

LA INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL SOBREVENIDA EN LA RELACIÓN LABORAL¹

Partial Permanent Disability Arising During the Employment Relationship

REMEDIOS ROQUETA BUJ*

Universidad de Valencia, España

RESUMEN

El trabajo analiza la incapacidad permanente parcial sobrevenida durante la relación laboral como una situación jurídica autónoma. A partir del régimen específico previsto en el RD 1451/1983, se examinan el derecho a la reincorporación, la movilidad funcional obligatoria por razones sociales y los límites a la reducción salarial, destacando su configuración como un verdadero estatuto sustantivo de mantenimiento del vínculo. Asimismo, se aborda la eventual extinción contractual como una *última ratio* reforzada, subordinada al previo agotamiento de las medidas tuitivas propias de la IPP y, cuando concurre discapacidad en el sentido del Derecho de la Unión Europea, al cumplimiento efectivo de la obligación de ajustes razonables. El estudio pone de relieve la tensión existente entre este modelo altamente protector y la obsolescencia del marco normativo que lo sustenta, evidenciando la necesidad de una actualización legislativa coherente con los estándares contemporáneos de inclusión laboral.

Palabras clave: incapacidad permanente parcial; conservación del empleo; movilidad funcional; ajustes razonables; discapacidad.

ABSTRACT

This article examines partial permanent disability arising during the employment relationship as an autonomous legal status. On the basis of the specific regime established by Royal Decree 1451/1983, it analyses the right to reinstatement, compulsory functional mobility for social reasons, and the limits on wage reduction, highlighting their configuration as a genuine substantive framework for the preservation of the employment relationship. It further addresses contractual termination as a reinforced *última ratio*, subject to the prior exhaustion of the protective measures inherent to partial permanent disability and, where disability exists within the meaning of European Union law, to effective compliance with the duty to provide reasonable accommodation. The study highlights the tension between this highly protective model and the obsolescence of its underlying regulatory framework, pointing to the need for legislative reform consistent with contemporary standards of labour inclusion.

Keywords: partial permanent disability; preservation of employment; functional mobility; reasonable accommodation; disability.

LABURPENA

Lan honek enpleguan zehar sortutako ezintasun partzial iraunkorra aztertzen du egoera juridiko independente gisa. 1451/1983 Errege Dekretuan ezarritako araubide espezifikoan oinarrituta, birsartzeko eskubidea, arrazoi sozialengatikoa nahitaezko mugikortasun funtzionala eta soldata murrizketen mugak aztertzen ditu, enplegu-harremana mantentzeko benetako estatutu substantibo gisa duen konfigurazioa azpimarratuz. Kontratuaren amaiera potentziala ere jorratzen du azken errekurso indartu gisa, ezintasun partzial iraunkorari dagozkion babes-neurriak alde aurretik agortu ondoren eta, Europar Batasuneko zuzenbideak definitzen duen moduan ezintasuna dagoenean, egokitzapen arrazoizkoak emateko betebeharra modu eraginkorrean bete ondoren. Ikerketak babes-eredu oso honen eta hura babesten duen araudi-esparruaren zaharkitzearen arteko tentsioa azpimarratzen du, lan-inklusioren egungo estandarrekin bat datozen legeintza-eguneratzeen beharra erakutsiz.

Hitz gakoak: ezintasun iraunkor partziala; lanpostua mantentzea; mugikortasun funtzionala; egokitzapen arrazoizkoak; ezintasuna.

¹ Este trabajo se ha realizado en el marco del Proyecto RETEX PID 2024-162033OB-100 «Nuevas perspectivas en torno a la extinción del contrato de trabajo: retos presentes y desafíos futuros sobre su regulación jurídica».

* **Correspondencia a:** Remedios Roqueta Buj – remedios.roqueta@uv.es – https://orcid.org/0009-0005-7609-7018

Cómo citar: Roqueta Buj, Remedios (2026). «La incapacidad permanente parcial sobrevenida en la relación laboral»; *Lan Harremanak*, 55, 211-222. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28281).

Recibido: 11 febrero, 2026; aceptado: 8 abril, 2026.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press



1. Introducción

El presente trabajo analiza la incapacidad permanente parcial (en adelante, IPP) sobrevenida durante la vigencia de la relación laboral y su específica incidencia sobre la continuidad del vínculo contractual, partiendo de la idea de que este grado de incapacidad no constituye un presupuesto extintivo del contrato, sino una situación jurídica autónoma dotada de un régimen propio, orientado prioritariamente a la conservación del empleo.

Desde esta perspectiva, se examina cómo la IPP articula un modelo singular de tutela del trabajador, basado en el mantenimiento de la relación laboral, la asunción empresarial de la eventual pérdida de rendimiento y la imposición de mecanismos de movilidad funcional obligatoria por razones sociales. Lejos de configurarse como un estadio previo a la extinción, la IPP despliega un estatuto sustantivo de protección que obliga a la empresa a reincorporar al trabajador, a reubicarlo en un puesto adecuado a su capacidad residual o, en su caso, a mantenerlo en su puesto habitual, con un régimen salarial específicamente delimitado.

El estudio aborda, en particular, el principio de conservación del vínculo contractual, las condiciones de reincorporación, el alcance de la movilidad funcional obligatoria, los límites a la reducción salarial, así como el régimen aplicable en los supuestos de revisión de la IPP por mejoría. Asimismo, se examina la eventual extinción del contrato tras la declaración de IPP, poniendo de relieve su carácter de ultima ratio reforzada, subordinada al previo agotamiento de las medidas tuitivas previstas en la normativa específica y, cuando concurra una situación de discapacidad en el sentido del Derecho de la Unión Europea, al cumplimiento efectivo de la obligación de realizar ajustes razonables. Todo ello se expone desde una concepción materialmente garantista de la IPP, que desplaza cualquier automatismo extintivo y asienta el mantenimiento del empleo como eje central del sistema, imponiendo a la empresa un deber activo de reorganización funcional y de adaptación del puesto de trabajo, del que solo cabe excepcionarse en supuestos de imposibilidad objetiva real y debidamente acreditada.

2. La incidencia de la IPP sobre la relación laboral

La IPP no activa directamente la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo ni pone en marcha el mecanismo específico del art. 49.1.n) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), sino que opera mediante un régimen propio y previo, de carácter más protector. Dicho régimen se articula en torno al mantenimiento del vínculo laboral, la asunción empresarial de

la eventual pérdida de rendimiento y la movilidad funcional obligatoria por razones sociales. De este modo, la IPP no debe concebirse como un estadio previo o transitorio hacia la extinción del contrato, sino como una situación jurídica autónoma, dotada de reglas propias y orientada prioritariamente a la conservación del empleo. ni pone en marcha el mecanismo específico del art. 49.1.n) del ET, sino que opera mediante un régimen propio y previo, de carácter más protector.

Pero vayamos por partes.

2.1. Principio de conservación del vínculo contractual

La IPP se construye, ante todo, sobre la idea de continuidad de la relación laboral, excluyendo cualquier automatismo extintivo y situando el mantenimiento del empleo como eje central del sistema. Ciertamente, la declaración de IPP, por sí sola, no determina la extinción del contrato de trabajo [art. 49.1.n) ET], fundamentalmente porque el trabajador, aunque sufra una merma en su capacidad laboral, puede seguir realizando las tareas fundamentales de su profesión habitual, sin perjuicio de las adaptaciones funcionales u organizativas que, en su caso, procedan en relación con el puesto de trabajo efectivamente desempeñado². Por consiguiente, si la prestación laboral no ha llegado a suspenderse, el trabajador tiene derecho a mantenerse en su puesto de trabajo. Y, si la IPP deriva de una situación previa de IT que suspende el contrato de trabajo [art. 45.1.c) ET], el trabajador *tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado* (art. 48.1 ET); para dicha reincorporación no se fija ningún plazo, por lo que la misma debe producirse cuando ha desaparecido la causa que provocó la suspensión como dispone el art. 48.1 del ET³.

Este régimen no solo no se ve alterado por la nueva redacción del art. 49.1.n) del ET, sino que resulta confirmado y reforzado por ella, en la medida en que dicho precepto circunscribe la extinción del contrato, condicionada además a la imposibilidad de realizar ajustes razonables, exclusivamente a los supuestos de incapacidad permanente de grado superior, quedando la IPP expresamente al margen de dicha lógica extintiva.

2.2. Condiciones de reincorporación, movilidad funcional obligatoria y régimen salarial en la IPP

La IPP para la profesión habitual es aquella que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona *al trabajador una disminución no inferior al 33 por ciento en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma* (art. 194.1 LGSS). Siendo esto así, será el empresario

² SSTS de 7 de junio y 20 de octubre de 1988.

³ SSTS de 7 de junio y 20 de octubre de 1988.

quien deba soportar las consecuencias de la reducción del rendimiento y de la capacidad productiva del trabajador. Pues bien, a fin de armonizar dicha carga con la tutela de estos trabajadores, el art. 1 del RD 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de las personas trabajadoras con discapacidad, establece el derecho y las condiciones de la reincorporación en la empresa de los trabajadores que hayan sido declarados en situación de IPP (Núñez González, 2021: 318). Por lo demás, es criterio judicial consolidado que la precisión del porcentaje de disminución del rendimiento laboral, a efectos de la apreciación de una IPP, se toma únicamente como un índice aproximado, sin exigir prueba determinante al respecto, dando a entender que no es dicha disminución del rendimiento el bien protegido, sino la disminución de la capacidad de trabajo⁴. De ahí que se mantenga la tesis de que, aun sin merma del rendimiento, se deba reconocer una IPP siempre que para mantener aquél, el trabajador tenga que emplear un esfuerzo físico superior que haga que su trabajo le resulte más penoso o peligroso. Precisamente sobre esta disociación entre capacidad y rendimiento se articula el régimen del art. 1.1 del RD 1451/1983, que reconoce el derecho a la reincorporación en la empresa distinguiendo dos supuestos, en función de que la IPP afecte o no *al rendimiento normal del trabajador en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse*.

2.2.1. *IPP sin afectación del rendimiento normal*

Si la IPP no afecta al rendimiento normal del trabajador en el concreto puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse, el empresario deberá *reincorporarlo al mismo puesto o, en caso de imposibilidad, mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo*. Se establece, de este modo, un derecho a la reincorporación en la empresa, pero no una reserva estricta del puesto de trabajo (Núñez González, 2021: 319). En efecto, al decirse que el empresario, en caso de imposibilidad de reincorporar al trabajador en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse, debe mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo, implícitamente se admite la facultad del empresario de reubicar al trabajador en un puesto de trabajo diferente al habitual, lo que no parece de recibo habida cuenta de que la IPP no afecta a su rendimiento normal. En este contexto, la imposibilidad de reincorporación al mismo puesto de trabajo a la que alude el art. 1.1 del RD 1451/1983 debe entenderse en un sentido estricto y excepcional, referida únicamente a supuestos de imposibilidad objetiva, real y debidamente acreditada, y no a meras razones de conveniencia u organización empresarial. Dicha imposibilidad no puede fundarse en la ocupación del puesto por un trabajador interino⁵ ni en su previa amortización, pues el ré-

⁴ SSTCT de 7 de diciembre de 1976 (AR/5918) y 4 de abril de 1987 (AS/1905).

⁵ STCT de 10 de enero de 1989 (AR/522).

gimen de protección previsto en el citado Real Decreto impide tales actuaciones en la medida en que vaciarían de contenido el derecho a la reincorporación⁶. En consecuencia, solo en supuestos excepcionales de imposibilidad objetiva referidos exclusivamente al puesto de trabajo —y no a la capacidad funcional del trabajador—, como la supresión real y definitiva del puesto derivada de una reorganización productiva estructural ajena a la situación de incapacidad, cabría admitir la reubicación del trabajador en un puesto distinto, con mantenimiento en todo caso del nivel retributivo correspondiente al puesto de origen.

2.2.2. *IPP con afectación del rendimiento normal*

En el supuesto de que el empresario acredite la disminución en el rendimiento, *deberá ocupar al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducir proporcionalmente el salario, sin que en ningún caso la disminución pueda ser superior al 25 por 100 ni que los ingresos sean inferiores al salario mínimo interprofesional cuando se realice jornada completa* (art. 1.1 RD 1451/1983). La declaración de IPP no implica necesariamente una disminución de rendimiento y, si esta se produce, debe quedar acreditada por el empresario, junto con su alcance y duración⁷. Dicha acreditación ha de referirse al rendimiento normal del trabajador en el concreto puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse, no siendo suficiente una apreciación genérica de limitaciones funcionales ni una referencia abstracta a la profesión habitual. En este sentido, los tribunales han señalado que dicha acreditación no exige una medición matemática exacta del rendimiento, pero sí una constatación objetiva y contextualizada de la merma productiva en el puesto de trabajo de referencia, que puede inferirse de elementos tales como el mayor tiempo empleado en la ejecución de las tareas, la necesidad habitual de ayuda de otros trabajadores, la menor autonomía en el desempeño o las ausencias derivadas de las limitaciones funcionales⁸.

El empresario no puede dar por supuesta dicha circunstancia, ni alegarla de forma abstracta o presunta. El art. 1.2 del RD 1451/1983 le impone una carga probatoria específica al respecto, conforme al art. 1.214 del Código Civil. Cuestión distinta es que el propio trabajador manifieste expresamente no poder desempeñar ni el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba ni el ofrecido por la empresa⁹.

En ausencia de dicha acreditación específica, la reducción salarial deviene improcedente, sin que puedan suplirse las exigencias probatorias mediante pre-

⁶ STSJ de Baleares de 15 de julio de 1994 (Rec. 2446/1997).

⁷ STSJ de Galicia de 24 de noviembre de 2000 (Rec. 1247/1998).

⁸ SSTSJ de Castilla y León de 17 de marzo de 2010 (Rec. 282/2010) y de Galicia de 31 de mayo de 2016 (Rec. 3143/2016).

⁹ STSJ de Cataluña de 8 de julio de 1998 (AS/3188).

sunciones basadas en la mera existencia de la IPP o en apreciaciones genéricas sobre las limitaciones del trabajador¹⁰. En suma, la reducción salarial del art. 1.2 del RD 1451/1983 exige prueba específica de la merma productiva en el puesto concreto y la acreditación previa de inexistencia de puesto compatible, siendo insuficiente la mera declaración de IPP o referencias genéricas a las limitaciones funcionales¹¹.

El empresario debe ocupar al trabajador en un puesto de trabajo *adecuado a su capacidad residual* (a) y, solo si dicho puesto no existe, debe mantenerlo en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse (b).

- a) El empresario debe reubicar al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad laboral residual. Este supuesto de movilidad, encuadrable en la denominada movilidad «por razones sociales», es obligatorio para el empresario y puede comportar un cambio de funciones, categoría, grupo profesional e incluso de centro de trabajo¹². La reubicación del trabajador en un puesto adecuado a su capacidad residual prevista en el art. 1.2 del RD 1451/1983 constituye un supuesto especial de movilidad funcional de carácter obligatorio y finalidad tuitiva, que opera como *lex specialis* respecto del régimen general de los arts. 39 y 41 del ET, sin quedar sujeta a las exigencias causales y procedimentales previstas en el art. 39 del ET ni requerir la concurrencia de causas ETOP, siempre que el puesto asignado resulte material y efectivamente compatible con la capacidad laboral residual del trabajador y la medida adoptada sea proporcionada, en cuanto idónea, necesaria y la menos gravosa posible para su posición profesional, lo que impone la aplicación del principio de proporcionalidad en sentido estricto como canon de control de la decisión empresarial. En este supuesto de reubicación, el cambio de funciones, categoría, grupo profesional o centro de trabajo no legitima, por sí mismo, una reducción salarial en los términos del art. 1.2 del RD 1451/1983, debiendo mantenerse, como regla, el salario correspondiente al puesto de origen. Esta garantía retributiva ha de entenderse, no obstante, a la luz del art. 26.3 del ET, de modo que no impide la pérdida de aquellos complementos salariales estrictamente vinculados a las condiciones específicas del puesto anteriormente desempeñado cuando tales circunstancias desaparezcan con la reubicación, permaneciendo en todo caso incólumes el salario base y los complementos de carácter personal o consolidado.

¹⁰ STSJ de Galicia de 31 de mayo de 2016 (Rec. 3143/2016).

¹¹ STSJ de Galicia de 31 de mayo de 2016 (Rec. 3022/2015).

¹² Por todos, ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel (1987). «La regulación especial del trabajo de los minusválidos», *Actualidad Laboral*, núm. 10, cit., pp. 15-16.

- b) Si no existe un puesto de trabajo adecuado a la capacidad laboral residual del trabajador, la empresa debe mantenerlo en su puesto de trabajo habitual. Solo en este último supuesto, y siempre que se acredite una disminución del rendimiento normal en dicho puesto concreto, el empresario queda facultado para reducir proporcionalmente el salario, con carácter excepcional, sin que dicha disminución pueda ser superior al 25% ni que los ingresos resultantes sean inferiores al SMI correspondiente a la jornada de trabajo efectivamente realizada.

3. La revisión de la IPP por mejoría

El art. 1.2 del RD 1451/1983 prevé que *los trabajadores que hubiesen sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional recobrarán su total capacidad para su profesión habitual, tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario, si el que viniesen ocupando fuese de categoría inferior, siempre que no hubiesen transcurrido más de tres años en dicha situación»* y que *«la reincorporación se llevará a efecto previa la comunicación a la Empresa, y a los representantes del personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente.* De esta forma, nos encontramos ante otro supuesto de movilidad «por razones sociales». En efecto, cuando el trabajador recobra su plena capacidad laboral tiene derecho a retornar al puesto de trabajo originario si el que viniese ocupando fuera de categoría inferior. Por el contrario, si éste fuese de categoría superior, mantendrá su situación actual (Núñez González, 2021: 326).

No obstante, el trabajador sólo podrá reclamar de la empresa su reincorporación en el puesto de trabajo originario si no han *transcurrido más de tres años en dicha situación.* Plazo que debe computarse desde la declaración firme, administrativa o judicial, de la IPP¹³. De ser así, el trabajador deberá comunicar a la empresa y a los representantes del personal su mejoría *en el plazo de un mes, contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente* (art. 1.2 RD 1451/1983). Cumplido este trámite, el empresario deberá reincorporar al trabajador en su puesto de trabajo originario. Dicha reintegración, a diferencia de la readmisión prevista para las incapacidades permanentes de grado superior, no queda condicionada a que ese puesto u otro similar quede vacante. Precisamente por no quedar condicionada la reincorporación a la existencia de vacante, el derecho reconocido al trabajador durante el plazo de tres años desde la declaración firme de IPP comporta que el puesto de trabajo originario no pueda

¹³ STSJ de Galicia de 30 de abril de 1996 (Rec. 5228/1993).

ser definitivamente suprimido ni cubierto de forma permanente durante dicho período, en la medida en que ello frustraría el derecho de retorno legalmente reconocido, sin perjuicio de que pueda ser objeto de una cobertura meramente provisional mientras subsista la situación de incapacidad.

Transcurrido dicho plazo, decae el derecho específico de retorno al puesto de trabajo originario previsto en el art. 1.2 del RD 1451/1983, quedando el trabajador reubicado sujeto al régimen ordinario de la movilidad funcional en la relación laboral, sin que pueda ya exigir la restitución de su situación profesional previa por esta vía especial.

Distinto es el supuesto del trabajador que, por inexistencia de un puesto adecuado a su capacidad residual, hubiera permanecido en su puesto habitual con reducción salarial. En este caso, la posterior revisión de la IPP por mejoría y la consiguiente declaración de plena capacidad determina el decaimiento del presupuesto jurídico que legitimó dicha minoración retributiva, procediendo la restitución del salario correspondiente al puesto efectivamente desempeñado, al tratarse de una medida excepcional vinculada causalmente a la situación de incapacidad.

4. La extinción del contrato tras la IPP

La eventual decisión empresarial de extinguir el contrato tras la declaración de IPP no puede abordarse al margen del régimen específico y previo que disciplina esta situación, articulado en torno al mantenimiento del vínculo laboral, la movilidad funcional obligatoria por razones sociales y la asunción empresarial de la eventual pérdida de rendimiento, conforme a lo dispuesto en el art. 1 del RD 1451/1983.

Cuando el trabajador afecto de una incapacidad permanente parcial encaja en el concepto de discapacidad elaborado por el Derecho de la Unión Europea —esto es, cuando las limitaciones funcionales que padece, derivadas de dolencias físicas, mentales o psíquicas, presentan carácter duradero y, al interactuar con barreras, dificultan su participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones—, entra en juego además el régimen antidiscriminatorio establecido por la Directiva 2000/78/CE, tal como resulta de su interpretación por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y de su recepción en el ordenamiento interno a través de los arts. 4.2.c) y 17.1 del ET y 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. Ello comporta la activación de la obligación empresarial de adoptar los ajustes razonables necesarios para permitir la continuidad en el empleo, salvo que tales medidas supongan una carga excesiva, obligación que no se

agota en los supuestos expresamente contemplados por el art. 49.1.n) del ET, sino que proyecta sus efectos sobre el conjunto de las decisiones empresariales que inciden en la relación laboral.

En particular, cualquier decisión extintiva fundada directa o indirectamente en las limitaciones funcionales del trabajador —ya se articule formalmente como ineptitud sobrevenida, despido objetivo o bajo cualquier otra modalidad extintiva— queda sujeta a un control reforzado de compatibilidad con el principio de igualdad de trato¹⁴, de modo que no puede reputarse lícita si no ha ido precedida de una valoración real, individualizada y efectiva de la posibilidad de realizar dichos ajustes razonables, entendidos como medidas de adaptación del puesto o del entorno de trabajo en los términos del Derecho de la Unión, sin perjuicio de que, en el ámbito específico de la IPP, deba acreditarse además el previo agotamiento de las medidas tuitivas previstas en el RD 1451/1983, en particular la inexistencia objetiva de un puesto de trabajo adecuado a la capacidad laboral residual del trabajador o la imposibilidad material de mantenerlo en su puesto habitual en las condiciones legalmente establecidas¹⁵.

Esta exigencia adquiere en la IPP un alcance particularmente intenso si se compara con el modelo procedimental de mantenimiento del empleo previsto en el art. 49.1.n) del ET para los grados superiores de incapacidad permanente. Mientras dicho precepto articula un sistema basado en obligaciones secuenciales de ajuste razonable y oferta subsidiaria de recolocación condicionada a la existencia de puestos vacantes y disponibles, el RD 1451/1983 configura, para la IPP, un auténtico estatuto sustantivo de conservación del empleo, caracterizado por la imposición empresarial de una movilidad funcional obligatoria, por el deber de ocupar efectivamente al trabajador en un puesto adecuado a su capacidad residual y por la asunción de la eventual pérdida de rendimiento. No se trata, por tanto, de una mera obligación de oferta limitada por la estructura existente de la empresa, sino de un deber activo de reorganización funcional orientado prioritariamente al mantenimiento del vínculo laboral, del que solo cabe exceptuarse en supuestos de imposibilidad objetiva real y debidamente acreditada.

Desde esta perspectiva, la IPP no legitima por sí sola la apreciación de una ineptitud sobrevenida ni habilita automáticamente la extinción del contrato,

¹⁴ No obstante, la STSJ de Madrid de 27 de enero de 2020 (Rec. 755/2019) descarta la nulidad por discriminación al no constar que la empresa conociera la situación de discapacidad ni la declaración de incapacidad permanente parcial de la trabajadora, subrayando la necesidad de un nexo causal entre dicha circunstancia y la decisión extintiva.

¹⁵ En este sentido, la STSJ de Castilla-La Mancha de 1 de diciembre de 2025 (Rec. 1686/2025) señala que la extinción del contrato por despido objetivo fundado en ineptitud sobrevenida de una trabajadora afecta de una incapacidad permanente parcial constituye una discriminación por razón de discapacidad cuando la empresa no ha realizado previamente ajustes razonables ni ha acreditado que estos supongan una carga excesiva.

configurándose esta como una verdadera *ultima ratio* reforzada, subordinada tanto al despliegue efectivo del régimen específico de movilidad funcional y protección del empleo como al cumplimiento de las exigencias derivadas del Derecho antidiscriminatorio europeo¹⁶.

5. Conclusiones

La IPP se configura como una situación jurídica autónoma, orientada prioritariamente al mantenimiento del empleo. No constituye un presupuesto extintivo del contrato ni un estadio previo hacia su terminación, sino un régimen específico de tutela que impone a la empresa deberes positivos de continuidad de la relación laboral. Este estatuto se articula en torno a tres ejes: el derecho del trabajador a la reincorporación, la movilidad funcional obligatoria por razones sociales y la asunción empresarial de la eventual pérdida de rendimiento. La empresa viene obligada a ocupar al trabajador en un puesto compatible con su capacidad residual o, en su defecto, a mantenerlo en su puesto habitual, quedando la reducción salarial limitada a supuestos excepcionales y condicionada a la acreditación concreta de una merma productiva real. La mera declaración de IPP o la existencia abstracta de limitaciones funcionales no resultan suficientes.

La movilidad prevista en el RD 1451/1983 opera como una *lex specialis* respecto del régimen general del Estatuto de los Trabajadores y desplaza cualquier automatismo extintivo. La eventual extinción contractual solo puede plantearse

¹⁶ Cfr. las SSTs de 4 de febrero de 2025 (Rec. 2725/2024) y 3 de junio de 2025 (Rec. 2629/2024); y las SSTSJ de Castilla y León de 9 de febrero de 2011 (Rec. 2262/2010), de Cataluña de 7 de noviembre de 2016 (Rec. 5340/2016), de Canarias (Las Palmas) de 15 de febrero de 2017 (Rec. 1407/2016) y 21 de noviembre de 2024 (Rec. 1109/2024), de la Comunidad Valenciana de 24 de abril de 2020 (Rec. 3103/2019), de Cantabria de 4 de marzo de 2025 (Rec. 91/2025) y de Cataluña de 24 de julio de 2025 (Rec. 5972/2024). En la doctrina, véanse, por todos, Esteban Legarreta, Ricardo (2025). «La reforma de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente y su vinculación con la implementación de adaptaciones razonables». *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 129. Gómez Esteban, Jesús (2025). «Incapacidad permanente y extinción de la relación laboral. Una aproximación crítica a las consecuencias laborales y de Seguridad Social en la Ley 2/2025, de 29 de abril». *Lex Laborum*, núm. 7, 11-12. Goñi Sein, José Luis (2025). «La incapacidad permanente como causa de extinción del contrato de trabajo tras la Ley 2/2025: Puntos críticos». *Diario LA LEY*, núm. 10749. López Balaguer, Mercedes (2025). «Efectos de la incapacidad permanente sobre el contrato de trabajo: Problemas de aplicación del nuevo art. 49.1.n) ET». *Lan Harremanak / Revista de Relaciones Laborales*, núm. 47, 4-9. López Cumbre, Lourdes (2025). «Puntos críticos sobre la regulación del mantenimiento del empleo tras la declaración de incapacidad permanente». *Diario LA LEY*, núm. 10781. Monereo Pérez, José Luis y Rodríguez Iniesta, Guillermo (2025). «El fin de la automaticidad de la extinción unilateral del contrato de trabajo por incapacidad permanente. Implicaciones laborales y de Seguridad Social: Crónica de una «muerte» anunciada». *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 43, 4-10. Roqueta Buj, Remedios (2026). «La incidencia de la incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad en la relación laboral». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 491, 69-113.

desde categorías ajenas a la IPP y queda subordinada al previo agotamiento efectivo de este régimen específico de protección, lo que excluye soluciones basadas en apreciaciones genéricas de ineptitud. Este modelo se refuerza cuando concurren situaciones de discapacidad en el sentido del Derecho de la Unión Europea, al someter cualquier decisión empresarial fundada en las limitaciones funcionales del trabajador a un control reforzado de igualdad de trato, que exige una valoración real e individualizada de los ajustes razonables y sitúa el cese fuera del núcleo propio de la IPP. Desde un punto de vista sistemático, resulta especialmente significativo que este grado de incapacidad despliegue un nivel de protección del empleo particularmente intenso, incluso superior al previsto para situaciones más graves de incapacidad permanente. La IPP configura así un verdadero estatuto sustantivo de conservación del vínculo, basado en un deber activo de reorganización funcional que solo admite excepción en supuestos de imposibilidad objetiva debidamente acreditada.

Sin embargo, este diseño descansa todavía en el RD 1451/1983, una norma postconstitucional temprana, elaborada aún bajo un paradigma asistencial y de empleo selectivo, previo al desarrollo del modelo social de discapacidad y al actual enfoque inclusivo del empleo. Aunque su interpretación evolutiva permite reconducir sus previsiones hacia una lectura materialmente garantista, su obsolescencia técnica genera fricciones con el marco contemporáneo del Derecho antidiscriminatorio y obliga a un esfuerzo hermenéutico constante para alinearlo con los estándares actuales de adaptación del trabajo a la persona. Así las cosas, la IPP no opera como antesala de la extinción, sino como un régimen jurídico propio de permanencia en el empleo. Pero la ausencia de una actualización legislativa integral de su estatuto específico revela una incoherencia estructural del sistema: una de las figuras más protectoras del ordenamiento laboral sigue apoyándose en una arquitectura normativa envejecida, pendiente de integración expresa en el modelo moderno de inclusión laboral y discapacidad. Todo ello evidencia la necesidad de una actualización legislativa que, sin debilitar el núcleo protector del RD 1451/1983, lo integre expresamente en el modelo contemporáneo de inclusión laboral, incorporando la lógica de los ajustes razonables, la adaptación del trabajo a la persona y una regulación más precisa de las cargas probatorias.

6. Bibliografía

- ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel (1987). «La regulación especial del trabajo de los minusválidos», *Actualidad Laboral*, núm. 10.
- ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo (2025). «La reforma de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente y su vinculación con la implementación de adaptaciones razonables». *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 129.

- GÓMEZ ESTEBAN, Jesús (2025). «Incapacidad permanente y extinción de la relación laboral. Una aproximación crítica a las consecuencias laborales y de Seguridad Social en la Ley 2/2025, de 29 de abril». *Lex Laborum*, núm. 7.
- GOÑI SEIN, José Luis (2025). «La incapacidad permanente como causa de extinción del contrato de trabajo tras la Ley 2/2025: puntos críticos». *Diario LA LEY*, núm. 10749.
- LÓPEZ BALAGUER, Mercedes (2025). «Efectos de la incapacidad permanente sobre el contrato de trabajo: problemas de aplicación del nuevo art. 49.1.n) ET». *Lan Harremanak / Revista de Relaciones Laborales*, núm. 47.
- LÓPEZ CUMBRE, Lourdes (2025). «Puntos críticos sobre la regulación del mantenimiento del empleo tras la declaración de incapacidad permanente». *Diario LA LEY*, núm. 10781.
- MONEREO PÉREZ, José Luis y Rodríguez Iniesta, Guillermo (2025). «El fin de la automatización de la extinción unilateral del contrato de trabajo por incapacidad permanente. Implicaciones laborales y de Seguridad Social: Crónica de una «muerte» anunciada». *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 43.
- NÚÑEZ GONZÁLEZ, Cayetano (2021). *La integración laboral de las personas con discapacidad: régimen jurídico*, Madrid, Escuela Libre.
- ROQUETA BUJ, Remedios (2026). «La incidencia de la incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad en la relación laboral». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 491.