Revista de Derecho de la Seguridad Social

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 46 (1er Trimestre 2026)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370

La extinción de la relación laboral por incapacidad permanente a raíz de la Ley 2/2025: ámbito de aplicación y retos

The termination of employment due to permanent disability under Law 2/2025: scope of application and challenges

Manuel Jesús Garnica Corbacho
Graduado en Derecho
Universidad de Cádiz
https://orcid.org/0009-0006-3846-8938

Sumario

1. **Introducción**
2. **El derecho al trabajo de las personas con discapacidad**
   2.1. Un derecho consagrado
   2.2. Más allá del acceso al trabajo: el mantenimiento en el empleo como núcleo del derecho
   2.3. Los ajustes razonables como una acción positiva para la empresa
   2.4. El principio de igualdad real y efectiva
3. **Ámbito de aplicación**
   3.1. Motivos objetivos
   A) No puedan realizarse los ajustes razonables por resultar una carga excesiva para la empresa
   B) Que no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora
   3.2. Motivos subjetivos
4. **Procedimiento para mantener el puesto de trabajo**
5. **Situación de incapacidad permanente de acuerdo con el TRLGSS**
6. **Dificultades estructurales y retos pendientes**
7. **Conclusiones**
8. **Bibliografía**

Fecha Recepción: 18/6/2025
Fecha Revisión: 15/11/2025
Fecha Aceptación: 17/11/2025

Cita Sugerida: 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 de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 46 (2026): 37-46.

Resumen

Las personas con discapacidad han presentado a lo largo de la Historia grandes dificultades sociales y económicas, que en la actualidad se intentan paliar a través del Derecho. En este sentido, la extinción automática del contrato de trabajo por sufrir una Incapacidad Permanente es una muestra más de la discriminación y falta de oportunidades que supone la discapacidad en los trabajadores. Por ello, la reforma incluida en la Ley 2/2025 supone un paso más hacia la defensa de las personas con discapacidad, estableciendo la oportunidad al trabajador de continuar con su relación laboral, con la realización por parte del empresario de los ajustes razonables para adaptar el puesto de trabajo a las necesidades del trabajador incapacitado.

Palabras clave

Incapacidad permanente; personas con discapacidad; Estado social; Ley 2/2025

Abstract

Throughout history, people with disabilities have faced significant social and economic challenges, which are now being addressed through legal frameworks. In this regard, the automatic termination of an employment contract due to a declaration of Permanent Disability represents yet another example of the discrimination and lack of opportunities experienced by workers with disabilities. Therefore, the reform introduced by Law 2/2025 marks a further step toward the protection of people with disabilities, granting workers the opportunity to maintain their employment relationship through the employer's implementation of reasonable adjustments to adapt the job position to the needs of the disabled worker.

Keywords

Permanent disability; people with disabilities; welfare state; Law 2/2025

1. INTRODUCCIÓN

La consagración de España como Estado social y miembro de la UE debe ser una consagración a la dignidad y al reconocimiento en plena igualdad de los derechos de todos los ciudadanos. También a la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, derechos como el del trabajo que no pueden verse mermados como consecuencia de una incapacidad permanente que provoque de forma automática la extinción de sus contratos. Estas personas, situadas indudablemente en el foco de la discriminación, sufren graves perjuicios sociales a los que el Derecho del trabajo debe enfrentarse, como que el 30% de ellos viven en riesgo pobreza y/o exclusión.

La incapacidad permanente, en relación con el mantenimiento del puesto de trabajo, ha recibido una posición ambivalente, contradictoria. Por un lado, la IP protege, en su ánimo y espíritu, la situación por la cual un trabajador es declarado incapaz para ejercer una profesión, su habitual o cualquiera, de acuerdo con el sistema español de la Seguridad Social, ofreciéndole una prestación económica. Por otro lado, ha servido en muchas ocasiones como fundamento para la extinción contractual, perjudicando a los trabajadores que, a pesar de ser declarados en incapacidad permanente, pudieran continuar con sus puestos de trabajo tras una adaptación de estos a su situación personal.

En este sentido, la incapacidad permanente se define como aquella "*situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral*". Esta situación de baja laboral presenta importantes novedades a raíz de la nueva Ley 2/2025 que viene a modificar el régimen de extinción contractual derivado de una IP del trabajador, recogido en el art. 49.1. e) del Estatuto de los Trabajadores. Así pues, en contrario de lo que venía ocurriendo, ya no bastaría con el simple hecho de obtener una incapacidad permanente para proceder de forma automática a la extinción de la relación laboral, lo que sería discriminatorio.

La inclusión del apartado n) en el art. 49.1. presenta retos importantes a estudiar y analizar, junto a su ámbito de aplicación, en aras de fomentar los derechos y garantías de las personas con discapacidad, en balance con la sostenibilidad económica de las empresas y el Estado social consagrado en la Constitución española.

2. EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

2.1. Un derecho consagrado

El derecho al trabajo es uno de los derechos humanos fundamentales. En el caso de las personas con discapacidad, este derecho viene siendo reforzado mediante multitud de instrumentos internacionales, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que entre sus disposiciones obliga a los Estados a garantizar que dichas personas tengan un acceso al entorno laboral incluso y no discriminatorio. Implica un reconocimiento generalizado de protección e inclusión a las personas con discapacidad, en fundamento con la creación de una sociedad inclusiva.

De hecho, la adaptación de las empresas a las personas con discapacidad se ha constituido como un derecho recogido en el art. 27.1 de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, ratificada por España en 2007 y en vigor desde el 3 de mayo del 2008, expresando que "*Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás*", debiendo promover el ejercicio de este derecho incluso adoptando medidas como "*prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con*

respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo" y, entre otras más, "*velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar del trabajo*".

De igual forma se pronuncian otros instrumentos internacionales, como la 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, traspasada a la normativa interna con la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, así como el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre de Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGPD).

Se trata pues de una armonización comunitaria en consonancia con la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, que en su art. 21 reconoce el derecho a la no discriminación, siendo prohibida, así como en el art. 26 a la integración de las personas discapacitadas, expresando que "*La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad*". Del mismo modo, podemos señalar el art. 25 de la LPRL que obliga al empresario a garantizar la protección de los trabajadores, "*incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo*".

2.2. Más allá del acceso al trabajo: el mantenimiento en el empleo como núcleo del derecho

La mayoría de la doctrina y la legislación se ha centrado de forma histórica en facilitar el acceso al empleo de personas con discapacidad, olvidándose que el derecho a conservar el puesto de trabajo una vez adquirida una discapacidad es una parte esencial e importante de este derecho.

No cabe duda de quienes sufran una Incapacidad Permanente encajan en la definición de una persona con discapacidad, a tenor del art. 1 de la Convención de la ONU, que incluye a las personas "*que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo*". Ya fue tratado por la STJUE *HK Danmark (Ring)* de 11 de abril de 2013 (C-335/11) que fue la primera sentencia en dictarse tras la ratificación de la Convención de las Naciones Unidas de los derechos de las personas con discapacidad, determinando que incluso la Incapacidad Temporal puede constituir una discapacidad, y que "*la circunstancia de que las persona de que se trate solo pueda desempeñar su trabajo de manera limitada no impide que a su estado de salud se le aplique el concepto de discapacidad*" ya que "*una discapacidad no implica necesariamente la exclusión total del trabajo de la vida profesional*". Una discapacidad que, a tenor de esta sentencia, puede ser por Incapacidad Permanente, *incurable*, o Temporal, *curable*.

Así pues, la Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifica el ET y el TRLGSS en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, se entiende como una incorporación al Derecho interno español de obligaciones internacionales y comunitarias, así se refirió la STJUE de 18 de enero de 2024 (C-631/22), *Ca Na Negreta* indicando que "*el empresario está obligado a adoptar las medidas adecuadas para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo*" y que la discapacidad sobrevenida debe propiciar un cambio de puesto cuando pueda ser considerada como medida adecuada con su ajuste razonable. El propio legislador aclara la modificación como parte de un propio mandato constitucional, derivado de la reforma del art. 49 de la CE y en consonancia con el derecho a la igualdad, derecho al trabajo, y la promoción por parte de los poderes públicos de la igualdad del individuo y la remoción de obstáculos para la plena participación de los españoles en la vida social.

De ahí se desprende que la extinción automática de la relación laboral por la IP supone una discriminación contraria al Derecho de la Unión Europea. Tampoco una normativa nacional de Seguridad Social puede ir en contra de la Directiva 2000/78. El empresario debe realizar los ajustes razonables para garantizar su plena y efectiva participación en la vida profesional, a propósito de la STJUE de 10 de febrero de 2022, HR Rail, C-485/20, como manifestación del principio de igualdad de los trabajadores. La Ley 2/2025, al impedir la extinción automática, traslada a la práctica lo que ya era un mandato, no solo legal sino moral: la necesidad de preservar el vínculo laboral mediante adaptaciones razonables, garantizando que la discapacidad sobrevenida no implique una penalización laboral.

2.3. Los ajustes razonables como una acción positiva para la empresa

El concepto de ajuste razonable, en vez de analizarse desde un prisma de carga para la empresa, de forma pasiva o reactiva, debería entenderse como un deber proactivo de adaptar el entorno de trabajo. Los ajustes razonables van más allá de modificar una silla, cambiar una función física o instalar un lector de pantalla, también conlleva adaptar los tiempos, ritmos de producción o la organización empresarial. Algunos ejemplos de ajustes serían la flexibilización horaria para un tratamiento médico, conversión de trabajos presenciales en teletrabajo mediante tecnología accesible, redistribución de tareas sin impacto salarial, etc. El TJUE entiende el término de pauta de tiempo de trabajo como "*la cadencia o el ritmo con el que se efectúa el trabajo"* que no cabe excluirse la disminución del tiempo como una medida de ajuste, de acuerdo con la Directiva 2000/78.

Se trata de unas acciones positivas, como define el art. de la Directiva 2000/78, como "*medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas*". Esto provoca que cada Estado debe implantar planes, programas y acciones destinadas a la inclusión social de estas personas.

Para estas cuestiones, resulta interesante que se constituyan diferentes programas en las empresas, que aprecien la inclusión no solo como mandato legal, también como un propio proyecto socio-empresarial, premiando la continuidad del trabajador con discapacidad.

2.4. El principio de igualdad real y efectiva

La jurisprudencia reciente del TJUE (Asunto HR Rail), junto a una interpretación en su medida del art. 49 de la CE, reformado hace unos meses, exige al Estado y los empleadores garantizar una igualdad real y efectiva, que no exclusivamente formal. La igualdad debe medirse por resultados, por la inclusión práctica del trabajador con discapacidad en condiciones equiparables al resto.

El art. 5 de la Directiva 2000/78, titulado "*Ajustes razonables para las personas con discapacidad*", ya hace un análisis de estos ajustes como observancia del principio de igualdad de trato, que supone garantizar un empleo y el progreso profesional. También la STJUE *HK Danmark* indicó que los ajustes razonables deberían interpretarse como la "*eliminación de las barreras que dificultan la participación plena y efectiva de las personas discapacitadas en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores*".

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La extinción del contrato, regulado en el art. 49 del ET, podrá producirse, entre otras causas, por la dimisión del trabajador, jubilación del mismo, mutuo acuerdo de las partes, por las causas consignadas válidamente en el contrato, muerte, fuerza mayor o despido. Específicamente, el art. 49.1. e) incluía que el contrato de trabajo se extinguirá "*por muerte, gran invalidez o incapacidad*

permanente total o absoluta del trabajador", una definición un tanto ambigua que provocaba la extinción automática del contrato. Sin embargo, la evolución jurisprudencial ha permitido un trato más flexible en aras de garantizar los derechos de las personas con discapacidad.

Creemos necesario partir de la base de que la incapacidad permanente es un hecho inesperable, una discapacidad sobrevenida para el que lo sufre, desconocido y que deja al trabajador que lo sufre en una situación de vulnerabilidad y fragilidad. Por eso, se incluyó una posibilidad en el art. 48.2 del ET de evitar la extinción del contrato mediante una suspensión con reserva de puesto de trabajo cuando la incapacidad pueda devenir en mejoría y ergo en la reincorporación de su puesto de trabajo, una exclusión del ámbito de aplicación de la extinción contractual, siempre que se produzca mediante reserva durante un periodo máximo de dos años desde la declaración de la IP. Se aprecia un hecho paradójico, bien señalado por el prof. Lahera Forteza, en tanto al trabajador con discapacidad que prevé una mejoría se le suspende el contrato, mientras que al trabajador que no deviene en ella se le adapta su puesto.

Con la nueva modificación, para que la declaración de incapacidad permanente, total, absoluta o de gran invalidez proceda a la extinción del contrato deben concurrir los siguientes presupuestos, que pueden dividirse en subjetivos y objetivos, atendiendo a las circunstancias reales de la empresa y la propia voluntad del trabajador.

3.1. Motivos objetivos

Procederá la extinción de contrato cuando:

A) No puedan realizarse los ajustes razonables por resultar una carga excesiva para la empresa

Resulta pues imprescindible realizar un análisis de qué se considera "*ajustes razonables*" como "*carga excesiva para la empresa*", un concepto ambiguo que requiere una interpretación, legal o jurisprudencial. Seguidamente en el mismo artículo, en aquellas empresas con menos de 25 trabajadoras, se entenderá carga excesiva 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:"* la indemnización por despido improcedente del art. 56.1 de 33 días por año de servicio o seis días de salario de la persona trabajadora que solicite dicha adaptación. Para definir los ajustes razonables habrá que acudir al art. 2.m) del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad que lo describe como "*las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida*" para "*facilitar la accesibilidad y la participación*".

El propio ET nos ayuda a interpretar la carga excesiva en general con todas las empresas, teniendo en cuenta sus recursos económicos, la situación económica o el volumen de negocios, no considerándose como tal si los ajustes razonables pueden ser abonados con ayudas o subvenciones públicas.

B) Que no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora

Esta es una circunstancia relevante que conlleva a incluir como requisito acumulativo la existencia de una vacancia en la empresa que se ajuste a la situación de la persona con IP, y que va más allá de los ajustes razonables pues a pesar de que se puedan producir, si no hay un puesto vacante

procederá la extinción de la relación laboral. La STJUE de 18 de enero de 2024 concluyó que un ajuste razonable sería ser "*reubicado en otro puesto para el que disponga de las competencias, las capacidades y la disponibilidad exigidas*", se trata por lo tanto de ubicarlo en un puesto vacante y disponible. De no existir, sería un motivo objetivo para la extinción de la relación de trabajo.

En analogía con la STS 118/2018, de 8 de febrero de 2018, entendemos que la empresa no vendrá obligada a reservar un puesto de trabajo vacante durante la situación de Incapacidad Temporal previa a la IP, pudiendo "*disponer de ellas y cubrirlas con nuevas contrataciones*". Sí estará obligada una vez se declara la IP y el trabajador expone su deseo de conservar su contrato (motivo subjetivo).

Al mismo tiempo, es imprescindible entender que el trabajador debe poseer los conocimientos suficientes, como la aptitud para el nuevo puesto de trabajo. El Considerando 17 de la Directiva se refiere al mismo con que ésta "*no obliga a contratar*" a quienes no estén capacitados o disponibles para desempeñar las tareas fundamentales, "*sin perjuicio de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad*".

3.2. Motivos subjetivos

La reforma introducida por la nueva ley da un paso trascendental al subordinar la extinción de la relación laboral a la voluntad expresa del trabajador en supuestos de incapacidad permanente, siempre que existan condiciones objetivas que permitan su mantenimiento en el puesto, tras las adaptaciones o su reubicación. Este cambio supone un giro copernicano, como diría Kant, respecto al régimen anterior, reforzando el principio de voluntariedad contractual propio del derecho al trabajo, conforme al cual el vínculo laboral se basa en un consentimiento libre, informado y continuado.

Se refieren a la voluntad del trabajador de mantener la relación contractual. Se extinguirá la relación laboral cuando la persona trabajadora rechace el cambio de puesto propuesto, a pesar de existir vacante adecuada o la posibilidad de realizar ajustes sin que sea una carga excesiva para la empresa.

Esta es la situación más coherente y que somete la estricta extinción contractual a voluntad del trabajador, debiendo decidir en continuar con la relación laboral y realizar los ajustes necesarios, o proceder a la extinción del contrato. La gran novedad respecto de la anterior legislación radica en esta cuestión, pues deja en voluntad del trabajador la extinción del contrato, cuando anteriormente era automática. A propósito de esto, y como bien señala el Catedrático Jesús Lahera, esta voluntariedad resulta contradictoria con el art. 40.2 de la LGPD que determina el deber empresarial, pues "*los empresarios están obligados*" a realizar los ajustes razonables y adoptar medidas para las personas con discapacidad. Si el trabajador manifiesta su voluntad de seguir vinculado, y aún así la empresa no ejecuta los ajustes alegando carga excesiva sin justificación real, se corre el riesgo de vaciar el contenido de ese principio de autonomía y voluntariedad, por eso se requiere que la voluntad debe ir acompañada de un marco de garantías materiales que impida que este ánimo sea simbólico o instrumentalizado para disfrazar un despido.

Igualmente, esta nueva regulación se entiende extendida a todos los trabajadores sin perjuicio de su tipología contractual, como los contratos en prácticas "*de carácter preparatorio o periodos de aprendizaje en una profesión*", ya que en tales contratos se realizan "*las condiciones de una actividad retribuida real y efectiva, en favor de un empresario y bajo la dirección de este*", asunto que trató la STJE HR Rail de 2022.

4. PROCEDIMIENTO PARA MANTENER EL PUESTO DE TRABAJO

Como quiera que se trata de un acto personalísimo, el trabajador que ha obtenido una resolución de IP debe solicitar, individualmente, su intención y voluntad de mantener su relación laboral con la empresa, con un plazo de diez días naturales a contar desde la notificación de dicha resolución. Esto es un hecho que emana de la propia característica de voluntariedad inherente las relaciones laborales, igual que ocurre con el empleado al que se le reduce su jornada laboral completa a tiempo parcial o modificación de las condiciones laborales, debiendo consentir y admitir, voluntariamente, su deseo de continuar su relación laboral. Se trata de una expresión que debe ser libre, explícita y por escrito.

Seguidamente, la empresa contará con tres meses desde que se le notifique la IP, para proceder a los "*ajustes razonables o el cambio de puesto trabajo*". En caso de suponer una carga excesiva o que no exista vacante, tendrá la misma duración para proceder a la extinción del contrato, que en todo caso debe ser motivada y comunicada por escrito. Esta modificación es relevante de señalar, puesto que anteriormente el Tribunal Supremo en STS 142/2021 entendía que la extinción de contrato de trabajo por IP total que no iba a ser revisada por mejoría antes de dos años, "*no requiere comunicación escrita del empresario al trabajador"*.

Asimismo, los servicios de prevención valorarán las medidas de ajustes, incluidas las de formación, información y vigilancia de la salud.

5. SITUACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE DE ACUERDO CON EL TRLGSS

El Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social sigue manteniendo, a priori, el mismo régimen relativo a la Incapacidad Permanente, regulándose la extinción del subsidio en el art. 174. En este sentido, al producirse la voluntad del trabajador de mantener su relación laboral y pueda producirse porque las condiciones de la empresa lo permitan, la prestación de la incapacidad permanente quedará suspendida durante el tiempo en el que el trabajador desempeña el puesto de trabajo que resulte incompatible con la percepción de la pensión que corresponda.

Esto quiere decir que, queda fuera del ámbito de aplicación la Incapacidad Permanente Total que inhabilita para su profesión habitual cuando ejerciera un puesto de trabajo distinto al de su profesión habitual. La prestación solo quedará suspendida cuando el trabajador mantenga su profesión habitual al llevarse a cabo la adaptación razonable, necesaria y adecuada del puesto de trabajo a la nueva situación de incapacidad declarada. Por lo tanto, resulta desatinado e ilógico la adaptación de estas medidas en el mero contexto del concepto de IP Total. Si se adapta su puesto de trabajo con medidas y ajustes razonables, entonces no queda incapacitado para su profesión habitual, porque esta profesión se ha adaptado a sus necesidades.

Cuestión también compleja es cuando la IP resulta absoluta o gran incapacidad, cuando se inhabilita para cualquier actividad laboral, cuando STS como la de 11 de abril de 2024, en cuyo caso la única actividad que puede desarrollan serán aquellas comptaiblescon el estado del incapacitado sin representar "*un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión*" (art. 198.2 TRLGSS), y que según el Tribunal Supremo debe entenderse como "*aquellos trabajos de tipo marginal e intrascendente, en el sentido de ser de mínima significación y relieve*". Esto se contradice en sí mismo, con la adaptación del puesto de trabajo, debiendo causar, a mi juicio, la pérdida total del derecho a las prestaciones derivadas de esta situación. En este sentido, la jurisprudencia establece que estas actividades sí permitidas "*no requieran darse de alta, ni cotizar por ellos a la Seguridad Social*", descartando los trabajos propios "*que se venían realizando habitualmente ni cualesquiera otros que permitan la obtención regular de rentas*".

6. DIFICULTADES ESTRUCTURALES Y RETOS PENDIENTES

A pesar del esfuerzo realizado tanto por el propio Estado español como por las instituciones de la Unión Europea, subsisten y se siguen apreciando obstáculos que dificultan el disfrute efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en particular a pesar del nuevo art. 49.1, n) del ET. Las dificultades no solo residen en el contexto jurídico o procedimental, también se proyectan en el funcionamiento cotidiano del tejido empresarial, cultura organizacional y el acceso a los recursos adecuados.

Uno de los principales problemas es la falta de formación en inclusión laboral por parte de muchos empleadores y responsables, directivos o miembros de Recursos Humanos. Al igual que deben implantarse los planes de igualdad o LGTB+ en las empresas con cincuenta o más trabajadores, debe existir uno especializado en personas con discapacidad, o quizás realizar una extensión del ámbito de aplicación de los planes de igualdad e incluir en ellos lo referido a estas personas. No obstante, muchas empresas siguen incumpliendo la elaboración de estos planes. En 2023, la Inspección de Trabajo realizó más de 12.000 actuaciones orientadas a supervisar el cumplimiento normativo en igualdad que provocó multas que suponen una cuantía superior a dos millones de euros. Según el Ministerio de Trabajo, en 2025 había 23.655 empresas con planes de igualdad registrados, frente a las 33.765 obligadas, lo que representa en torno al 70%. En este sentido, existen ayudas y subvenciones para la elaboración e implantación de planes de igualdad, gestionado por el Instituto de las Mujeres.

Otra cuestión a debate es el déficit de herramientas de evaluación profesional post-incapacidad, que dificultan la identificación de funciones compatibles con el puesto de trabajo. A estos efectos, el RD 1300/1995, de 21 de julio, sobre incapacidades laborales del sistema de seguridad laboral, otorga competencia al INSS para "*evaluar, calificar y revisar la incapacidad*". Este organismo debe fomentar las revisiones y evaluaciones de cada trabajador con el Equipo de Valoración de Incapacidades, con un análisis concreto de las adaptaciones que requiriese su puesto de trabajo a su nueva situación personal. Con la nueva reforma, no deben atenderse solo las medidas materiales, como previsiblemente se interpreta del contexto de la nueva reforma, la jurisprudencia del TJUE (Asunto HK Danmark) ha recordado que la Directiva 2000/78 también prevé medidas organizativas.

7. CONCLUSIONES

Al contrario de lo que venía ocurriendo con la extinción automática del contrato de trabajo tras declararse la IP, en la actualidad la voluntad del trabajador (persona con discapacidad) goza de una gran importancia a efectos de seguir manteniendo su puesto laboral. Se trata de un derecho al trabajo expuesto en su máximo, pero necesario, ámbito de aplicación a consecuencia de una interpretación de la diversa normativa internacional y comunitaria basada en los derechos de estas personas. El nuevo art. 49.1. n) somete la finalización de la relación laboral a la pura voluntad del trabajador, sugiriendo al empresario la necesidad de realizar esos ajustes razonables necesarios para la adaptación del puesto de trabajo a las necesidades físicas y psíquicas del que sufre esta situación sobrevenida e incapacitante.

También consideramos pertinente tomar en consideración una serie de factores a mejorar, como las contradicciones entre la voluntad del trabajador y el deber empresarial de tomar los ajustes razonables. A esto se le suma fallos del Estado Social, que debe garantizar que realmente se produzcan estas adaptaciones necesarias de los puestos de trabajo para evitar la extinción contractual, así, sería positivo que se implante un programa de ayudas a PYMES orientado a que la adopción de estos ajustes y medidas no supongan excesivos costes. Otra incongruencia, a raíz de la jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo, es la incompatibilidad de las prestaciones por IPA o GI con aquellas

actividades laborales que requieran alta, provocando una nueva regulación contraria a la postura del alto tribunal español.

Finalmente, creemos que la nueva modificación de la extinción contractual derivada de la Incapacidad Permanente se trata de un hecho transformador y progresivo hacia la defensa de los derechos de las personas con discapacidad. La Ley 2/2025 es un paso más en la consolidación de un marco normativo protector e igualitario, y en cumplimiento con el Derecho de la Unión Europea, en aras de una sociedad más inclusiva y social.

8. BIBLIOGRAFÍA

Callau Dalmau, P. «El principio de voluntariedad como presupuesto sustantivo del trabajo a tiempo parcial». *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, n.º 39 (2018), p. 188-212. https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20084

ILUNION ACCESIBILIDAD. «Las personas con discapacidad en el IMV y otras rentas mínimas de inclusión». *Observatorio de la Discapacidad*, 2023

INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Extracto de la Resolución de 4 de abril de 2025…. Boletín Oficial del Estado*, n.º 86, 9 abril 2025. https://www.boe.es/boe/dias/2025/04/09/pdfs/BOE-B-2025-13130.pdf

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, n.º 60 (2025).

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. «Incapacidad permanente». *Diccionario panhispánico del español jurídico*. Recuperado el 2 de mayo de 2025 de: https://dpej.rae.es/lema/incapacidad-permanente

Sotomayor Celi, M. S.; Blacio Aguirre, G. S. «Hacia una sociedad inclusiva: Garantizando el acceso laboral de las personas con discapacidad». *Revista de Derecho de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno*, vol. 9, n.º 2 (2024).

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA. *Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Primera) de 18 de enero de 2024, J.M.A.R. contra Ca Na Negreta S.A.* (C-631/22). https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A62022CJ0631

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA. *Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Primera) de 10 de febrero de 2022, HR Rail contra EP.* (C-485/20). https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=254173&doclang=ES

TRIBUNAL SUPREMO (Sala de lo Social). *Sentencia 142/2021, de 3 de febrero de 2021* (Recurso 998/2018).

TRIBUNAL SUPREMO (Sala de lo Social, Sección 4ª). *Sentencia núm. 118/2018, de 8 de febrero de 2018*.