

**la incapacidad permanente ya no implica una extinción de la relación laboral.**

La Ley 2/2025, de 29 de abril, publicada en el BOE 30 de abril, por la que se modifican el Estatuto de los Trabajadores (ET), en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y la Ley General de la Seguridad Social, en materia de incapacidad permanente, establece la derogación del artículo 49.1 e) del ET, que hasta ahora permitía el despido automático de empleados al reconocerse una incapacidad permanente.

Esta ley es la respuesta del poder legislativo de España a la conclusión alcanzada por el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TJUE), en sentencia de 18 de enero de 2024, analizando dos cuestiones prejudiciales planteadas por el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares.

En dicha sentencia, el TJUE consideró que, para que el empresario pueda poner fin a un contrato de un trabajador a quien le fuera declarada una incapacidad permanente sobrevenida durante la relación laboral, antes debía realizar ajustes razonables que permitieran a este trabajador mantener su empleo o demostrar que tales ajustes podrían constituir una carga excesiva.

Resumimos a continuación las principales cuestiones para tener en cuenta:

- Los supuestos de incapacidad permanente absoluta o total o de gran incapacidad dejan de ser causa de extinción automática del contrato de trabajo.
- Se podrá extinguir el contrato de trabajo por declaración de una incapacidad permanente en cualquiera de sus grados cuando la empresa no pueda realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva, cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona, o cuando, existiendo dicha posibilidad, esta rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.

En empresas de menos de 25 trabajadores, se entenderá que la carga es excesiva 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:

- (i) La indemnización por despido improcedente del trabajador, o
- (ii) Seis meses de salario del trabajador que solicita la adaptación.

En el resto de las empresas, la nueva regulación solo especifica que para determinar si la carga es excesiva se tendrá en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación con:

- (i) El tamaño de la empresa.
- (ii) Su situación económica.
- (iii) Su volumen de negocios total.

- El trabajador tiene un plazo de 10 días naturales desde que se le notifique la resolución en la que se califica la incapacidad permanente para manifestar por escrito su voluntad de mantener la relación laboral. Por su parte, la empresa contará con un plazo máximo de tres meses desde que se le notifique esta resolución para realizar los ajustes razonables o el cambio del puesto de trabajo.

Cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá del mismo plazo para la extinción del contrato de trabajo, que deberá comunicar al trabajador por escrito y de forma motivada.

- Durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible, se mantendrá la suspensión de la relación laboral.
- La norma prevé que la prestación de incapacidad permanente se suspenderá mientras la persona beneficiaria desempeñe el mismo puesto de trabajo con adaptaciones o haya sido recolocada en otro que resulte incompatible con la percepción de la pensión que corresponda.

**PARA MAYOR INFORMACION, CONSULTE CON NUESTRO  
EQUIPO DE PROFESIONALES**