Nota Informativa

Mayo 2025

Nota relativa a la Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifica 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.

El día 30 de abril de 2025, se ha publicado en el BOE la Ley 2/2025, de 29 de abril, la cual entra en vigor al día siguiente de su publicación.

Esta ley ha introducido, entre otras, una reforma clave en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores – concretamente se añade la letra n)-, que **elimina como causa de extinción automática del contrato de trabajo la declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora**, y se condiciona la decisión empresarial de proceder a la extinción del contrato de trabajo a la voluntad de la persona trabajadora y a la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo, y a la existencia de un puesto de trabajo vacante y disponible acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación.

¿Cómo debe actuar la empresa en el momento en que se le reconozca al trabajador una prestación de incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad (anterior gran invalidez)?

1.- Desde la notificación de la resolución, que reconozca el grado de incapacidad permanente, la persona trabajadora dispondrá de un **plazo de 10 días naturales** para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.

2.- Por su parte, la empresa dispondrá de un **plazo de tres meses**, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución, para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo.

Cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá de ese mismo **periodo de tres meses** para proceder a la extinción del contrato. La decisión debe ser motivada y por escrito.

3.- Los **servicios de prevención** determinarán, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y **previa consulta a la RLT**, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán, en su caso, los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

¿Qué incluyen las medidas de ajuste?

- Incluyen la adaptación de las instalaciones, los equipamientos, las pautas de trabajo, la asignación de funciones y la provisión de medios de formación.

¿Qué se entiende por carga 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.
- La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas.
- En las empresas que empleen a menos de 25 personas trabajadoras se considerará excesiva la carga cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas públicas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor entre las siguientes:
 - La indemnización por despido improcedente que correspondiera a la persona trabajadora (art. 56.1 ET.)
 - Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación.

Importante: En aquellos casos en los que, de acuerdo con el art. 49.1 n) del E.T, 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 adaptación razonable, necesaria y adecuada del puesto 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.**

Consideraciones a tener en cuenta, más allá del texto de la ley

Previamente a la aprobación de la norma objeto de la presente nota, los Juzgados de lo Social ya se estaban avanzando a este cambio legislativo. Así pues, desde el mismo mes de enero de 2024, en que se dictó la sentencia del TJUE que marcaba el camino, el Juzgado de lo Social nº 2 de Vigo ya dictó la primera sentencia aplicando la doctrina del Tribunal Europeo, existiendo desde entonces un continuo goteo de sentencias exigiendo a las empresas que, antes de proceder a la extinción del contrato, acrediten el intento de adaptación del puesto de trabajo de la persona declarada incapaz o exploren la posibilidad de una reubicación, con la finalidad de que ésta pueda continuar trabajando compatibilizando su prestación por invalidez.

El texto de la Ley que se ha aprobado no hace distinciones en cuanto a los grados de incapacidad a la hora de cumplir la obligación empresarial de intentar adaptar un puesto de trabajo para la persona declarada incapaz, si esta manifiesta su intención de continuar trabajando.

Por lo tanto, aplica la norma cuando se producen situaciones de Incapacidad Permanente Total, (aquella que inhabilita para realizar las tareas de la profesión habitual), la I.P. Absoluta, (la que inhabilita para realizar las tareas de cualquier profesión), y la Gran Invalidez.

La obligación del intento de recolocación es comprensible en los supuestos de I.P. Total, (de hecho, nos son pocos los convenios colectivos que contemplan esta obligación para las empresas), ya que la capacidad laboral que todavía retiene la persona declarada inválida Total le permite acceder a puestos de trabajo cuyas labores sean compatibles con sus limitaciones físicas.

Pero, en cambio, parece más difícil comprender, (y tendremos que ver cómo se lleva finalmente a la práctica), la obligación del intento de recolocación de personas declaradas incapaces en grado absoluto o con declaración de gran incapacidad. Recordemos que la Gran Incapacidad, según el artículo 194.6 de la LGSS, se reconoce cuando la persona trabajadora afecta de incapacidad permanente, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita de la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos; y que, por ello, la cuantía de la pensión por gran invalidez está incrementada con un complemento destinado a remunerar a la persona que atiende al beneficiario.

Esta modificación legislativa provocará muy probablemente un incremento notable de la litigiosidad. En muchos casos provocado por demandas "oportunistas", que permitirán que se entablen litigios por personas con

declaración de incapacidad, que, aunque no quieran o no puedan volver a trabajar, (considerando que habrán incluso agotado el plazo máximo de I.T. sin trabajar durante año y medio), interpondrán una demanda por despido, buscando, por lo menos, una negociación rápida para alcanzar un acuerdo económico, sabiendo que la carga probatoria -y el correspondiente coste- es de la empresa.

Por lo tanto, la discusión y la prueba girará sobre si la empresa ha podido o no llevar a cabo ajustes razonables, sin que éstos sean una carga excesiva. En este sentido la Ley incorpora unos parámetros para valorar la razonabilidad y la carga de los ajustes que ha de realizar la empresa, pero, desde luego, no son suficientes para evitar la discusión e interpretación sobre el alcance de los mismos, (excepto, tal vez, en los casos de empresas con menos de 25 trabajadores).

También hemos de destacar que el texto de la Ley no prevé como resolver una situación que puede ser muy común, cual es el agravamiento de las secuelas físicas que justifican la situación de Incapacidad permanente, especialmente en aquellas dolencias cuyo pronóstico sea una evolución degenerativa, llegando a un punto en el que la prestación de los servicios laborales no pueda producirse en términos de productividad ni rentabilidad exigibles. En tal caso, las posibles opciones podrían ser:

- Acudir al despido objetivo por ineptitud sobrevenida (Art. 52.a E.T.),
- Acudir al mecanismo del nuevo artículo 49.1 n) E.T, en el que los servicios de prevención, previa consulta con la Representación Legal de los Trabajadores, (que determinaron en un principio el puesto de trabajo compatible y el alcance y las características de las medidas de ajuste), determinen posteriormente que la continuidad de la relación laboral es inviable debido a la agravación de las dolencias que sufre la persona trabajadora declarada incapaz.

Así pues, nuestras primeras conclusiones -siempre discutibles- que extraemos a la hora de aplicar esta Ley, son:

a).- La primera de ellas es que no sería exigible a la empresa que proceda a la reubicación si no tiene vacantes, ni tampoco que estas posibles vacantes sean creadas de forma forzada cambiando de puestos de trabajo a otros empleados/as. Ello descartaría también que fuera exigible la empresa el llevar a cabo modificaciones sustanciales de las condiciones de otros miembros de la plantilla para reubicar a la persona incapaz.

b).- El tamaño de la empresa, su volumen de negocio y, especialmente, la actividad desarrollada, son factores determinantes, entre otros posibles, para justificar la posibilidad o no de reubicación o adecuación del puesto de trabajo. Evidentemente, se deberá analizar cada caso concreto, pero será más creíble y fácil acreditar que, razonablemente, no puede adecuarse el puesto o recolocarse, por ejemplo, a un operario/a de una empresa siderometalúrgica, que un oficial administrativo en una empresa de servicios.

c).- La adaptación o la reubicación no solo ha de ser material y técnicamente posible, sino que también ha de ser productiva en términos de rentabilidad empresarial. La persona recolocada, o cuyo puesto ha sido adaptado, ha de mantener una capacidad laboral que no sean meramente residual o marginal, sino que alcance, por lo menos, la media productiva exigible en aquel puesto de trabajo. Obviamente, éste será uno de los puntos a discutir judicialmente.

d).- Por último, ya hemos indicado que se producirá un aumento significativo de la litigiosidad, accionado ante el posible incumplimiento de la obligación empresarial de reubicar a la persona trabajadora declarada incapacitada. En tal caso, la acción que corresponde es la de despido, (la Ley modifica expresamente la Ley Reguladora de la de la Jurisdicción Social, indicando que la acción es la del proceso de despido objetivo), y, de prosperar esta demanda, el despido debería declararse nulo, (readmisión obligatoria), sin que quepa la declaración de improcedencia, ya que, con ese despido, y en atención a la exposición de motivos de la Ley, se habría vulnerado el derecho fundamental a la no discriminación; en concreto, la discriminación habrá existido por la condición de discapacitado de la persona despedida, (artículos 9.2, 14, 35 y 49 de la Constitución Española.)

Departamento Laboral

Ecija Barcelona

T +34 933 808 255

info@ecijalegal.com

www.ecija.com