

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

[121/000033]



ESTUDIOS

Aguilera Izquierdo, R. (2024). **La extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente total tras la STJUE de 18 de enero de 2024**. *Revista española de derecho del trabajo*, 272, 13-26

Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2024). **La extinción del contrato por gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total a la luz del asunto Ca Na Negreta**. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, (8), 83–113

El propósito de este trabajo es analizar la fundamentación de la STJUE 18 de enero 2024 (C-631/22), Ca Na Negreta, y su impacto en la regulación de la extinción del contrato por incapacidad permanente prevista en el art. 49.1.e ET y las primeras reacciones jurisdiccionales aplicando esta doctrina, así como la propuesta de reforma de este precepto incorporando la necesidad de adoptar ajustes razonables anunciada por el Gobierno.

Gutiérrez Colominas, D. (2024). **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): Reflexiones a propósito de la STJUE de 18/01/2024, Ca Na Negreta, C-631/22**. *Trabajo y Derecho*, 112

Gutiérrez Colominas, D. (2019). **Can Reasonable Accommodation Safeguard the Employment of People with Disabilities?**. En Czesch, P. et al. (ed.) *European Yearbook on Human Rights 2019*, Intersentia, 63-90

The duty to provide reasonable accommodation is one of the most important measures to achieve equal opportunities of people with disabilities. Reasonable accommodation recognises the relevance of "impairment", and it is designed to, inter alia, increase the employment of people with disabilities. The importance of this duty was such that it was configured in Article 5 Directive 2000/78 and as a key measure in the Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD). Thus, the duty to provide reasonable accommodation has become both a European and an international norm. In light of this, this contribution aims to analyse the European configuration of the duty to provide reasonable accommodation in the workplace for people with disabilities, and its role in the extinction of an employment contract. Specifically, this contribution seeks to assess the current configuration and effectiveness of reasonable accommodation, in light of the legal framework (Directive 2000/78) and its interpretation by the Court of Justice of the European Union (CJEU). Therefore, it will examine, at a European level, the possibilities offered by the configuration of reasonable accommodation, as a mechanism for the maintenance of employment and an obstacle to termination of employment contracts of people with disabilities.

López Insua, B. del M., Monereo Pérez, J. L. (2024). **Limitaciones en la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente: “discapacidad”, “ajustes razonables” e “igualdad de trato en el empleo”. Un nuevo paso adelante en la protección frente al despido en el ordenamiento jurídico interno y comunitario.** *LA LEY Unión Europea*, 126

El concepto jurídico de «discapacidad» está en constante evolución y cambio. La más reciente jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha sido determinante para avanzar en pro hacia una mejor identificación del concepto. En efecto, el término de «discapacidad» no siempre ha quedado claro, de ahí que se haya utilizado junto a expresiones como las de «minusválido», «inválido» e incluso otras aún más peyorativas. En contraposición con el concepto de discapacidad aparece el de la «incapacidad permanente», habiendo sido sustituida la antigua expresión «invalidez» por la de incapacidad permanente en virtud del art. 8.5º de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización de la Seguridad Social. Las relaciones entre ambas figuras no son siempre fáciles de discernir desde una perspectiva práctica, lo que al término hacen aflorar supuestos de picaresca, discriminación y fraude en el sistema de Seguridad Social. Al hilo de estos conflictos y de las relaciones entre incapacidad permanente y discapacidad se plantea ahora el problema del despido de un trabajador al que se le ha reconocido una situación de incapacidad permanente. La Ley Zero del año 2022 en España, así como la Ley General de la Seguridad Social y la Ley ET no solventan la acalorada disputa existente, lo cual ha determinado que sea el Alto Tribunal Europeo quien se pronuncie al hilo de su sentencia de 18 de enero de 2024.

Moreno Solana, A. (2020). **La extinción causal del contrato de trabajo vinculada a la discapacidad.** *Documentación Laboral - Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 120, 75-96

La extinción del contrato de trabajo vinculada a la discapacidad debe analizarse desde varios ámbitos. Por un lado, hay que valorar la extinción del contrato por declaración de incapacidad permanente donde se estudia las diferentes situaciones que pueden darse, ya que no todo trabajador con discapacidad tiene una declaración de incapacidad permanente, por lo que no podría extinguirse, a priori su contrato de trabajo. Por otro lado, analizaremos los despidos objetivos, y las causas de los mismos, cuando tienen su fundamento en la discapacidad del trabajador.

Poquet Catalá, R. (2024). **Adaptación del puesto de trabajo de las personas trabajadoras especialmente sensibles.** *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 276

En este trabajo se lleva a cabo un análisis de la problemática existente en torno a la adaptación del puesto de trabajo de las personas trabajadoras especialmente sensibles, concretamente, cuando son declaradas con limitaciones o con incapacidad permanente, y la empresa no tiene intención de llevar a cabo dicha adaptación, sino de proceder directamente al despido objetivo por ineptitud. En este sentido, la doctrina judicial comunitaria más reciente ha declarado que la empresa no puede proceder al despido sin antes llevar a cabo una acomodación del puesto de trabajo.

Rabassó Rodríguez, N. (2024). **¿Es automática la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente total de la persona trabajadora? Comentario a la STJUE 18/01/2024.** *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 67, 595-606

Se analiza la sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 18 de enero de 2024 dictada en el asunto C-631/22, a consecuencia de la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, y en virtud de la cual la normativa española que permite el despido de una persona trabajadora con discapacidad permanente de su empresa ex artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, es contraria a la Directiva Europea 2000/78, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Rivas Vallejo, P. (2024). **La negativa a aplicar ajustes razonables tras la declaración de incapacidad permanente convierte en discriminatoria la extinción del contrato.** *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 1/2024

El derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, a quienes se asimilan quienes cuentan con el reconocimiento de un grado de incapacidad permanente total o absoluta, es incompatible con la extinción automática del contrato de trabajo por declaración de dicho grado, si no se agotan antes las posibilidades de ajustes razonables por la empleadora.

Rodríguez Sanz de Galdeano, B. (2020). **El deber de introducir adaptaciones como medida de acceso y mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad.** *Documentación Laboral* - *Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 120, 59-74

Este artículo analiza el deber de realizar ajustes razonables en el empleo para personas con discapacidad. El objetivo del artículo es ofrecer una interpretación del concepto de ajuste razonable recogido en la legislación española acorde con la definición contenida en la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad y en la Directiva 2007/78. El artículo profundiza en la interpretación del concepto de razonabilidad y carga excesiva. Se concluye con un análisis exhaustivo de las posibles medidas de ajuste.

Sánchez Pujalte, L. (2024). **Las múltiples derivadas de la Sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024 (Asunto C-631/22 Ca Na Negreta): ¿un nuevo concepto de incapacidad permanente total?.** *Diario LA LEY*, 10459, Sección Tribuna, 5 de Marzo de 2024

El presente artículo tiene por objeto ofrecer una reflexión, entre las muchas que se pueden realizar, a partir del dictado de la STJUE de 18 de enero de 2024 (Asunto C-631/22). Entre las muchas derivadas de esta resolución, ofrece nuevas perspectivas sobre la posible aparición de una nueva causa de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o el concepto mismo de discapacidad en nuestro derecho interno en relación con la incapacidad permanente. Al mismo tiempo, permite abrir los ojos a un nuevo concepto de incapacidad permanente total, ya no puesta en relación con el trabajo habitual, sino un nuevo concepto en el que posiblemente se tenga que examinar la limitación funcional para un determinado puesto de trabajo y no con relación a una profesión entendida como categoría o grupo profesional.

Sánchez Quiñones, L. (2024). **Un cruce de caminos entre incapacidad permanente y extinción del contrato de trabajo de la STJUE de 18 de enero de 2024 a la STS de 11 de abril de 2024 y el Anteproyecto de Ley de Reforma del artículo 49.1 e) ET.** *Diario LA LEY*, 10542, Sección Tribuna, 9 de Julio de 2024

Se analiza el más que relevante debate que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el Tribunal Supremo han mantenido en las últimas semanas en torno a la extinción del contrato de trabajo en las situaciones acaecidas en las que se ha declarado la incapacidad permanente del trabajador.

Sempere Navarro, A. V. (2024). **El caso ‘Na Negreta’ conmociona la IPT (STJUE 18 enero 2024).** *Actualidad Jurídica Aranzadi*, 1004

Sempere Navarro, A. V. (2024). **Vídeo-comentario a la STJUE 18 enero 2024 (C-631/22).** *Aranzadi digital num. 1/2024*¹

Val Tena, A. L. de (2023). **Extinción y suspensión del contrato de trabajo por incapacidad permanente de la persona trabajadora.** *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 269, 59-94

En este artículo se analiza la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de la persona trabajadora, reconocida en uno de estos grados: incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo y gran invalidez. Asimismo, se estudia, como alternativa, la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida ante situaciones de incapacidad permanente no reconocidas o reconocidas en el grado de incapacidad permanente parcial; e igualmente en el supuesto de lesiones permanentes no invalidantes. Como excepción a la extinción del contrato de trabajo, se expone un supuesto de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad permanente de la persona trabajadora: finalizada la situación de incapacidad temporal con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, se prevé 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. En uno y otro caso, se destacan los efectos jurídicos que la incapacidad permanente tiene sobre la relación individual de trabajo, también en caso de revisión, tomando como referencia los criterios jurisprudenciales más recientes.

¹ Se puede acceder al vídeo en la base de datos Aranzadi Instituciones con la referencia BIB 2024\416.