

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.

Hasta la entrada en vigor de esta Ley (1.05.2025), la declaración de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez (ahora denominada Gran Incapacidad) conllevaba, de forma automática, la extinción del contrato de trabajo.

La Ley 2/2025 elimina este automatismo, estableciendo en qué condiciones la declaración de I.P. puede ser causa válida de extinción del contrato. Así, solo procederá cuando se cumplan las siguientes premisas (acumulativamente):

- No deben poder realizarse ajustes razonables en el puesto de trabajo sin que ello suponga incurrir en una carga excesiva para la Empresa⁽¹⁾. La Empresa debe valorar la posibilidad de adaptar el puesto antes de extinguir el contrato.
- Debe constatarse que no existe un puesto vacante dentro de la Empresa que sea compatible con la nueva situación de Incapacidad del Trabajador. Es decir, si la adaptación del puesto original no es posible, la Empresa debe explorar la reubicación en otras vacantes existentes que el trabajador pueda desempeñar.
- Si existiera un puesto vacante y compatible o si se propusiera una adaptación razonable, la extinción solo procederá si el trabajador rechaza un cambio de puesto adecuado a sus capacidades actuales. Esto introduce la voluntad del trabajador como factor relevante en el proceso.

Plazo

Una vez declarada la Incapacidad Permanente, el Trabajador dispone de un plazo de 10 días para manifestar a la Empresa su deseo de continuar en la misma, explorando las opciones de adaptación o reubicación.

Tras esta manifestación (o la falta de ella), la Empresa tiene un plazo de 3 meses para llevar a cabo las valoraciones necesarias, proponer los ajustes o reubicaciones si son viables o si no lo son bajo los criterios establecidos, extinguir el contrato de forma motivada. La exigencia de motivación en la extinción es clave para garantizar que se han cumplido los requisitos de la nueva Norma.

⁽¹⁾ Define carga excesiva atendiendo al tamaño de la Empresa y a su situación económica y contempla un régimen especial para aquellas Empresas que cuenten con menos de 25 personas trabajadoras. Los criterios objetivos para determinar esta carga excesiva son fundamentales para dar seguridad jurídica tanto a Empresas como a Trabajadores.

Suspensión de la relación laboral.

Subsistirá la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la Resolución por la que se declare la Incapacidad Permanente.

- En el supuesto de la extinción de la situación de Incapacidad Temporal con declaración de Incapacidad Permanente (Total, Absoluta o Gran Incapacidad) cuando, a juicio del Órgano de Calificación, la situación de Incapacidad del Trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo.
- Durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible.

Se incluye asimismo la posibilidad de suspender el percibo de la pensión de Incapacidad Permanente si el Trabajador continúa trabajando en un puesto que ha sido adaptado a sus nuevas capacidades.

Se modifica la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para incorporar la tramitación preferente de los procesos judiciales que puedan derivarse de las extinciones contractuales.

EMPLEADAS DE HOGAR

Antes del próximo mes de noviembre, los empleadores deben realizar una Evaluación de Riesgos para las personas trabajadoras que prestan servicios en el hogar familiar, dándoles toda la información necesaria en relación con los riesgos del trabajo que desempeñan y poniendo en marcha las medidas preventivas que correspondan.

El 14 de mayo el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ha puesto a disposición de los empleadores de hogar una herramienta gratuita disponible a través del portal prevencion10.es para cumplir con estas obligaciones legales. Pueden consultar dudas en el Departamento de Prevención de la Mutua que tengan asignada.

Bilbao, mayo de 2025.

Les recordamos:

HORARIO DE VERANO

Les recordamos que desde el próximo día **1 de junio, y hasta el 30 de septiembre**, la Asesoría permanecerá cerrada por las tardes. **El horario de atención a los clientes será:**

LUNES A VIERNES, de 8:30 a 14:00 horas.

Tomen buena nota a fin de que puedan ser cursados en la Seguridad Social los **partes de alta** de los trabajadores dentro de **plazo hábil**, que deberán tramitarse previa, e inexcusablemente, **antes del inicio de la actividad laboral**. Muchas gracias.