

Ley 2/2025, de 29 de abril, 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.

I.- Consideraciones Generales

El objetivo de la promulgación de la Ley 2/2025, de 29 de abril (BOE de 30 de abril), parece ser la progresiva igualación a efectos de empleo de las situaciones de discapacidad y de incapacidad permanente en sus grados de gran invalidez, absoluta y total, cuyo más reciente ejemplo es el contenido del nuevo artículo 35.1 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, introducido por la disposición final segunda de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, aconseja también adecuar a dicha tendencia el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esa pretensión aparece en la exposición de motivos, de manera expresa, aunque enmascarada entre las normas que se citan, siendo precisamente ese hecho lo que permite adoptar una norma como ésta justificándola con los fundamentos jurídicos que se citan desde una perspectiva internacional, comunitaria y constitucional.

De hecho, del plano internacional, se señala la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), ratificada por España en 2007, que establece la obligación de los Estados de garantizar la accesibilidad y el mantenimiento del empleo mediante la implementación de ajustes razonables.

En el ámbito de la Unión Europea, la Directiva 2000/78/CE consagra el principio de no discriminación por discapacidad y exige medidas adecuadas de inclusión, salvo que impongan una carga excesiva al empleador. Ley 62/2003, a la que se cita como transposición de la mencionada Directiva hasta el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad (RD Legislativo 1/2013). Resultando, en este sentido, relevantes, al operar como catalizadores normativos para una reforma de profundo calado estructural la reforma constitucional del artículo 49 CE y la sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22).

Sorprende cuando menos, por no ser más contundente, que en una ley como esta en que se impone la obligación de realizar ajustes razonables se obvie la existencia de la muy relevante en esta materia Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, cuyo art. 4.2. considera discriminatoria la denegación de ajustes razonables y que había sido precisamente utilizada por la doctrina judicial y la jurisprudencia para exigir las adaptaciones que con esta reforma se exigirán desde la ley.

En mi opinión este “despiste” o deficiencia legislativa responde al hecho de copiar literalmente como fundamento jurídico de esta ley, el fundamento jurídico de la STJUE de 18 de enero de 2024 sin tener en cuenta que en el ítem temporal que va entre los hechos que dan lugar a esa sentencia y el día de hoy se aprobó y entró en vigor en nuestro país la Ley 15/2022, que sí recoge por su parte la STSJ de les Illes Balears de 19 de marzo de 2024, Rec. 75/2022, dictada por mismo el tribunal que había planteado la cuestión prejudicial y por en la que se resuelve y concluye con la improcedencia del despido al no haber solicitado la representación del demandante la nulidad. Pero advirtiéndolo el TSJ que, de haberlo hecho, el tribunal hubiese aceptado la nulidad.

Con estos antecedentes, y olvidándose de algo tan importante, esta nueva ley acomete la reforma del artículo 49.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), para desvincular el régimen jurídico de la muerte de la persona trabajadora, como causa de extinción del contrato de trabajo, del aplicable a los supuestos de incapacidad permanente.

En paralelo, se elimina la automaticidad de la extinción del contrato de las personas que acceden a la situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y se condiciona la decisión empresarial a la voluntad de la persona trabajadora y a la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo o a la existencia de un puesto de trabajo vacante y disponible acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación.

En definitiva, la empresa únicamente podrá activar esta causa de extinción del contrato de trabajo cuando la adopción de las anteriores medidas suponga una carga excesiva en los términos que ahora se dirá.

La citada 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, igualmente, la correlativa 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 adelante, LGSS), para acompasar su contenido al cambio normativo que se introduce en el ET, con carácter transitorio y hasta que se modifique la regulación relativa a la compatibilidad del trabajo con la percepción de la prestación económica por incapacidad permanente.

II.- Estructura y entrada en vigor

La presente ley cuenta con dos artículos, una disposición adicional y cuatro disposiciones finales. El artículo primero introduce las tres modificaciones en el ET a las que ahora se hará referencia (arts. 49.1.e) y 49.1.n) y 48.2)

El artículo segundo modifica el apartado 5 del artículo 174 LGSS, con la finalidad de adaptar la dinámica de la prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal y la efectividad de las pensiones de incapacidad permanente total y absoluta o de gran incapacidad a las nuevas situaciones derivadas de la referida modificación del artículo 49 ET.

La disposición adicional única de la Ley 2/2025 introduce una adecuación terminológica en el conjunto del ordenamiento laboral y de Seguridad Social. En cumplimiento de la reciente reforma del artículo 49 de la Constitución Española, se sustituyen las expresiones “gran invalidez” y “invalidez no contributiva” por las de “gran incapacidad” y “incapacidad no contributiva”, respectivamente. Esta modificación se aplica al ET, a la LGSS, así como a la Ley reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, garantizando una coherencia terminológica transversal en consonancia con el nuevo enfoque constitucional inclusivo.

La disposición final primera modifica el artículo 120 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, introduciendo un nuevo apartado 2 con el objeto de otorgar carácter urgente y preferente a los procedimientos judiciales vinculados a la extinción del contrato por las causas previstas en el nuevo artículo 49.1.n) ET.

Asimismo, la disposición final segunda identifica el título competencial que habilita al Estado para legislar en materia laboral y de Seguridad Social; la disposición final tercera otorga una habilitación normativa al Gobierno para promover el desarrollo reglamentario de la ley.

En particular, se establece que, en el plazo de seis meses, el Gobierno deberá presentar una propuesta normativa sobre la compatibilidad entre el trabajo y la incapacidad permanente, conforme a las recomendaciones del Pacto de Toledo, que será tramitada como Proyecto de Ley. De forma paralela, se prevé la elaboración, en el plazo de doce meses, de otro Proyecto de Ley específico para los regímenes estatutarios del personal de la Guardia Civil, del Cuerpo Nacional de Policía y de las

Fuerzas Armadas, a fin de garantizar también en dichos cuerpos el ejercicio efectivo del derecho a la adaptación del puesto de trabajo en caso de incapacidad sobrevenida.

Finalmente, la disposición final cuarta establece que la ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE, es decir, mañana 1 de mayo de 2025, conforme al principio de seguridad jurídica y de publicidad normativa.

III.- Reforma del Estatuto de los Trabajadores:

Como decía, el artículo primero supone la modificación de tres preceptos del ET, a saber: arts. 48.2, 49.1.e) y 49.1.n), suponiendo, de forma sintética lo siguiente:

1º) Ampliación de las causas de suspensión del contrato y reserva de puesto (art. 48.2 ET)

La reforma modifica el artículo 48.2 ET, ampliando los supuestos de suspensión con reserva del puesto de trabajo. Además de los casos en que la incapacidad permanente sea objeto de revisión por mejoría, se añade la hipótesis de que se estén tramitando ajustes razonables o una posible recolocación durante un periodo máximo de hasta dos años.

Durante dicho intervalo, el trabajador podrá percibir la prestación de incapacidad temporal, lo que garantiza la continuidad de la protección económica.

2º) Derogación del automatismo extintivo por declaración de incapacidad permanente (art. 49.1.e) ET)

Se modifica el art. 49.1.e) ET en su redacción previa, que permitía la extinción automática del contrato tanto por fallecimiento por declaración de cualquier tipo de incapacidad permanente. A partir del 1 de mayo de 2025, esta letra queda limitada a la causa de extinción por fallecimiento del trabajador.

Es decir, hasta la entrada en vigor de la norma que se comenta, el ET permitía la extinción automática del contrato de trabajo por reconocimiento de una

incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez, conforme a lo dispuesto en el artículo 49.1.e) ET. Esta previsión ha sido derogada expresamente, subsistiendo dicha letra únicamente para regular la extinción por muerte del trabajador.

3º) Nueva letra n): extinción condicionada por IP

Se introduce una nueva letra n) en el artículo 49.1 del ET, conforme a la cual la extinción contractual en casos de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total sólo será posible si:

- No se pueden realizar ajustes razonables por implicar una carga excesiva para la empresa.
- No existe un puesto vacante y adecuado al nuevo perfil y situación funcional del trabajador.
- El trabajador rechaza expresamente la propuesta de adaptación o de recolocación formulada razonablemente por la empresa.

Esta nueva configuración normativa traslada el foco de la extinción a un modelo de conservación del empleo, en el que la voluntad del trabajador y la obligación empresarial de adaptación razonable se erigen como elementos determinantes.

Por la importancia que tiene en la adaptación, la evaluación de la carga excesiva, el legislador introduce los siguientes criterios objetivos para evaluar si una adaptación supone una carga excesiva:

- Tamaño, situación económica y volumen de negocio de la empresa.
- Existencia de subvenciones públicas para sufragar las adaptaciones.

En empresas de menos de 25 trabajadores, se presume carga excesiva cuando el coste supere:

- La indemnización prevista en el art. 56.1 ET,
- seis meses del salario del trabajador afectado.

El trabajador dispone de 10 días naturales desde la notificación de la resolución de IP para manifestar su voluntad de mantener la relación laboral. Mientras que la empresa, por su parte, dispone de un plazo de 3 meses para:

- Ejecutar los ajustes razonables.
- Ofrecer un puesto vacante compatible.
- O bien, justificar motivadamente la extinción del contrato.

El proceso requiere la intervención de los servicios de prevención, que evaluarán las condiciones de salud, las adaptaciones necesarias y los puestos alternativos posibles, con participación de la representación legal de los trabajadores.

IV. Reforma del artículo 174.5 LGSS: adecuación a la nueva situación jurídica

La Ley 2/2025 adecua también la legislación de Seguridad Social, modificando el artículo 174.5 del LGSS. Esta previsión regula la prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal mientras se resuelve la calificación de IP. Y es muy importante, seguramente una de las cuestiones más relevantes que, si tras esta calificación, el trabajador se reincorpora por haberse adaptado el puesto o por haber sido recolocado, la pensión de IP queda suspendida durante el desempeño de dicho trabajo, en virtud del artículo 198 LGSS, referido a las compatibilidades en el percibo de prestaciones económicas por incapacidad permanente.

En caso de extinción de la relación laboral, los efectos de la pensión se retrotraen hasta el día siguiente al de la extinción de la incapacidad temporal.

Se mantiene la obligación empresarial de cotización durante este periodo, incluso si no se declara la incapacidad permanente tras la finalización del proceso de IT, hasta agotar los 545 días naturales.

V. Disposiciones complementarias:

- La disposición adicional única de la Ley 2/2025 introduce una adecuación terminológica en el conjunto del ordenamiento laboral y de Seguridad Social sustituyendo el concepto “gran invalidez” por “gran incapacidad” o “complemento de asistencia de tercera persona”, e “invalidez no contributiva” por “incapacidad no contributiva”. Esta modificación se aplica al ET, a la LGSS, así como a la Ley reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, garantizando una coherencia terminológica transversal en consonancia con el nuevo enfoque constitucional inclusivo.
- La disposición final primera modifica el artículo 120 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, introduciendo un nuevo apartado 2 con el objeto de otorgar carácter urgente y preferente a los procedimientos judiciales vinculados a la extinción del contrato por las causas previstas en el nuevo artículo 49.1.n) ET.
- La disposición final segunda refiere el desarrollo reglamentario en el plazo de seis meses. El Gobierno debe así presentar un proyecto de ley sobre compatibilidad entre trabajo e incapacidad permanente, en coherencia con las recomendaciones del Pacto de Toledo.

VI. Conclusión y previsible aplicabilidad

Como se puede apreciar, por tanto, la Ley 2/2025 representa el fin del automatismo extintivo en casos de gran incapacidad permanente total o absoluta y su sustitución por un sistema basado en ajustes razonables, reservas de puesto y reubicación. Con todo, la referencia expresa en el art. 174.5 LGSS a la posibilidad de suspender la prestación de reincorporarse el trabajador a un puesto cuyo ajuste razonable lo haga incompatible con la pensión en los términos del art. 198 LGSS, puede aminorar sustancialmente las solicitudes y/o aceptaciones de las personas trabajadoras a la adaptación o ajuste razonable ofrecido por la empresa y, por tanto, reducir los efectos

de estos cambios normativos, que previsiblemente no serán tan relevantes como previsiblemente cabía presumir.

ANEXO. PRECEPTOS MODIFICADOS:

Artículo 48.2 ET	
Hasta el 30/04/2025	Desde el 01/05/2025
<p>«2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación 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, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente».</p>	<p>«2. (texto anterior idéntico) (...)</p> <p>(in fine) En los supuestos previstos en la letra n) del artículo 49.1, también subsistirá la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo durante el tiempo necesario para ejecutar los ajustes razonables o</p>

	proceder al cambio a un puesto vacante y disponible».
--	---

Artículo 49.1.e) ET	
Hasta el 30/04/2025	Desde el 01/05/2025
«e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2».	«e) Por muerte de la persona trabajadora».

Art. 49.1.n) ET (Se añade)	
No existía	<p>«n) Por declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, 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.</p> <p>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</p>

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.

Sin perjuicio de lo anterior, 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.^aLa indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56.1.

2.^a. Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación.

La persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente en alguno de los grados citados en el párrafo primero de esta letra n) para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.

La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde

	<p>la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, 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 del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.</p> <p>Los servicios de prevención determinarán, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, 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 los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.»</p>
--	---

Art. 174.5 LGSS	
Hasta el 30/04/2025	Desde el 01/05/2025 Idéntico contenido, pero se añade:

<p>Se prolongan los efectos económicos de la IT hasta la calificación de la IP. Los efectos económicos se retrotraen si la prestación es superior a la IT. Subsiste la obligación de cotizar hasta los 545 días naturales si no se reconoce la IP.</p>	<p>Si no se extingue el contrato por aplicación del art. 49.1.n) ET, la pensión de IP se suspende mientras el trabajador desempeñe el puesto adaptado o alternativo incompatible con la pensión (art. 198 LGSS).</p>
--	--

AUTORA

Gemma Fabregat

Of Counsel de **Sagardoy Abogados**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la

Seguridad Social de la **Universitat de València**

