



Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

La publicación de la Ley 2/2025 establece notorias modificaciones en el ámbito de la incapacidad permanente, ya que suprime la IP de las causas tasadas para la extinción de la relación laboral. Esta reforma legislativa parte de la STJUE 18 de enero 2024 (C-631/22), *Ca Na Negreta*, en la cual el tribunal declaró contrario al art. 5 de la Directiva 2000/78/CE el hecho de que el empresario disponga de la posibilidad de extinguir el contrato en caso de que se otorgue una discapacidad sobrevenida.

Es interesante remarcar la sentencia del **Tribunal Constitucional 51/2021** donde se reconoció que el derecho a no ser discriminado por razón de discapacidad, consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española, incluye el derecho a recibir ajustes razonables en el entorno laboral. El Tribunal destacó que el incumplimiento de esta obligación por parte del empleador puede invalidar medidas como el despido o sanciones disciplinarias, incluso si se basan en razones objetivas, si no se ha garantizado previamente la igualdad de trato mediante los ajustes necesarios.

A partir de la decisión del TJUE se constató la necesidad de adaptar la normativa española a los estándares europeos en materia de protección de los derechos laborales, especialmente en lo que respecta a la adaptación del puesto de trabajo para personas con discapacidad.

En respuesta a la sentencia del TJUE, el Gobierno español presentó el 26 de julio de 2024 un proyecto de ley para modificar el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de desvincular el régimen jurídico de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras del aplicable a la muerte del trabajador.

Este proyecto fue calificado el 10 de septiembre de 2024 y publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales el 13 de septiembre del mismo año. Su tramitación parlamentaria incluyó su debate en el Congreso de los Diputados y su posterior aprobación en el Senado.



Esta reforma legislativa pretende orientar la normativa española hacia una regulación que siga una tendencia igualitaria y no suponga en ningún caso discriminación por discapacidad, acatando la normativa internacional, como “La Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad”.

En España, pero, antes que se reformara la ley ya se abordaban cuestiones de este ámbito siguiendo la normativa europea. Como el caso de la **sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 5 de junio de 2017 (Rec. 3169/2016)**: se aborda la incapacidad permanente y las consecuencias laborales de la misma. En ella, el Tribunal Supremo establece que la incapacidad permanente no puede justificar automáticamente la extinción del contrato sin pasar previamente por un proceso de adaptación razonable al puesto de trabajo. Esto se alinea con los principios establecidos en la Directiva 2000/78/CE.

También ocurría en resoluciones anteriores, como sería el caso de la **sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 18 de abril de 2013 (Rec. 4678/2012)**: Esta sentencia establece los parámetros en los que se debe analizar la discapacidad sobrevenida y la extinción de la relación laboral. Se establece que, en caso de discapacidad sobrevenida, debe evaluarse si se han dado todas las condiciones para una adaptación razonable del puesto de trabajo antes de proceder a la extinción.

Del mismo modo se resuelve en el TSJ de Madrid, **en la sentencia de 18 de enero de 2022 (Rec. 2094/2021)**: así las cosas, el TSJ resolvió que la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente no puede producirse de forma automática si el empresario no demuestra haber tomado en cuenta la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo. La sentencia refuerza la importancia de la adaptación razonable y sigue el razonamiento de la Unión Europea en cuanto a la necesidad de intentar medidas de adaptación antes de extinguir el contrato

Actualmente, con la nueva ley, se establece la obligación de adaptar el puesto de trabajo y de ofrecer la posibilidad de reubicación del trabajador, en lugar de considerar únicamente la extinción automática del contrato de trabajo.



Novedades principales

Supresión de la extinción automática por IP

Anteriormente, la declaración de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total resultaba en la extinción automática del contrato de trabajo, la nueva ley elimina esta práctica, modificando el art 49.1.e y n del ET. Ante la declaración de inaptitud sobrevenida el trabajador debe de notificar en un plazo de 10 días naturales su voluntad de reincorporación en el puesto de trabajo. La empresa tiene la obligación de facilitar medidas de adaptación o recolocación al puesto, la extinción solo será posible si no fuere posible realizar ajustes razonables o si el trabajador rechaza una propuesta válida de cambio de puesto.

Supuestos de carga excesiva

Se establece que cuando la carga de adaptación sea excesiva podrán no realizarse las adaptaciones, dependiendo del coste de aplicación de medidas, de la situación económica de la empresa o del volumen de ésta. Por otro lado, se incluye un criterio excepcional para empresas con menos de 25 trabajadores, en este caso la carga se considerará automáticamente excesiva si supera el coste: de indemnización por despido objetivo o de seis mensualidades del salario del trabajador.

Reserva del puesto de trabajo y tramitación preferente

Durante el periodo de valoración y ejecución de ajustes, se mantiene la suspensión del contrato con reserva del puesto (art 48.2 ET), esto incluye un derecho a revisión en caso de que la incapacidad esté sujeta a posible mejora. Los procedimientos relacionados con la extinción por incapacidad previstos en el artículo 49.1.n) serán tramitados con carácter urgente y preferente según el art 120.2 de la LRJS.

Interrupción de la prestación de incapacidad

Cuando la declaración de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran incapacidad no cause la finalización del vínculo laboral, ya sea por adaptación razonable y adecuada del puesto de trabajo o por reasignación del mismo, la prestación por incapacidad permanente se detendrá mientras se esté desempeñando el mismo



trabajo con adaptaciones o cualquier otro que se considere incompatible con el cobro de la pensión correspondiente según la modificación del 174 LGSS.