó minorado a parcial. En tales casos, el trabajador tiene derecho a reintegrarse en la «primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional», si vuelve a contar con plena capacidad, o en la «primera vacante que se produzca y que resulte adecuada a su capacidad laboral», si se encuentra afecto de una IP parcial<sup>30</sup>.

28 En contra, considerando que esta novación no es extintiva, sino modificativa, aunque vinculando la argumentación al convenio colectivo aplicable y a las peculiaridades en el caso de autos, en el que se discutía la recolocación durante un proceso de suspensión contractual *ex art.* 48.2. ET, *vid.* STS de 16-12-2013 (recurso 327/2013).

29 *Vid.* STS de 30-9-1988 (Roj: STS 15527/1988).

30 *Vid.* ALBIOL MONTESINOS, I., y BLAT GIMENO, F., «La invalidez permanente total extingue el contrato de trabajo: efectos laborales de la posterior recuperación», *Actualidad laboral*, nº 5, 1987, pp. 247 y ss.

### **3. EL CARÁCTER DISCRIMINATORIO DE LA EXTINCIÓN CONTRACTUAL SIN PREVIA VALORACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES: LA DOCTRINA DEL TJUE CON EL PROPÓSITO DE PROTEGER A LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS**

Como se ha anticipado, el art. 49 ET establece que la declaración de IP en los grados de total, absoluta o gran invalidez es causa de extinción contractual, sin mayores precisiones ni condicionantes, ni tampoco una remisión a la normativa específica de discapacidad, que podría ser razonable habida cuenta de que los pensionistas de IP, por definición, son discapacitados. En este sentido, el art. 4.2 del 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, dispone que «presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad».

En el contexto del trabajo asalariado, el art. 40.2 de esa norma impone al empresario el deber de realizar ajustes razonables, en forma de «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»<sup>31</sup>. La exigencia de ajustes razonables se contiene asimismo en el art. 22.2.d), y viene reforzada porque su incumplimiento supone una «vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades» (art. 63), a la par que su adopción se considera como «medida contra la discriminación» (art. 66). En la misma línea, el art. 4 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, considera como vulneración del derecho a la igualdad la denegación de ajustes razonables, mientras que el art. 6 de esa norma, de manera más contundente, afirma que «se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad».

Por consiguiente, el marco legal exige la adaptación de las condiciones de trabajo en caso de personas con discapacidad, sin ninguna duda, pero en apariencia esa no era una obligación, o un derecho dependiendo de la perspectiva, que alcanzara a quienes accedían a la condición de discapacitado tras la declaración de una IP total, absoluta o gran invalidez. Aun cuando un sector doctrinal consideraba que la valoración sobre los ajustes razonables era imprescindible antes de proceder a la extinción

31 El precepto añade 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».

contractual<sup>32</sup>, la falta de previsión expresa en el art. 49.1.e) ET, y también en la LGSS, suponía que, de alguna manera, la extinción del contrato tras la declaración de IP quedase desconectada de la discapacidad. En apariencia, esa obligación de ajustes razonables alcanzaba a los trabajadores discapacitados, y esa condición nacía de la IP. Dicho de otro modo, la resolución que reconocía al interesado una pensión de IP producía varios efectos simultáneos, como el acceso a la pensión, la extinción del contrato de trabajo y el reconocimiento de la condición de discapacitado. La falta de coordinación plena entre las normas laborales, las de seguridad social y las dedicadas a la protección de la discapacidad abocan a un escenario proclive a disfunciones, como puso de manifiesto la STJUE Ca Na Negreta.

El Tribunal de Luxemburgo, en una doctrina plenamente coherente con otras decisiones recientes<sup>33</sup>, afirma que esta configuración no respeta la Directiva 2000/78, interpretada de conformidad con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y con los preceptos de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE que reconocen el derecho a la no discriminación (art. 21) y a la integración de las personas discapacitadas (art. 26), en un caso relativo a un conductor que, por problemas en un pie, vio reconocida una pensión de IP total y, como consecuencia, su contrato de trabajo se extinguió. Al margen de advertir que, a efectos de la legislación social de la UE, esta clase de extinción equivale a un despido —es involuntaria para el afectado— y que el trabajador merece la condición de discapacitado —reconocida oficialmente—, la sentencia recuerda su doctrina previa<sup>34</sup> para insistir en la necesidad de que el empleador proceda a efectuar ajustes razonables, y entre ellos un cambio de puesto, siempre que no suponga una carga excesiva o desproporcionada en atención al coste económico que implique el ajuste y al tamaño y volumen de negocios de la empresa<sup>35</sup>.

Comoquiera que la legislación laboral española no contempla esta obligación de ajustes razonables previa a la extinción, o cuando menos que las distintas normas no se han interpretado en este sentido, el TJUE concluye que se ha producido una discriminación. Conviene además poner de manifiesto que la sentencia no considera justificación suficiente el reconocimiento de una pensión de Seguridad Social, porque entiende que pone al interesado en la tesitura de elegir entre la continuidad de la relación laboral o la percepción de una pensión, y ello menoscaba el efecto útil de la Directiva 2000/78, al resultar contrario al propósito de integración social y profesional de los discapacitados, tal y como deriva del art. 27 de la Carta.

32 Vid. GOÑI SEIN, J.L., y RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, *Adaptación y reubicación laboral de trabajadores con limitaciones psicofísicas*, Aranzadi, Pamplona, 2015, pp. 270-271; GUTIÉRREZ COLOMINAS, "La discriminación por razón de discapacidad en la extinción del contrato de trabajo como consecuencia de la situación de incapacidad permanente (art. 49.1.e TRLET)", *Trabajo y Derecho*, nº 112, 2024 (smarteca).

33 Vid. SSTJUE Nobel Plásticos Ibérica (de 11-9-2019, asunto C-397/18) y HR Rail (de 10-2-2022, asunto C-485/20).

34 Vid. STJUE HR Rail (de 10-2-2022, asunto C485/20).

35 Vid. AGUILERA IZQUIERDO, R., "La extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente total tras la STJUE de 18 de enero de 2024", *REDT*, nº 272, 2024, pp. 13 y ss.

Esta sentencia motivó una reacción prácticamente inmediata del Gobierno de España, plasmada simbólicamente el 3 de abril de 2024 a través de un acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) que recogía, precisamente, el compromiso de suprimir la extinción automática del contrato de trabajo tras la declaración de incapacidad permanente. Por supuesto, este tipo de acuerdos no son imprescindibles ni habilitantes para llevar a cabo una reforma legal, máxime cuando se ha constatado la vulneración del Derecho de la UE y ha de remediarse una situación discriminatoria.

Sin embargo, tampoco parece totalmente imprescindible una reforma legal, porque las herramientas jurídicas disponibles permitirían una fórmula integradora, a partir de una interpretación evolutiva del derecho a la no discriminación, de la primacía del Derecho de la UE y, desde luego, de la plena aplicación en el ámbito laboral de la exigencia de ajustes razonables contenida en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. Ni siquiera es necesaria una interpretación creativa, ni desde luego *contra legem*, sino una exégesis que haga prevalecer el derecho constitucional a la no discriminación de los discapacitados sobre el tenor literal del art. 49 ET, a partir de las bases ya sentadas por la doctrina del TC<sup>36</sup>.

#### **4. CONSECUENCIAS INMEDIATAS DE LA STJUE CA NA NEGRETA EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL**

Sin lugar a dudas, la doctrina sentada por la sentencia Ca Na Negreta requiere de algún cambio en el ordenamiento español. Por más que se puedan compartir la conclusión y los argumentos, o que se discrepe de ellos, el Tribunal de Luxemburgo es taxativo al afirmar que la Directiva 2000/78 no ha sido transpuesta correctamente y que se están vulnerando los arts. 21 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, provocando una discriminación de los trabajadores con discapacidad. Ese reproche no puede ser ignorado, y requerirá de las oportunas actuaciones, bien a nivel legislativo, bien a nivel exegético, como ya se ha apuntado.

Cabe llegar a tal conclusión aun cuando el asunto Ca Na Negreta no debería haber alcanzado al TJUE, pues podría haber sido resuelto satisfactoriamente para el

36 «En todo caso, tan pronto como un trabajador o trabajadora acredite la existencia de una discapacidad el empleador debe tener en cuenta debidamente los obstáculos específicos con los que este se enfrenta y cumplir con su obligación de adoptar ajustes razonables en el puesto de trabajo para garantizar a quien la padece el ejercicio de sus derechos en el ámbito del empleo en igualdad de condiciones que las demás personas. Asimismo, por respeto a los derechos fundamentales y bienes jurídicos afectados, debe exteriorizar debidamente la motivación de la decisión adoptada, en particular si se aprecia la improcedencia o imposibilidad de los ajustes solicitados. En caso contrario, la adopción de medidas como el despido o la imposición de una sanción de carácter disciplinario, que estén relacionadas con dificultades en el desempeño de sus funciones que puedan ser solventadas mediante ajustes razonables, incurrirán en discriminación prohibida por el art. 14 CE aun cuando estén basadas en razones objetivas aparentemente neutras»; cfr. STC 51/2021, de 15 de marzo.

trabajador conforme a la doctrina ya consolidada del TS. En efecto, el empleador no obró correctamente al extinguir el contrato, y el órgano jurisdiccional español podría haberse pronunciado de esa forma sin necesidad de acudir al Derecho de la UE ni plantear la cuestión prejudicial. El supuesto de hecho no encaja en los parámetros habituales de este tipo de situaciones, porque el trabajador, inicialmente, no vio reconocida una pensión de IP, sino una indemnización a tanto alzado derivada de lesiones permanentes no incapacitantes. Sin embargo, las limitaciones físicas que las dolencias le provocaron motivaron que la empresa le ubicara en un puesto de trabajo compatible, por lo que continuó prestando servicios con relativa normalidad en ese puesto adaptado durante un año, momento en el que el INSS dictó una resolución reconociendo la pensión por IP total.

La empresa decide entonces extinguir el contrato de trabajo, extinción que no viene amparada por el art. 49.1.e) ET, como la jurisprudencia advirtió hace casi cuatro décadas<sup>37</sup>, por cuanto el trabajador ya no se encuentra realizando las funciones y tareas incompatibles con su estado, sino otras plenamente compatibles. Dicho de otro modo, el ajuste razonable ya se había producido tras el reconocimiento de las lesiones permanentes no incapacitantes, y no era necesario efectuar acomodación o cambio alguno tras la declaración de IP total, sino que la prestación de trabajo debería haber continuado en los mismos términos, con esos ajustes ya implementados. La invocación del art. 49.1.e) ET resultaba injustificada y merecería la calificación de despido improcedente, porque se extinguía, por así decirlo, el contrato no adaptado, el previo a la introducción de ajustes razonables, pero no había justa causa para la extinción de la relación laboral en unas condiciones en las que el trabajador prestaba servicios con normalidad. La nulidad probablemente resultaría excesiva, toda vez que la empresa había cambiado de puesto al trabajador tras la inicial resolución del INSS y formalmente la IP total es causa de extinción del contrato de trabajo, por lo que no hay indicios sólidos de conducta discriminatoria<sup>38</sup>. Aunque la apreciación de discriminación no requiera de una voluntad deliberada, las deficiencias técnicas de las reglas legales deberían limitar la responsabilidad del empresario<sup>39</sup>.

El TJUE, en verdad, no centra el reproche en el empresario, sino más bien en la configuración normativa, toda vez que el ET admite la extinción contractual tras la declaración de IP sin exigir al empleador, por un lado, que valore la eventual adopción de medidas de ajuste que permitan continuar la prestación de servicios, y, por otro,

37 Vid. STS de 30-9-1988 (Roj: STS 15527/1988).

38 La STS de 22-2-2018 (recurso 160/2016) advierte que en estos casos la nulidad del despido por «vulneración del derecho a la no discriminación vendrá derivada de la concurrencia de dos requisitos: a) la situación de discapacidad del trabajador, en los términos vistos; y b) la inexistencia o insuficiencia de medidas de ajuste razonables».

39 La STSJ de Baleares de 19-3-2024 (recurso 75/2022), que resuelve el asunto Ca Na Negreta tras el pronunciamiento del Tribunal de Luxemburgo, insinúa que la nulidad del despido sería la calificación más adecuada, pero reconoce la improcedencia por motivos de «congruencia procesal», pues eso era lo solicitado en el escrito final de alegaciones de la parte demandante.



que mantenga las medidas adecuadas que ya se hubieran adoptado y vinieran permitiendo el desempeño de la prestación laboral (FJ 47). El TS, como se sabe, viene sosteniendo desde finales de la década de los 80 del siglo pasado que la declaración de IP total «no obliga a la empresa a novar objetivamente el contrato, ofreciéndole la realización de otro oficio» compatible, salvo que «el orden normativo aplicable así lo dispusiere», lo que hasta el momento no se deducía de la legislación laboral<sup>40</sup>.

Sin embargo, el Tribunal de Luxemburgo obliga a modificar esta premisa, de modo que ya no cabe sostener ni que el art. 49.1.e) ET contempla una causa de extinción del contrato de trabajo con carácter automático (salvo, lógicamente, en caso de fallecimiento del trabajador), ni una causa que habilita al empleador para decidir la extinción sin valorar previamente la posibilidad de efectuar ajustes razonables. De lo contrario, se produciría la vulneración de un derecho fundamental en cada extinción por esa vía. No se trata ya, o no se trata sólo, de la primacía del Derecho de la UE, sino también del respeto al principio de no discriminación reconocido en el art. 14 CE, que, conforme al art. 10.2 de la CE, debe ser interpretado, como todos los derechos fundamentales, de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España. De este modo, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad no pueden ser obviados en la interpretación del art. 14 CE<sup>41</sup>.

En este escenario, parece inminente una modificación normativa que impondrá al empleador como paso previo a la extinción contractual una valoración sobre la posibilidad de introducir ajustes razonables que permitan la continuidad en activo de la persona con discapacidad, bien en el mismo puesto mediante una acomodación adecuada, bien en un puesto de trabajo distinto de la propia empresa. El Gobierno ya ha aprobado un anteproyecto de ley, porque una reforma legal, aunque no estrictamente imprescindible, sí es muy conveniente en orden a clarificar procedimientos y consecuencias. La STJUE Ca Na Negreta advierte que no puede ser obstáculo para efectuar esta valoración que el propio trabajador haya solicitado la declaración de IP, que la estimación de su pretensión le conceda el derecho a una pensión y que pueda compatibilizar esa pensión con un trabajo (FJ 48). Aunque no desarrolla esa idea, el TJUE parece considerar que esa compatibilidad meramente potencial de la pensión con un trabajo en el futuro no es suficiente, sino que debe atribuirse al trabajador un derecho tangible y más inmediato con la empresa para la que prestaba servicios en el momento de la declaración de IP.

De este modo, el alcance de una eventual modificación normativa suscita alguna incertidumbre, y no de carácter menor. En primer lugar, cabe plantear si este proceso

40 Vid. STS de 18-12-1989 (Roj: STS 7451/1989).

41 Vid. MANGAS MARTÍN, A., "Comentario al art. 51", en MANGAS MARTÍN, A. (Dir.), *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Comentario artículo por artículo*, Fundación BBVA, Bilbao, 2008, pp. 813 y ss.

de valoración previo a la extinción contractual ha de limitarse a la IP total —pues sobre ese grado se pronunciaba la sentencia—, o debe extenderse a todos los grados de IP que conduzcan a la extinción contractual, como la IP absoluta y la gran invalidez, por cuanto también en esos supuestos el interesado alcanza la condición de discapacitado, y podrían extrapolarse sin dificultad muchos de los argumentos.

En segundo lugar, también convendría aclarar si estos ajustes razonables deben ser considerados como un derecho del trabajador, o son asimismo una obligación del empleador. Cabría, desde luego, considerar que el empresario únicamente ha de poner en marcha el proceso de valoración si el trabajador muestra voluntad de continuar prestando servicios en la empresa —que es la opción por la que parece haberse decantado el Gobierno—, pero también que la legislación impone al empleador un deber que le exige comprobar en todo caso las posibilidades de modificar las condiciones de trabajo, o incluso cambiar de puesto, respecto de quien acaba de ser declarado en situación de IP total, absoluta o gran invalidez, con vistas a que pueda ofrecer al trabajador discapacitado una alternativa real para permanecer en activo. Desde esta perspectiva, los ajustes razonables contarían con una doble faceta de derecho-deber, lo que también permitiría plantear, en hipótesis, si el trabajador puede rechazar que se ponga en marcha ese proceso de valoración en la empresa o, en su caso, renunciar a la propuesta del empleador en orden a la continuidad de la relación laboral, así como las consecuencias de dicha renuncia.

Y en tercer lugar, y en íntima conexión con las cuestiones precedentes, es menester analizar el impacto de esta doctrina en el ámbito de la Seguridad Social, y más en concreto en el marco de los procedimientos de calificación y revisión de la IP, así como en las reglas de compatibilidad de las pensiones de IP con el desempeño de un trabajo. No en vano, el hecho de que el trabajador pueda o no mantenerse en su puesto, convenientemente adaptado, o que continúe prestando servicios en la empresa, en un puesto compatible, debería repercutir en los procesos de valoración que competen a la Seguridad Social, porque son circunstancias íntimamente ligadas.

Por supuesto, se trata de cuestiones sobre las que sólo cabe efectuar conjeturas en tanto no tenga lugar una reforma normativa, o no se concrete un cambio de operativa en el funcionamiento de la maquinaria de la Seguridad Social<sup>42</sup>. Sin embargo, no parece osado afirmar que estas decisiones y/o reglas que originariamente buscan incrementar las probabilidades de continuar en activo de quienes han sufrido reducciones anatómicas o funcionales que conduzcan a una IP, por más que hayan sido aplaudidas desde ciertos sectores por considerarlas un avance en los derechos de las personas con discapacidad, podrían convertirse a corto

42 Algunos de esos interrogantes ya han sido planteados por la doctrina. A modo de ejemplo, vid. SEMPERE NAVARRO, A.V., “El caso ‘Na Negreta’ conmueve la IPT (STJUE 18 enero 2024)”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, nº 1004, Febrero 2024, pág. 6.

o medio plazo en un obstáculo de envergadura para el reconocimiento de pensiones de IP, o para la compatibilidad de las pensiones con el trabajo. De hecho, sin una reforma normativa de entidad y técnicamente precisa, los desajustes entre las reglas laborales y la legislación de seguridad social resultan inevitables, como se desarrollará a continuación.

## **5. POTENCIALES DISFUNCIONES ENTRE LA NORMATIVA LABORAL Y LA DE SEGURIDAD SOCIAL**

La STJUE Ca Na Negreta analiza el supuesto de hecho desde la perspectiva, exclusivamente, de los derechos de las personas con discapacidad, y por ello afirma, por ejemplo, que una «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» (FJ 49). El derecho al trabajo prevalece sobre otros intereses o parcelas del ordenamiento, pues «una normativa nacional en materia de seguridad social no puede ir en contra, en particular, del artículo 5 de la Directiva 2000/78, interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta, convirtiendo la discapacidad del trabajador en una causa de despido, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables para permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva, en el sentido de la jurisprudencia recordada en el apartado 45 de la presente sentencia» (FJ 52).

El TJUE, por consiguiente, prioriza la integración social y laboral de las personas con discapacidad sobre la configuración jurídica de los derechos de seguridad social, advirtiendo que la alternativa entre prestación de seguridad social y extinción del contrato causa un perjuicio desmedido al discapacitado. Sin embargo, esta toma de posición encierra un peligro que pudiera llegar a afectar, incluso, a la calificación misma como discapacitado, que en los supuestos de IP se obtiene, precisamente, con la declaración de una IP en los grados de total, absoluta y gran invalidez.

Obviamente, no es cuestión menor recordar que la definición y delimitación legal de los grados de IP se encuentra obsoleta. La Ley 24/1997 concedió un año para aprobar el desarrollo reglamentario que modernizase la regulación de la IP (DT 5ª. bis), pero ese plazo no se respetó y el mandato permanece incumplido. Siguen aplicándose, así pues, reglas del siglo pasado que se mantienen vigentes por su incorporación a la DT 26ª LGSS, pero que han generado, y generan, numerosas dificultades prácticas, porque no se acomodan al contexto social y productivo. Precisamente por ello, no parece prudente, ni tiene visos de éxito, una reforma del art. 49.1.e) ET que no

venga acompañada de una modernización de los grados de IP, que puede efectuarse por vía reglamentaria gracias a la habilitación del art. 194.3 LGSS<sup>43</sup>.

En tanto esa intervención normativa no tenga lugar, el tenor literal del art. 194 LGSS vigente transitoriamente conduce a la incompatibilidad de las pensiones de IP con el trabajo. En primer lugar, se entiende por IP total «para la profesión habitual la que inhabilite al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta». En segundo lugar, se considera IP absoluta para todo trabajo la que inhabilite por completo al trabajador para toda profesión u oficio. Y en tercer lugar, la gran invalidez es la «situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos».

De este modo, la LGSS parte de la premisa de que las personas en situación de IP absoluta o gran invalidez no están en condiciones de realizar una actividad profesional, pudiendo dedicarse, no obstante, al «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» (art. 198.2 LGSS); por su parte, las personas en situación de IP total podrían prestar servicios en cualquier profesión distinta de la habitual.

En este punto, conviene traer a colación los interrogantes que se plantearon al final del epígrafe anterior. Comoquiera que la entidad gestora debe valorar, en el proceso de calificación de la IP, si el interesado puede o no desarrollar una actividad profesional, resulta de todo punto pertinente que tome en consideración las conclusiones de la empresa en orden a la introducción de ajustes razonables. Por supuesto, cabría argüir que esa obligación de la empresa sólo nace tras la resolución del INSS que califique el estado psicofísico del afectado como IP, en uno de los grados pensionables, pues sólo a partir de ese momento se adquiere formalmente la condición de discapacitado. Sin embargo, esa es una interpretación en extremo formalista, por cuanto el TJUE ya aclaró que el concepto de discapacidad incluye tanto la enfermedad como el accidente que causen una limitación de capacidad duradera, aun cuando no haya reconocimiento oficial de la discapacidad<sup>44</sup>. La resolución del INSS constata, así pues, una situación que, en la mayor parte de ocasiones, ya encaja materialmente en el concepto de discapacidad, y que merecería la implementación de ajustes razonables con o sin declaración formal.

En cualquier caso, no es razonable separar artificialmente el impacto del estado de salud en el plano laboral y en el plano de la seguridad social. La determinación del

43 Vid. MONEREO PÉREZ, J. L., y RODRÍGUEZ INIESTA, G., "La complejidad de la incapacidad permanente y la necesidad de su abordaje", *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, nº. 8, 2016, pp. 13 y ss.; MONEREO PUEYO, M. J., "Incapacidad permanente total y extinción del contrato de trabajo tras la STSJ de 18 de enero de 2024, C-631/22: reflexiones sobre una necesaria reforma", *Lex Social*, nº 14(2), 2024.

44 Por todas, vid. SSTJUE HK Danmark (de 11-4-2013, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11) y Daouidi (de 1-12-2016, asunto C-395/15).

grado de IP está íntimamente vinculada con las reducciones anatómicas y/o funcionales que sufra el trabajador, y por tanto con su capacidad laboral. La valoración desde la vertiente laboral debe coincidir con la valoración desde el prisma de la seguridad social, para evitar anomalías y resultados disfuncionales. Precisamente por ello, no resultaría irrazonable que en el proceso de calificación de IP la Entidad Gestora, a través del EVI principalmente, solicitase a la empresa un informe sobre la posibilidad de efectuar ajustes razonables o cambiar de puesto al trabajador, o que se articularan otros procedimientos con ese fin.

Desde la perspectiva de la seguridad social, esta mayor interacción con la empresa permitiría evaluaciones más concretas, y no hipotéticas, y aquilataría la calificación. Sin embargo, no es claro que los trabajadores estuvieran siempre interesados en este tipo de fórmulas, porque, principalmente en empresas de gran tamaño, las probabilidades de acomodar al trabajador en otros puestos —incluso algunos con escasos requerimientos físicos— puede ser alta, lo que reduce las probabilidades de acceder a una IP absoluta o a una gran invalidez. Es más, esas probabilidades disminuirían aún más si la empresa admitiera fórmulas de ajuste como el teletrabajo, por ejemplo, y no sólo en el contexto de la IP absoluta y la gran invalidez, sino incluso en el caso de la IP total. Dicho de otro modo, si a través de ajustes técnicos o tecnológicos el trabajador pudiera continuar desempeñando su trabajo no cabría la calificación como IP total, pero esa no es una valoración que ordinariamente venga efectuando la entidad gestora, y que va a requerir la intervención —y la adecuada predisposición— de la concreta empresa en la que presta servicios el trabajador.

Las consecuencias de la STJUE Ca Na Negreta no son, así pues, nada fáciles de calibrar, máxime cuando no sólo afectan a la calificación inicial de la IP, sino también a su eventual revisión, en particular si esa obligación de introducir ajustes razonables pudiera renacer, aun diferida, en el marco de un proceso de revisión del grado de IP, o durante una reclamación judicial, o, más fácilmente, en el contexto de una suspensión contractual tras declaración de IP con probabilidad de mejoría (art. 48.2 ET). Y, por supuesto, tampoco es una doctrina irrelevante en materia de compatibilidad de la pensión de IP con el trabajo.

En este sentido, en el momento de publicación de la sentencia Ca Na Negreta esa nueva doctrina mejoraba sustancialmente la posición de los pensionistas de IP, pues, con los criterios de compatibilidad imperantes, era perfectamente plausible, en hipótesis, que la declaración de IP, con el reconocimiento de la pensión, resultara compatible con la continuidad en la empresa mediante una prestación de servicios análoga a la que se venía desarrollando con anterioridad. Sin embargo, la STS de 11-4-2024<sup>45</sup> ha modificado sustancialmente el criterio tradicional, pues, en un cambio de doctrina de notable envergadura, ha limitado las actividades compatibles con la IP absoluta y la gran invalidez (art. 198.2 LGSS) únicamente a «tareas o funciones que no sean

45 Recurso 197/2023.

las correspondientes a alguna profesión u oficio, sino a labores de índole accesorio, marginal, ocasional o limitado que, siendo o no lucrativas, no den lugar a su inclusión en el sistema de Seguridad Social».

Algunos de los efectos de la STJUE Ca Na Negreta han quedado neutralizados por esta nueva doctrina del TS, que obliga, desde luego, a matizar alguno de los interrogantes antes planteados, principalmente el relativo a la condición de derecho-deber de la adopción de ajustes razonables. Tras esta sentencia del TS, la IP absoluta y la gran invalidez son incompatibles con un trabajo productivo que dé lugar al alta en el Sistema de Seguridad Social. De ahí que la eventual continuidad en activo, en la misma empresa, una vez introducidos los ajustes razonables no resulta tan atractiva para el trabajador, y no ya porque la Entidad Gestora podría tomar en cuenta tal circunstancia en orden a la determinación del grado, sino porque, aun cuando la pensión fuera reconocida, permanecería en suspenso en tanto el interesado continuase desempeñando el trabajo; y no conviene olvidar que, conforme al art. 200.2 LGSS, «si el pensionista de incapacidad permanente estuviera ejerciendo cualquier trabajo, por cuenta ajena o propia, el Instituto Nacional de la Seguridad Social podrá, de oficio o a instancia del propio interesado, promover la revisión».

Por ello, precisamente, cobra sentido plantear la licitud de la renuncia del discapacitado al derecho a la implementación de ajustes razonables, o de la previa solicitud de que no se efectúe esa valoración, porque el pleno reconocimiento y efectividad de ese derecho en el ámbito laboral puede derivar en notables consecuencias para los derechos de Seguridad Social. Cuestión distinta, como se dijo, es que se configure asimismo como una obligación empresarial que se justifica para dar completa efectividad a un derecho fundamental, y que, además, favorece la correcta calificación en el ámbito de la Seguridad Social, de modo que la inserción social de los discapacitados prevalezca sobre los deseos individuales de disfrutar de una pensión vitalicia. Los intereses de los distintos involucrados no siempre convergen, pero, en cualquier caso, es exigible la coordinación y plena coherencia entre las normas laborales y las de Seguridad Social si se aspira a un correcto funcionamiento del sistema.

El escenario, así pues, ha cambiado, y ahora quizá cobra más sentido diferenciar nítidamente entre la IP total y los otros grados que permiten acceder a una pensión. Aun cuando el art. 49.1.e) del ET no establezca esa diferencia, y que por tanto pueda cuestionarse la jurisprudencia tradicional que diferencia la automaticidad de la extinción entre unos y otros grados, lo cierto es que la propia STJUE Ca Na Negreta advierte que la asimilación de la IP total, «que solo afecta a las funciones habituales, al fallecimiento de un trabajador o a una “incapacidad permanente absoluta” —o a la gran invalidez— «es contraria al objetivo de integración profesional de las personas con discapacidad a que se refiere el artículo 26 de la Carta”(FJ 49).

Desde luego, cabría cuestionar esta afirmación, porque no toma en debida consideración las peculiaridades del ordenamiento español, máxime con la generosa compatibilidad con el trabajo que la jurisprudencia del TS admitía hasta abril de 2024, pero de algún modo deja claro que ese objetivo de integración profesional exige me-

didadas reforzadas para toda aquella persona que mantenga posibilidades reales de desarrollar un trabajo productivo, y esas medidas reforzadas, con total lógica, deben comenzar por el contrato que se encuentra vigente en el momento de declaración de la IP total, momento originario de una discapacidad que no habría de provocar necesariamente la exclusión laboral.

Sin embargo, la IP absoluta y la gran invalidez parecen situarse ya en otro plano completamente distinto. La mencionada STS de 11-4-2024 ha supuesto un punto de inflexión, con afirmaciones que de manera contundente e inequívoca conducen a restringir a la mínima expresión la compatibilidad de esas pensiones con el trabajo, partiendo de la premisa de que «las prestaciones de incapacidad permanente tratan de sustituir la sobrevenida carencia de rentas del trabajo debida a la pérdida de ingresos derivada de la imposibilidad de trabajar que se produce como consecuencia de la situación incapacitante sufrida por el trabajador», de modo que «si no existe esa pérdida de rentas del trabajo porque la situación incapacitante no implica la imposibilidad de obtener las mismas, la prestación no nace porque no concurre situación de necesidad específica que precise de protección y del esfuerzo social del resto de ciudadanos para la acumulación de ingresos que permitan atender dicha situación de necesidad». Una amplia generosidad de las reglas de compatibilidad de las pensiones de IP absoluta y gran invalidez es contraria «a la lógica y a la sostenibilidad del sistema de prestaciones públicas de protección social; y, también, al principio de solidaridad que impregna e informa la concepción constitucional y legal de la Seguridad Social, en la medida en que una misma persona —imposibilitada normativamente para el ejercicio de toda profesión u oficio— compatibiliza una pensión pública con rentas derivadas del trabajo que desarrolla». De ahí que la propia sentencia advierta que «si en las actuales circunstancias sociales, las nuevas tecnologías informáticas y el uso de la denominada inteligencia artificial pueden permitir a personas con serias dificultades somáticas la realización de trabajos con la ayuda de tales instrumentos, la solución al problema que se plantea no debe ser la compatibilidad de las rentas del trabajo con la prestación pública que compense la incapacidad; sino, al contrario, la revisión del sistema de incapacidades en general y, específicamente, la del beneficiario afectado en orden a potenciar sus capacidades y la consecución de rentas dignas derivadas de su esfuerzo y trabajo al margen de la pensión pública cuya finalidad era sustituir las rentas que no existían», amén de que «el sistema de protección social en general y las políticas de asistencia social, en particular, poseen y deben arbitrar nuevos mecanismos tendentes a la reinserción socio laboral de las personas con discapacidades para el trabajo, a través de programas y actividades destinadas al incremento de sus capacidades laborales, sin necesidad de sustituirlas con aportaciones prestacionales que resultan incompatibles con aquellos trabajos, incluidos en el ámbito de la seguridad social que permiten la obtención regular de rentas derivadas del trabajo».

Esta contundencia jurisprudencial desactiva la obligación de introducir ajustes razonables en supuestos de IP absoluta o gran invalidez, al menos en presencia de una correcta calificación. Técnicamente, y con este nuevo criterio, esos grados sólo

pueden reconocerse ante reducciones de anatómicas o funcionales que anulen, y no sólo reduzcan, la capacidad laboral, y que por tanto hagan inviable el ejercicio de una actividad profesional. Si ello no fuera así, y por tanto si mediante ajustes razonables el discapacitado pudiera desempeñar un trabajo (el mismo o cualquier otro), no procedería la calificación como IP absoluta o gran invalidez. Se demuestra así, una vez más, que la regulación laboral y la de seguridad social están unidas por vasos comunicantes en íntima relación, y que conviene ser muy cauteloso con las reformas que se introduzcan en una de esas parcelas para evitar efectos colaterales indeseados.

## **6. A MODO DE CONCLUSIÓN: POSIBLE EFECTO BUMERÁN EN FORMA DE ENDURECIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE ACCESO Y MANTENIMIENTO DE LAS PENSIONES DE IP**

La STJUE Ca Na Negreta fue recibida en España, en general, como una gran noticia para la protección de las personas con discapacidad. Desde ámbitos diversos, como el político y el académico, muchas voces consideraron esa sentencia como un avance, que además habría de venir acompañada de una reforma legal en materia de extinción del contrato para disipar todas las dudas sobre las obligaciones que incumbían al empleador y los derechos que asisten al trabajador. Sin embargo, no todas esas voces repararon en el impacto que ese nuevo escenario provoca en el ámbito de la Seguridad Social, porque una compatibilidad generalizada del trabajo con las pensiones de IP es contraria a los pilares sobre los que se erigen esas prestaciones.

La repercusión de la STJUE Ca Na Negreta no puede valorarse sin atender a ese contexto de los derechos de Seguridad Social, y en particular a las reglas sobre calificación, revisión y compatibilidad con el trabajo de la IP. De hecho, la rectificación de la doctrina jurisprudencial sobre la compatibilidad de las pensiones de IP absoluta y gran invalidez con el trabajo debería ser un elemento muy relevante en la evaluación de las consecuencias de esa sentencia del Tribunal de Luxemburgo.

Por supuesto, son varios los factores que confluyen en estas situaciones, comenzando por el hecho de que la normativa de protección de los trabajadores con discapacidad se dirige prioritariamente a quienes ya tienen reconocida esa condición. En cambio, los pensionistas de IP se convierten en discapacitados de manera simultánea, porque el reconocimiento del grado de IP supone asimismo la adquisición legal de la condición de persona con discapacidad, lo que desde el plano de la operatividad y coordinación de las reglas de distintos sectores causa una anomalía.

Ahora bien, conviene interpretar con cierta prudencia algunas de las obligaciones-derechos que derivan de la normativa en materia de discapacidad, porque exigir al empleador una valoración previa, y exhaustiva, de las posibilidades de que un trabajador continúe en activo, en su puesto de trabajo o en cualquier otro, tras el reconocimiento de una pensión de IP va a generar numerosos efectos colaterales. No



en vano, si el empleador puede encontrar fórmulas para que el trabajador continúe prestando servicios, con los ajustes técnicos o tecnológicos pertinentes, se abren escenarios como la denegación de la IP o el reconocimiento de una IP parcial o de lesiones permanentes no incapacitantes, que incluso jurídicamente se justificarían con más facilidad que el reconocimiento de una IP absoluta o una gran invalidez con suspensión inmediata por incompatibilidad, toda vez que si el trabajador puede continuar prestando servicios en la empresa no hay justificación para reconocer uno de esos grados. Cuestión distinta es si existe un canal de comunicación apropiado para que la entidad gestora y las empresas (todas las empresas) interactúen durante el proceso de calificación.

Desde una perspectiva más amplia, cabría incluso llegar a plantear si el empleador está facultado para acometer ajustes razonables en caso de trabajadores que se vean afectados frecuentemente por dolencias que conduzcan a la IT, o que se encuentren en una IT duradera, de manera que deban incorporarse a prestar servicios cuando esos ajustes razonables permitieran desarrollar la actividad sin riesgos para la salud. En este momento la decisión sobre el alta y la baja médicas se toma a partir de criterios estrictamente médicos y no suelen valorarse otras alternativas. Ahora bien, si las dolencias duraderas y limitantes se asimilan a una discapacidad y el empleador debe proceder a los ajustes razonables para facilitar la integración profesional de las personas con discapacidad, cabría plantear en hipótesis si ante un ajuste razonable que permitiera prestar servicios —desde el propio hogar, por ejemplo— sin poner en riesgo la salud, la IT debería finalizar pese a que el trabajador no estuviera completamente curado o recuperado.

En suma, en tanto no se precise si en los ajustes razonables prevalece la faceta de obligación empresarial —o del Estado en su conjunto para facilitar la integración social y laboral de los discapacitados— o la de derecho del trabajador, se plantean notables incertidumbres que, en hipótesis, pueden desplegar muchos más efectos en los trabajadores de empresas de gran tamaño, porque son las que más posibilidades tienen de acometer ajustes y habilitar puestos compatibles. Por consiguiente, cabría incluso pensar que personas con similares reducciones anatómicas y funcionales merecieran una calificación muy diferente del grado de IP en atención al tamaño de la empresa para la que prestaran servicios, lo que desde luego provoca una disfunción —que incluso cabría valorar desde el plano de los principios de igualdad y no discriminación—, porque prácticamente carecerían de posibilidades de acceder a una pensión de IP. En las condiciones actuales de desarrollo tecnológico, la imposibilidad plena de desarrollar una actividad profesional ha de considerarse una excepción. Precisamente por ello, las reglas sobre integración profesional del discapacitado, las normas laborales sobre extinción contractual por reconocimiento de una IP y el régimen jurídico de la calificación, revisión y compatibilidad con el trabajo de la IP deberían coordinarse adecuadamente. Lamentablemente, no parece esa la intención del legislador, al menos en este momento.

