

LEY 2/2025: UN IMPORTANTE AVANCE EN LA PROTECCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ANA MARÍA ROMERO BURILLO

NET21 NÚMERO 24, Mayo 2025

El pasado 1 de mayo entró en vigor la Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifica 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 (en adelante Ley 2/2025).

La aprobación de esta Ley marca un hito normativo en la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad, por lo que el momento de su entrada en vigor no podía ser más oportuno, *el Primero de Mayo*, una jornada destinada, tal y como se resume en el lema del Manifiesto conjunto de CCOO y UGT de este año, *“Proteger lo conquistado, ganar futuro”*, a la movilización en defensa de los derechos sociales y laborales y a la lucha reivindicativa de nuevos avances y mejoras en las condiciones de trabajo.

En este sentido, la Ley 2/2025, como se indica en su propia Exposición de Motivos, pretende garantizar, de manera más eficaz, el derecho a la igualdad de empleo de las personas con discapacidad en los términos establecidos constitucionalmente (arts. 9.2, 14, 35 y 49 CE) y en el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión (RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre). A tal efecto, se aborda la modificación del régimen jurídico de la extinción del contrato de trabajo por motivos de incapacidad permanente de la persona trabajadora, poniéndose fin, de esta manera, a la extinción automática del contrato por incapacidad permanente.

Con esta reforma, España quiere dar cumplimiento a algunas de las obligaciones que sobre esta materia tenía pendientes, tanto a nivel europeo como internacional, y que se habían puesto especialmente de relieve tras la STJUE de 18 de enero de 2024 (Asunto C-631/22- *Ca Na Negreta*). De este modo, la Ley 2/2025 atiende al mandato previsto en el art. 27.1 de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad de 2006, ratificada por España en 2007 y en vigor desde el 3 de mayo de 2008, en virtud del cual los Estados están obligados a garantizar que las empresas realicen los ajustes razonables que permitan a las personas con discapacidad el ejercicio de su derecho al trabajo, incluso para las personas que acceden a una situación de discapacidad con posterioridad al inicio de su actividad profesional, así como también al art. 5 de la Directiva 2000/78 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, del que se desprende que la empresa está obligada a adoptar las medidas adecuadas,

es decir, medidas eficaces y prácticas, teniendo en cuenta cada situación individual, para permitir a cualquier persona con discapacidad acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se le ofrezca formación, sin que suponga una carga excesiva para la empresa.

De acuerdo con los requerimientos normativos que se acaban de señalar, la Ley 2/2025 realiza, a nuestro parecer, unos ajustes de gran calado, que suponen un reforzamiento de uno de los principios informadores del Derecho del Trabajo como es el principio de estabilidad en el empleo, ya que se procede, por un lado, a la reformulación del régimen jurídico de la extinción del contrato previsto en el art. 49.1 e) ET, de manera que se elimina de su redacción la extinción automática del contrato de trabajo por gran invalidez (a partir de ahora gran incapacidad), incapacidad permanente absoluta o total, limitando su contenido a la causa de muerte, por otro lado, a la incorporación de un nuevo apartado n) en el art. 49.1 ET, que regula la extinción por incapacidad permanente sólo si no pueden realizarse adaptaciones razonables por la empresa que permitan a la persona trabajadora seguir trabajando y, finalmente, se procede a modificar el art. 48.2 ET, 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 la reserva de puesto de trabajo.

De forma más concreta, cabe indicar que las modificaciones introducidas por la Ley 2/2025 en el texto estatutario comportan que la extinción del contrato de trabajo tras la declaración de la situación de gran incapacidad, incapacidad permanente total o absoluta de la persona trabajadora, quede condicionada a la concurrencia de alguna de las siguientes circunstancias: a) que no puedan realizarse los ajustes razonables por resultar una carga excesiva para la empresa; b) que 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, c) que existiendo la posibilidad de realizar ajustes sin que sea una carga excesiva para la empresa o existiendo una vacante adecuada, la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo propuesto.

Como puede observarse, la reforma operada por la Ley 2/2025 supone un cambio de paradigma, en tanto que la extinción de la relación laboral ya no trae causa en la incapacidad permanente de la persona trabajadora, sino en la imposibilidad real y justificada de mantener dicha relación con las adaptaciones que resulten necesarias para la persona trabajadora.

En cuanto a la forma en que deberá procederse para dar cumplimiento a las previsiones contenidas en el art. 49.1 n) ET, la norma fija un plazo de 10 días naturales, a contar desde la fecha de notificación de la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para que la persona trabajadora manifieste por escrito a la empresa su voluntad de mantener su relación laboral. Por tanto, se exige una actitud “pro activa” de la persona trabajadora a este respecto, de manera que el silencio de la misma comportará la extinción del contrato, sin que exista en estos casos la obligación legal de indemnizar a la persona trabajadora.

Por el contrario, si la persona trabajadora manifiesta su deseo de continuar trabajando en la empresa, se abrirá un período de tres meses, a contar desde la fecha de notificación de la resolución que califica la incapacidad permanente de la persona trabajadora, para realizar los ajustes necesarios que resulten razonables o el cambio de puesto de trabajo y, en caso de que la realización de tales adaptaciones supongan una carga excesiva para la empresa o no exista un puesto de trabajo adecuado, la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato, la cual deberá ser motivada y comunicada por escrito a la persona trabajadora.

Al hilo de esta nueva regulación es posible realizar algunas consideraciones. En primer lugar, por lo que hace referencia al plazo establecido en el art. 49.1 n) ET para que la persona trabajadora manifieste su voluntad de seguir trabajado (10 días naturales), dado que el plazo que se concede a la empresa para adoptar las medidas de adaptación es de un máximo de 3 meses a contar desde la fecha en que se notifique la resolución que califica la incapacidad de la persona trabajadora, cabe entender que la manifestación que realizará la persona trabajadora de continuar trabajando se puede producir en un momento previo a conocer dichas medidas empresariales. En tal caso, cabe considerar que la persona trabajadora podrá igualmente rechazar los ajustes o el puesto de trabajo propuestos por la empresa.

En segundo lugar, en cuanto al plazo que fija la norma para que la empresa comunique a la persona trabajadora la imposibilidad de realizar las adaptaciones por suponer una carga excesiva, el modo en que queda redactada esta cuestión permite, a nuestro parecer, dos lecturas diferentes, una primera es que, una vez la persona trabajadora ha manifestado su deseo de continuar trabajando, en un plazo único de como máximo 3 meses, la empresa debe llevar a cabo la valoración de las posibilidades de realizar las medidas de adaptación y, en caso contrario, proceder a la extinción del contrato. La segunda lectura consiste en considerar la apertura de dos períodos diferentes de como máximo 3 meses cada uno de ellos, uno dirigido a la realización de las medidas de adaptación y otro destinado a la extinción motivada del contrato por la imposibilidad de realizar dichas adaptaciones.

La primera posibilidad tiene la ventaja de que dota de mayor celeridad al procedimiento, reduciendo el tiempo de espera de la persona trabajadora para su reincorporación al trabajo, pero, en contrapartida, se reduce el que puede destinar la empresa a evaluar las posibles medidas de adaptación, teniendo en cuenta, además, que en este procedimiento han de participar los servicios de prevención y la representación legal de las personas trabajadoras. La segunda, ofrece más margen de maniobra a la empresa a la hora de estudiar si es posible introducir medidas de adaptación para la persona trabajadora, pero puede alargar el procedimiento hasta un máximo de 6 meses, ya que supone ofrecer un margen de 3 meses a la empresa para que, una vez constatada la imposibilidad de realizar alguna adaptación, proceda a la extinción del contrato.

En tercer lugar, se constata que la extinción no automática en supuestos de incapacidad permanente de la persona trabajadora puede producirse tanto por motivos objetivos como subjetivos. Los motivos objetivos que llevarán a la

extinción del contrato son la imposibilidad de que la empresa pueda adaptar o facilitar un puesto de trabajo que se ajuste a la nueva situación de la persona trabajadora, pese al deseo de esta última de mantener la relación laboral, mientras que los motivos subjetivos de la extinción del contrato se encuentran vinculados a la propia voluntad de la persona trabajadora, aun cuando la empresa esté en disposición de facilitar un puesto de trabajo que se ajuste a la nueva situación de la persona trabajadora.

En cuarto lugar, por lo que respecta a las medidas que pueden adoptarse en la empresa para dar cumplimiento a la voluntad manifestada por la persona trabajadora de continuar trabajando, las medidas previstas son: por un lado, la realización de los ajustes razonables necesarios (cabe entender que en su actual puesto de trabajo), que permitan a la persona trabajadora mantener su relación laboral y, por otro lado, la cobertura de un puesto de trabajo vacante acorde con su perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora. Nada se indica sobre la priorización en la adopción de unas medidas respecto a otras, así como tampoco sobre su posible acumulación, lo cual puede interpretarse como una manera que tiene la norma de facilitar la adopción de medidas de adaptación, ofreciendo un mayor margen de maniobra a la empresa para realizar esos ajustes razonables o facilitar un puesto de trabajo adecuado al perfil de la persona trabajadora.

En quinto lugar, nótese que la continuidad en el trabajo por parte de la persona trabajadora se vincula a condicionantes muy genéricos, susceptibles de interpretación, como son la “razonabilidad” del ajuste, a que no resulte “una carga excesiva” para la empresa, así como, en el caso de vacante, a que la misma sea “acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora”. En todo caso, sobre este aspecto, cabe indicar que la Ley 2/2025 está en consonancia con las previsiones contenidas en otras normas de referencia, como el art. 40.2 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de inclusión social y los arts. 2 ii) y 5 de la Directiva 2000/78 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 otra parte, la introducción de formulaciones de carácter amplio, vinculadas a criterios de razonabilidad, adecuación, etc., no es nueva en nuestro ordenamiento jurídico, siendo posible identificar este tipo de criterios en otros preceptos de la misma norma estatutaria, como sucede, por ejemplo, en el art. 34.7 ET, donde se prevé que la persona trabajadora, para hacer efectivos sus derechos de conciliación, puede solicitar adaptaciones en materia de tiempo de trabajo y forma de trabajar siempre que dichas adaptaciones resulten razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Ahora bien, el hecho de que la norma estatutaria esté familiarizada con la aplicación de criterios más o menos genéricos no significa que se encuentre exenta de complejidad. Por ello, la Ley 2/2025, a fin de facilitar su interpretación, ya en la propia Exposición de Motivos se remite a la definición de “ajustes razonables” prevista en el art. 2 m) de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de inclusión social, según la cual hay que

entender por ajustes necesarios “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos”. Además, en el art. 49.1 n) ET se introducen una serie de indicadores con claras connotaciones económicas para determinar si los ajustes a adoptar resultan ser una carga excesiva, de manera que se indica que 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, siempre que dicha carga no sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas. En el caso de empresas de menos de 25 personas trabajadoras, además de las previsiones anteriores, se considerará que se produce una carga excesiva cuando el coste de las adaptaciones supere la cuantía mayor entre: 1) la indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el art. 56.1 ET; 2) 6 meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación.

Asimismo, con el mismo objetivo, se ha previsto que los servicios de prevención, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras, determinen 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 e identifiquen los puestos de trabajo compatibles con su nueva situación.

Aparte de estas consideraciones, nada más se indica sobre la concreción del alcance de las adaptaciones o sobre el perfil profesional de la persona trabajadora y su compatibilidad con su nueva situación. Así, por ejemplo, aunque cabe entender que el perfil profesional debe venir referido una vez realizada la cualificación de la incapacidad, no se hace ninguna mención sobre si los ajustes pueden circunscribirse o no dentro del grupo profesional. O, de igual forma, nada se indica sobre si la cobertura de un puesto vacante puede implicar a su vez un cambio de domicilio o cuál es el grado de preferencia en la cobertura con respecto a otras personas empleadas en la misma empresa. En este sentido, habrá que esperar a conocer la traducción práctica que se realiza de la norma y, en su caso, la doctrina judicial que se vaya elaborando al respecto.

Finalmente, en tanto que la reforma del texto estatutario relativa al régimen de extinción del contrato por incapacidad permanente incide de forma directa sobre otras normas laborales, la Ley 2/2025 ha procedido a modificar también, por un lado, el art. 174.5 TRLGSS, adecuando la regulación para mantener la prolongación de los efectos económicos de la incapacidad temporal hasta la resolución de la incapacidad permanente y regulando la suspensión de la pensión si la persona trabajadora se reincorpora con adaptación o a otro puesto incompatible con la pensión (Artículo segundo). Esta modificación, como se indica en la Exposición de Motivos, tiene carácter transitorio hasta que se modifique la regulación relativa a la compatibilidad del trabajo con la

percepción de la prestación económica por incapacidad permanente. A tal fin, en la Disposición Adicional Tercera, en su apartado 2, se establece un mandato al Gobierno para que en el plazo de 6 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.

Por otro lado, se da nueva redacción al art. 120 LRJS, para establecer que en los supuestos de extinción del contrato de trabajo previstos en el art. 49.1 n) ET el procedimiento tendrá carácter urgente y se le dará tramitación preferente (Disposición final primera).

Por último, cabe indicar que también se ha procedido a modificar en la normativa sobre la materia laboral y de seguridad social la denominación de las situaciones de “gran invalidez” por “gran incapacidad” e “invalidez no contributiva” por “incapacidad no contributiva”, en la línea que marca la reciente reforma del art. 49 CE (Disposición adicional única).