

## INCAPACIDAD PERMANENTE Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El pasado miércoles 30 de abril fue publicada en el BOE la 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.

Dicha norma positiviza la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) recogida en su Sentencia de 18 de enero de 2024 dictada en el Asunto C-631/2022, y que vino a concluir que la redacción anterior del Art. 49.1 e) del Estatuto de los Trabajadores (ET) era contraria a la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, por establecer que el empresario podía *“poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente para ejecutar las tareas que le incumben en virtud de dicho contrato debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva”*.

De esta forma, la nueva redacción el Art. 49.1 ET detalla en su nuevo apartado n) la manera en la que deben proceder las partes del contrato de trabajo en el caso de que el trabajador sea reconocido en situación de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, ahora denominada “gran incapacidad”.

En estos casos, corresponderá al trabajador manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral dentro de los 10 días naturales siguientes a la fecha de notificación de la resolución en la que se califique la incapacidad permanente.

Si el trabajador no manifestara esa voluntad en el plazo indicado, habrá que entender que la empresa estará facultada para dar por terminada la relación laboral con el trabajador con causa en su incapacidad permanente.

Si por el contrario, el trabajador manifestara a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral, la empresa dispondrá de un plazo máximo de 3 meses, contados desde la fecha de notificación de la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables, el cambio de puesto de trabajo o, cuando ambas opciones resulten una carga excesiva, para proceder a la extinción del contrato. En todo caso, esta decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.

A estos efectos los servicios de prevención determinarán, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y previa consulta de 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 del trabajador e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación del trabajador.


Para determinar si la carga es excesiva se tendrán 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 trabajadores 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: la indemnización a la que tendría derecho a percibir el trabajador por despido improcedente o el importe correspondiente a 6 meses de salario del trabajador que solicita la adaptación.

Durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible, subsistirá la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, teniendo el trabajador en ese lapso de tiempo derecho a percibir la prestación de incapacidad permanente que le hubiera sido reconocida.

Si no fuera posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, de no existir 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, la empresa podrá extinguir el contrato de trabajo con causa en la incapacidad permanente del trabajador.

Si finalmente se hiciera efectiva la reincorporación del trabajador en la empresa, 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 (nueva redacción del Art. 174.5 de la Ley General de la Seguridad Social dada por la Ley 2/2025). 

Por último hay que indicar que, de manifestar el trabajador su voluntad de mantener la relación laboral, si la empresa procediera la extinción de su contrato de trabajo obviando las obligaciones anteriores, el trabajador podrá demandar a la empresa por despido, en cuyo caso *“el procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente”* (nuevo apartado 2 del Art. 120 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, introducido por la Ley 2/2025).

En todo caso, esta forma de actuar, tanto por el trabajador declarado en situación de incapacidad permanente en los grados de total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o de gran incapacidad, como por la empresa, procederá, tal y como establece el nuevo Art. 49.1 n) ET *“sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2”* también del ET.

En consecuencia, si como establece este último precepto, la resolución del INSS declarando al trabajador en situación de incapacidad permanente en los grados de total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o de gran incapacidad, prevé que en el periodo de dos años dicha situación pueda ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría permitiendo al trabajador su reincorporación al puesto de trabajo, habrá que entender que la aplicación del Art. 49.1 n) ET, y con ello, las obligaciones que establece dicho apartado para empresa y trabajador, quedarán postergadas hasta el transcurso del precitado periodo de 2 años sin que el trabajador haya observado esa mejoría.