

Cambios en las consecuencias contractuales de la incapacidad laboral



Mayo 2025

¿Hablamos?

María Eugenia Guzmán López

Socia de Derecho Laboral en
PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Julio Calvo

Socio de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
julio.calvo.eguizabal@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Senior Counselor de Derecho
Laboral en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com

Amaya Garrido Courel

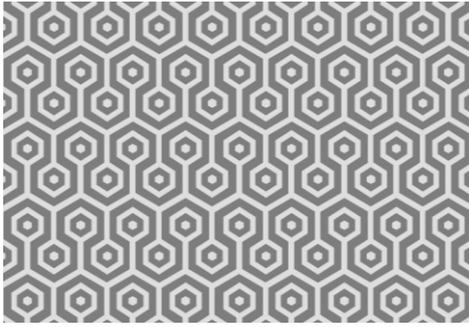
Abogada de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
amaya.garrido.courel@pwc.com

Hemos tenido hace poco una reforma inesperada del Estatuto de los Trabajadores, concretamente del contrato por circunstancias de la producción, operada por la Ley 1/2025, de 1 de abril, de prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario. La semana pasada tuvimos otra, esta vez esperada, en la que lo que sorprende es el retraso con que se ha publicado una norma imprescindible para resolver un problema en la extinción de los contratos de trabajo. Un problema que es típico de los dilemas que afronta nuestro Derecho del Trabajo en el siglo XXI, caracterizado por una construcción multinivel con normas de distinto origen; un activismo notable de algunos tribunales nacionales; y una creciente inseguridad jurídica para las empresas, que afrontan obligaciones no contempladas en la ley que deben aplicar. Desde este punto de vista, es una reforma que debemos agradecer, en cuanto aclara el alcance de los poderes y de las obligaciones de las empresas en un momento tan crítico como lo es el de la extinción del contrato de trabajo.

Así, el Boletín Oficial del Estado de 30 de abril de 2025, ha publicado la Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, (TRLET), en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, así como el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

(TRLGSS) en materia de incapacidad permanente. Norma no muy extensa, su objetivo principal es introducir en nuestro Derecho una nueva obligación para las empresas, la de tratar de acometer ajustes razonables antes de extinguir el contrato de una persona trabajadora declarada en situación de incapacidad permanente; o, desde otro punto de vista, el derecho de las personas que trabajan a que su contrato sólo sea extinguido en caso de esta declaración si dichos ajustes no son posibles.

Las reformas del TRLET siguen una doble dirección. La primera es desacoplar la incapacidad permanente de la muerte desde el punto de vista de su tratamiento como causa de extinción del contrato de trabajo, rompiendo una vinculación que lleva décadas en el Derecho español, y que respondía a la lógica de que la incapacidad permanente era una especie de «muerte laboral» al hacer inviable la condición de parte del contrato de trabajo. A partir de ahora la letra e) del artículo 49.1 TRLET sólo contemplará la extinción automática por muerte del trabajador, introduciéndose una nueva letra n)) para los supuestos de gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, que antes suponían también la extinción automática y pasan a ser supuestos de extinción condicionados a un tratamiento especial, si bien siguen siendo no indemnizados.



Así, en esta letra n) se prevé ahora que no se podrá extinguir el contrato por incapacidad permanente/gran invalidez cuando:

- No sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa,
- 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.

Este régimen más protector del trabajador deriva de las exigencias impuestas por el Tribunal de Justicia unioneuropeo en sus sentencias de 10 de febrero de 2022 en el asunto C-485, Caso Rail y de 18 de enero de 2024 en el asunto C-631/22, Ca Na Negreta, por lo que nuestros jueces ya lo venían aplicando.

El resto del precepto se dedica a definir el alcance de la obligación. 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. Es importante la referencia legal a que la carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas.

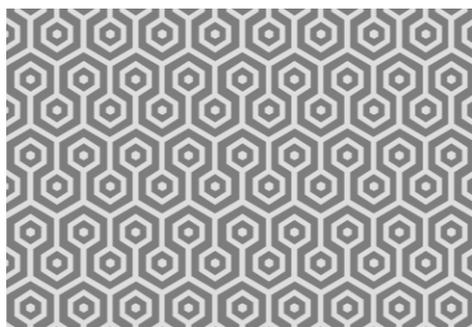
Respecto a las empresas que empleen a menos de 25 personas trabajadoras, se prevé que será excesiva la carga cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que

pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes:

1. La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56.1.
2. 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. De no hacerse tal declaración, entendemos que se producirá la extinción del contrato de la forma tradicional, sin indemnización, y la persona pasará a percibir la prestación correspondiente de la Seguridad Social. Los mismos efectos deben producirse si el trabajador rechaza la propuesta de un nuevo puesto de trabajo o la adaptación del original.

En cuanto al plazo del que dispone la empresa para dar cumplimiento a esta obligación, éste será de tres meses, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente. Si no resulta posible realizar los ajustes razonables, por los motivos contemplados por la ley, la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato. En este caso la decisión de la entidad empleadora deberá ser motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.



Se involucra en el nuevo régimen establecido como es lógico a los servicios de prevención, que determinarán 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. También se les encarga identificar los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

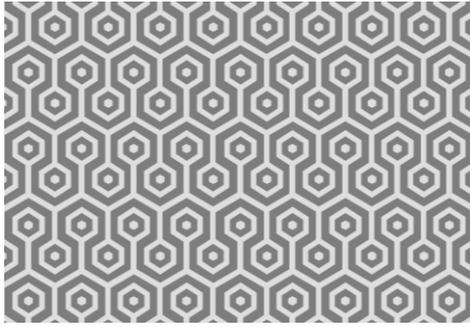
Estos cambios en la ordenación de la extinción en el TRLET se ven acompañados de otros instrumentales y complementarios. Uno se produce en esta misma norma, y afecta a la institución de la suspensión del contrato de trabajo, para la que se crea un nuevo supuesto en el artículo 48.2, para incluir el periodo de espera, 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. No se indica una duración para esta suspensión, pero es lógico que apliquen los plazos establecidos en el nuevo artículo 49.1.n) TRLET para proceder a los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible.

Otro cambio se produce en la legislación de Seguridad Social, concretamente en el TRLGSS, cuyo artículo 174.5 recibe una nueva redacción mediante la introducción de un nuevo párrafo que se ocupa de regular las consecuencias en la prestación en los casos contemplados por el artículo 49.1.n) TRLET, cuando no se produce la extinción de la relación laboral, por llevar a cabo la empresa la adaptación del puesto de trabajo o por

haber destinado a otro puesto a la persona trabajadora. Durante este período 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, de acuerdo con el artículo 198 del miso TRLGSS, que se ocupa precisamente de las compatibilidades en el percibo de prestaciones económicas por incapacidad permanente. Esto supone que la persona recibirá exclusivamente la retribución correspondiente a los servicios prestados tras la declaración de incapacidad.

Esta reforma de la TRLGSS es, en todo caso, provisional y transitoria, ya que estará vigente sólo hasta que se modifique la regulación relativa a la compatibilidad del trabajo con la percepción de la prestación económica por incapacidad permanente. Para ello la disposición final tercera de esta Ley 2/2025 habilita al Gobierno para que, en el plazo de seis meses y en el marco del diálogo social, presente 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.

Se aprovecha esta reforma para realizar una adaptación terminológica de nuestra legislación social, abandonando algunas expresiones hoy consideradas inadecuadas. De esta manera, las referencias contenidas en el TRLGSS, en el TRLET y en la Ley reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero y su normativa de desarrollo, relativas a la «gran invalidez» se sustituyen por «gran incapacidad».



También se sustituyen las referencias a la «invalidez no contributiva» en el TRLGSS por la expresión «incapacidad no contributiva». Esto se hace para adaptar esta legislación a la reciente reforma del artículo 49 de la Constitución Española, operada el 17 de febrero de 2024, que sustituyó las referencias a los «disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos» por otra, más civilizada, a las «personas con discapacidad».

Este nuevo deber para las empresas generará litigiosidad, es claro, en cuestiones tales como el concepto de carga excesiva o de puesto adecuado. Por ello la Ley termina con una modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, operada por la Disposición final primera, que afecta al artículo 120, que es el que se ocupa de indicar el procedimiento a seguir en los procesos

sobre extinción por causas objetivas. Éstos se regían, y siguen haciéndolo, por las normas de los procesos por despidos y sanciones, con alguna especialidad. A partir de la Ley 2/2025 se prevé un supuesto especial, el de los procesos de extinción tras una declaración de incapacidad, los regulados en esta ley. En estos casos la regulación será la misma que para el resto de procesos de extinción por causas objetivas, pero el procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente.

Esto supone más carga para los tribunales y mayor judicialización de las relaciones laborales, algo difícilmente compatible con los recientes cambios introducidos en nuestro proceso y en nuestros tribunales por la Ley Orgánica 1/2025, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia.