

30 de abril de 2025

Autor: **Secretaría de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental**  
**Confederación Sindical de Comisiones Obreras**

## **Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015, de 23 de octubre) en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras.** Varias ideas que se relacionan:

- Se modifica el artículo 48.2, para incluir el periodo de espera, que es el tiempo que media entre la declaración de incapacidad permanente y la adaptación o el cambio de puesto de trabajo, como supuesto de suspensión de la relación laboral, con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Se modifica el artículo 49.1.e) 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). La letra “e)” de dicho precepto hará referencia únicamente a la “muerte de la persona trabajadora” como causa de extinción.
- Se incorpora una nueva letra n) al citado artículo 49.1, que condiciona la posibilidad de extinción del contrato por “*declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora*” a la voluntad de la persona trabajadora y a la posibilidad de acometer los ajustes razonables.

La nueva letra “n)” explicita 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.

La modificación tiene incidencia directa en la dinámica y efectos de las prestaciones de incapacidad temporal e incapacidad permanente, así como en la transición de una a otra.

Por ese motivo resulta necesario, la modificación del artículo 174 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

En aquellos casos en los que, de acuerdo con lo establecido en el NUEVO redactado del 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.

En todo caso subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo, durante un periodo de 2 años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente. 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.

**Se modifica la letra e) del artículo 49.1.**, que queda redactada como sigue: “e) Por muerte de la persona trabajadora”.

El apartado “n)” queda: por declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora

- Cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa,
- Cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.
- Los servicios de prevención determinarán, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, es decir, delegados o delegadas de prevención:
  - o La identificación de los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.
  - o El alcance de las medidas de ajuste.
  - o Las características de las medidas de ajuste.
  - o La formación, información que se requiera.
  - o La vigilancia de la salud que sea necesaria.
- Para determinar si la carga es excesiva se tendrá particularmente 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 o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes:
      - 1.<sup>a</sup> La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56.1. DESPIDO IMPROCEDENTE.
      - 2.<sup>a</sup> Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación.
- La persona trabajadora dispondrá de un plazo de **10 días naturales** desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.
  - La empresa dispondrá de un plazo máximo de **3 meses** desde la notificación de la resolución en la que se califique la Incapacidad Permanente para realizar:
    - los ajustes razonables o
    - el cambio de puesto de trabajo.
  - La empresa dispondrá de 3 meses para proceder a la extinción del contrato, siempre la decisión será:
    - Motivada.
    - Comunicada por escrito a la persona trabajadora afectada.
  - Disposición Final 3<sup>a</sup>.2. En el plazo de seis meses y en el marco del diálogo social, el Gobierno presentará una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social sobre incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo, siguiendo el espíritu y las recomendaciones del Pacto de Toledo.
  - Disposición Final 3<sup>a</sup>.3. En el plazo de 12 meses y en el marco del diálogo social y del Pacto de Toledo, el Gobierno presentará una propuesta de modificación para la Guardia Civil, Policía Nacional y Fuerzas Armadas para adaptar o cambiar puesto de trabajo en IP.

En conclusión:

- Finalmente se ha eliminado la automaticidad del despido por la resolución de una incapacidad permanente.
- Se ha puesto en valor que el despido automático por pérdida de salud es causa de discriminación, por tanto, se ha de evitar.
- La persona trabajadora tiene la opción para solicitar a la empresa la adaptación de puesto de trabajo o cambio a uno compatible con la nueva situación de salud.
- La empresa tiene que realizar los esfuerzos necesarios para adaptar el puesto o demostrar y motivar que es una carga excesiva inasumible.
- El servicio de prevención tiene un papel determinante en la propuesta de la adaptación del puesto de trabajo.
- Se ha de consultar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre las medidas de la adaptación del puesto de trabajo.
- Es un avance frente a la discriminación y hay que estar atentos para que no se den situaciones de abuso.

\* *Se adjunta norma referida.*