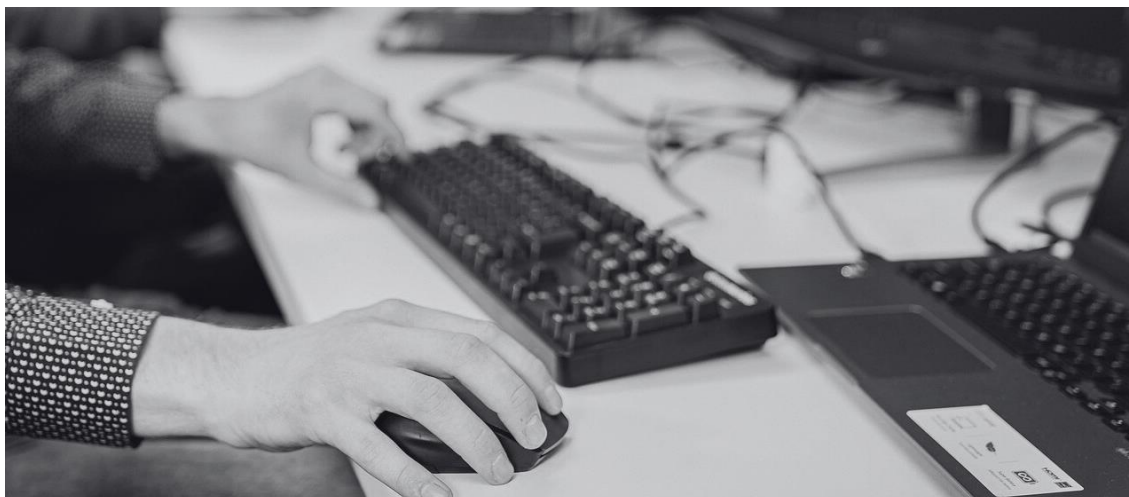




NOTA INFORMATIVA

LA NUEVA LEY 2/2025 ELIMINA EL DESPIDO AUTOMÁTICO POR INCAPACIDAD PERMANENTE Y OBLIGA A ADAPTAR EL PUESTO DE TRABAJO

En el BOE del 30 de abril se ha publicado la Ley 2/2025, de 29 de abril, que modifica el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social con el propósito de evitar la extinción automática de los contratos laborales en casos de incapacidad permanente de las personas trabajadoras.

Esta reforma responde al mandato constitucional de garantizar la igualdad, así como al marco jurídico europeo (Directiva 2000/78/CE) y a la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad, ratificada por España el 3 de diciembre de 2007, y establece un procedimiento obligatorio de adaptación del puesto de trabajo.

Objeto de la reforma

La norma modifica de forma sustancial el artículo 49.1 del Estatuto, de modo que la declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez ya no implicará la extinción inmediata del contrato. En su lugar, será necesario analizar si es posible realizar ajustes razonables que permitan la continuidad de la relación laboral. Solo si estos ajustes suponen una carga excesiva para la empresa o si no existe un puesto vacante adecuado, podrá procederse al despido. La nueva redacción se incorpora bajo la letra n) del artículo 49.1.

¿Cuándo se considera que los ajustes suponen una carga excesiva para la empresa?

Para determinarlo, se tendrá especialmente en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación financiera y el volumen de negocio total de la empresa. La carga no se considerará excesiva cuando sea suficientemente compensada mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas.

Regla especial

En las empresas que ocupen 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 cubierta por ayudas o subvenciones públicas, supere la mayor de las siguientes cantidades:

1. La indemnización que correspondería a la persona trabajadora según lo establecido en el artículo 56.1.
2. Seis meses del salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación.

El procedimiento

1. La persona trabajadora dispondrá de diez días naturales desde la notificación de la resolución que califique la incapacidad permanente (en cualquiera de los grados citados) para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.
2. La empresa tendrá un plazo máximo de tres meses desde la misma notificación para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto. Si estos ajustes suponen una carga excesiva o no existe un puesto vacante adecuado, podrá extinguir el contrato en ese mismo plazo. La decisión deberá estar motivada y comunicarse por escrito a la persona trabajadora.
3. Si la medida implica un cambio de puesto, la persona trabajadora podrá rechazarlo.

Los servicios de prevención, conforme a la normativa aplicable y previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, determinarán el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluyendo formación, información y vigilancia de la salud. También identificarán los puestos compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

Además, esta norma modifica el artículo 48.2 para contemplar un periodo de suspensión del contrato —con reserva del puesto— mientras se evalúan los ajustes razonables o el traslado a otro puesto. Este plazo se podrá extender hasta dos años si la incapacidad pudiera ser revisada por mejoría.

En coherencia con la reforma, se modifica el artículo 174.5 de la Ley General de la Seguridad Social, de forma que, cuando una persona con incapacidad permanente continúe trabajando gracias a ajustes razonables o a un cambio de puesto, se suspenderá el abono de la pensión durante el tiempo en que ejerza un trabajo incompatible con su percepción.

Finalmente, la norma adapta el lenguaje sustituyendo las expresiones “gran invalidez” por “gran incapacidad” y “invalidez no contributiva” por “incapacidad no contributiva”.

La derogación del despido automático por incapacidad permanente entrará en vigor el 1 de mayo de 2025.

Nota informativa: el objetivo de este boletín es simplemente informar de aquellas novedades que creemos de interés. En ningún caso pretende ser una vía de asesoramiento legal. Si necesita cualquier duda y/o aclaración, o ampliación sobre el contenido de este boletín no dude en ponerse en contacto con los profesionales del despacho.