

NOTA INFORMATIVA SOBRE NOVEDADES JURÍDICAS EN LA GESTIÓN LABORAL DE LA INCAPACIDAD PERMANENTE (NUEVA LEY 2/2025)

5 de mayo de 2025

El pasado 30 de abril de 2025 se publicó en el BOE la Ley 2/2025 (en vigor desde el 1 de mayo de 2025), la cual introduce modificaciones significativas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley General de la Seguridad Social en relación con la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente.

Estas reformas vienen provocadas por la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) publicada el 28 de enero de 2024, en ella, se subrayaba la importancia de que la empresa esté obligada a tratar de acometer ajustes razonables antes de extinguir el contrato de una persona trabajadora declarada en situación de incapacidad permanente total, extinción que solo puede proceder si dichos ajustes no son posibles.

En primer lugar se modifica el artículo 48.2 del ET para incluir como causa de suspensión del contrato, **con reserva de puesto de trabajo**, el período entre la declaración de incapacidad permanente y la adaptación o cambio de puesto de trabajo, quedando su redacción de la siguiente forma:

*“En los supuestos previstos en la **letra n)** del artículo 49.1 se considerará también que **subsiste la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible**”.*

Seguidamente, modifica el artículo 49 del ET. En primer lugar la letra e) del apartado 1, para trasladar la referencia a la extinción del contrato de trabajo por gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, a una nueva letra n). Por tanto, la letra e) de dicho precepto hará referencia **únicamente a la «muerte de la persona trabajadora» como causa de extinción**.

En el mismo artículo, se añade una nueva letra n) que **condiciona la posibilidad de extinción del contrato** por declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, a lo siguiente:

- Cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir carga excesiva para la empresa.
- Cuando no exista puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil del trabajador/a.

ALFONSO JIMENEZ ABOGADOS

- Cuando exista puesto de trabajo vacante pero el trabajador/a rechace el cambio del puesto de trabajo.

De forma adicional, esta nueva letra n) expresa el modo en que se puede determinar, a efectos de la salvedad prevista, si la realización de los ajustes razonables constituye una carga excesiva para la empresa.

Para determinar si la carga es excesiva se tendrá en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa. Sin embargo, la carga no se considerará excesiva cuando sea paliada mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas.

Se especifica además que en las empresas con menos de 25 trabajadores se considerará carga excesiva cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo (sin tener en cuenta posibles subvenciones) supere la cuantía mayor de entre las siguientes:

- La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56.1 (33 días x año trabajado).
- Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación.

Además del Estatuto, se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, concretamente en el capítulo V del título II, referido a la Incapacidad Temporal. Así el apartado 5 del artículo 174 de la LGSS, sobre la extinción del derecho al subsidio de IT, se modifica añadiendo lo siguiente:

*“En aquellos casos en los que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49.1.n) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la declaración de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran incapacidad **no determine la extinción de la relación laboral, por llevar a cabo la empresa la adaptación razonable, necesaria y adecuada del puesto de trabajo a la nueva situación de incapacidad declarada o por haber destinado a otro puesto a la persona trabajadora, la prestación de incapacidad permanente se suspenderá durante el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones u otro que resulte incompatible con la percepción de la pensión que corresponda, de acuerdo con el artículo 198”.***

Por tanto, a modo de resumen final, se ha de tener en cuenta lo siguiente en cuanto a las nuevas obligaciones para las empresas ante supuestos de gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta de sus trabajadores:

1. **Evaluación de Adaptaciones y Reubicación:** La empresa debe analizar la posibilidad de **adaptar el puesto de trabajo o reubicar al trabajador** en otra función compatible con sus capacidades.
2. **Carga Justificada:** Solo en caso de que estas alternativas supongan una **carga excesiva** para la empresa, y esta lo justifique por escrito, podrá procederse a la extinción del contrato.

3. Plazos:

- El trabajador tiene **10 días naturales** desde la declaración de IPT para comunicar su intención de continuar en la empresa.
- La empresa dispone de **tres meses** desde la fecha de notificación de la resolución en la que se califique la incapacidad permanente para realizar las adaptaciones necesarias, reubicar al trabajador o justificar la imposibilidad de hacerlo.

4. Consecuencias del Incumplimiento: Si la empresa no cumple con estas obligaciones, la extinción del contrato podría ser declarada **nula o improcedente**, con la consiguiente obligación de readmitir al trabajador o indemnizarlo.

Si necesita cualquier aclaración adicional no dude en contactar con nosotros.