

UN PASO MÁS HACIA EL FIN DE AUTOMATISMO DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR DECLARACIÓN DE INVALIDEZ PERMANENTE

MARÍA DEL ALARCÓN CASTELLANOS

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la URJC

Hace escasos días, en concreto el pasado 27 de marzo de 2025, la Comisión de Trabajo, Economía Social, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones del Congreso de los Diputados aprobó, con competencia legislativa plena, el Proyecto de Ley que modifica el Estatuto de los Trabajadores (ET) y la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) en materia de extinción del contrato de trabajo por declaración de incapacidad permanente de la persona trabajadora. El texto, que avanza ahora hacia su debate en el Senado, plantea un cambio fundamental en las consecuencias laborales y en materia de Seguridad Social de la declaración de invalidez permanente en cualquiera de sus grados, otorgando además un protagonismo relevante a los servicios de prevención.

1. El origen de la reforma: del automatismo extintivo a la obligación de adaptación del puesto de trabajo.

El origen de la inminente reforma normativa lo podemos situar en la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), especialmente a raíz de la Sentencia de 18 de enero de 2024 (C-631/22, “Ca Na Negreta”), en la que se consideró contrario al art. 5 de la Directiva 2000/78/CE que el empresario pudiera extinguir automáticamente el contrato de trabajo por una declaración de incapacidad permanente sobrevenida durante la relación laboral sin haber intentado previamente realizar ajustes razonables. Esta doctrina del TJUE ha sido aplicada por el Juzgado de lo social núm. 2 de Vigo que ha declarado nula la extinción del contrato de trabajo decidida por el empresario tras la declaración de invalidez permanente sin haber intentado previamente la realización de los ajustes que fueran razonables para evitar la salida de la persona trabajadora.

2. Régimen vigente: la extinción automática del contrato de trabajo.

Actualmente, el artículo 49.1 e) ET contempla la extinción del contrato por “muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2”.

Por su parte, el art. 48.2 ET dice que si se extingue la incapacidad temporal de la persona trabajadora con “declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, 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, 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”. Por tanto, este último precepto permite, en ciertos casos, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto durante dos años, cuando la incapacidad permanente pudiera ser objeto de revisión por mejoría de la persona trabajadora.

3. Aproximación a la reforma del art. 49.1 ET.

La reforma propuesta afecta tanto a las normas sustantivas (ET y LGSS), como a la LJS, dejando a un lado la posible revisión de la norma adjetiva (LISOS) que habrá que poner en concordancia con la reforma propuesta.

Nos centramos en este comentario de urgencia en la propuesta de modificación del artículo 49.1 ET, invitando a la lectura de la propuesta concreta que abarca a más artículos de la LGSS que exceden del análisis que se pretende en este momento.

El recién aprobado Proyecto de Ley plantea la reformulación del art. 49.1 e) ET, limitándolo exclusivamente a la “muerte de la persona trabajadora”, y traslada las causas de extinción por incapacidad permanente a una nueva letra n), como explicamos a continuación.

Así, la nueva letra n) del art. 49.1 ET establece que la extinción del contrato solo será posible cuando no puedan realizarse ajustes razonables por constituir una carga excesiva, cuando no exista un puesto vacante y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora, o cuando esta rechace una propuesta adecuada de reubicación.

Ciertamente, la reforma pretende la siguiente redacción:

“n) Por declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, **cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, cuando 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.**

Para determinar si la carga es excesiva para la empresa 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**. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas.

Sin perjuicio de lo anterior, **en las empresas que empleen a menos de 25 personas trabajadoras se considerará 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.^a La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el art. 56.1.

2^a 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.

La empresa dispondrá de un **plazo máximo de tres meses**, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, **para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo**. Cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, **la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.**

Los servicios de prevención determinarán, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y 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, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.”**

De esta manera, la propuesta de reforma introduce una modificación sustancial en la configuración jurídica de la extinción del contrato de trabajo por causa de incapacidad permanente, al imponer al empleador una obligación previa e ineludible de valorar la continuidad de la relación laboral mediante la implementación de los ajustes que puedan considerarse razonables en atención a las circunstancias concretas de cada caso.

En efecto, a partir de la entrada en vigor de la nueva regulación, la extinción del contrato solo será jurídicamente admisible cuando concurran determinadas condiciones, entre las que destacan:

- Que los ajustes razonables necesarios para la permanencia de la persona trabajadora en la empresa constituyan una carga excesiva para el empresario.
- Que no exista ningún puesto vacante, disponible y compatible con las funciones y situación de la persona trabajadora.
- Que, existiendo una oferta de reubicación adecuada, esta sea rechazada por el trabajador o la trabajadora afectada por la declaración invalidez permanente.

Además de lo anterior, la calificación de una medida como “carga excesiva” deberá realizarse caso a caso, atendiendo a criterios objetivos vinculados a las características específicas de la empresa. En concreto, la norma exige tener en cuenta el tamaño de la plantilla, los recursos económicos disponibles, la situación financiera global y el

volumen de negocio. Asimismo, el legislador aclara que la carga no será considerada excesiva si su coste puede ser razonablemente compensado mediante ayudas, subvenciones u otros mecanismos públicos de apoyo.

Como criterio adicional específico para pequeñas empresas, el legislador incorpora una presunción de carga excesiva cuando se trate de empresas con menos de 25 personas trabajadoras y el coste de adaptación supere, sin incluir las ayudas públicas, la mayor de las siguientes cuantías:

- la indemnización prevista en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores (correspondiente al despido improcedente)
- el importe equivalente a seis mensualidades del salario del trabajador afectado por la medida de ajuste.

Por otra parte, en cuanto al procedimiento, se introducen los plazos y las reglas que deben tener en cuenta las empresas, servicios de prevención y personas trabajadoras afectadas.

En efecto, la persona trabajadora afectada es la que debe manifestar por escrito su voluntad de mantener el vínculo laboral con la empresa, en un plazo de diez días naturales desde la notificación de la resolución que declare la incapacidad permanente.

Por su parte, el empleador dispondrá de un plazo máximo de tres meses, computado desde esa misma notificación, para:

- Evaluar la posibilidad de aplicar ajustes razonables al puesto de trabajo,
- Proponer un cambio de puesto compatible,
- En caso de imposibilidad acreditada de ambas opciones, proceder a la extinción del contrato de forma motivada.

La decisión empresarial, en cualquiera de los supuestos anteriores, deberá constar por escrito, estar suficientemente motivada en hechos y razones objetivas, y respetar los principios de proporcionalidad, adecuación y no discriminación.

En este proceso, la actuación de los servicios de prevención de riesgos laborales adquiere una relevancia destacable, en tanto que órganos técnicos encargados de evaluar, conforme a la normativa vigente (especialmente la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales), la viabilidad de los ajustes y de identificar las posibles alternativas de reubicación. Esta intervención deberá realizarse previa consulta con la representación legal de los trabajadores y abarcará, entre otras funciones:

- El análisis del alcance, naturaleza y duración de las medidas de ajuste razonable.
- La determinación de las necesidades formativas del trabajador para su reincorporación.
- La planificación de medidas de vigilancia de la salud adaptadas a su nueva situación.
- La identificación de puestos de trabajo compatibles con el estado funcional del trabajador, con valoración técnica de riesgos y requerimientos.

Finalmente, recordemos que el art. 198 LGSS, recientemente modificado por la disposición final 13 de la Ley 7/2024, de 20 de diciembre, modificó el sistema de compatibilidad entre pensiones por incapacidad permanente y trabajo según los grados y circunstancias.

De esta manera, la pensión por incapacidad permanente total se puede cobrar al mismo tiempo que se realice actividad laboral, ya sea en la misma empresa o en otra distinta, siempre que el nuevo trabajo no consista en el desarrollo de las mismas funciones que causaron la incapacidad ya reconocida.

Sin embargo, si se percibe el incremento del 20 % (IPT cualificada) previsto en la LGSS por especial dificultad para encontrar empleo de los trabajadores/perceptores de la IPT mayores de 55 años, ese complemento puede ser incompatible con la realización de trabajos, ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena.

En los casos de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez, la persona beneficiaria podrá realizar actividades compatibles con su estado de salud, sean o no retribuidas, siempre que no supongan una mejora de su capacidad laboral a efectos de revisión. Si se realiza una actividad que conlleve la inclusión en el sistema de la Seguridad Social, la pensión quedará suspendida durante el tiempo en que se mantenga dicha situación, reanudándose cuando cese la actividad. No obstante, el complemento destinado a remunerar a la persona que atiende al beneficiario de gran invalidez no se suspenderá, aun cuando el trabajo resulte incompatible con la pensión.

Si la reforma propuesta finalmente se aprueba tal y como se recoge en el proyecto de Ley de la Comisión de Trabajo, Economía Social, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones del Congreso de los Diputados, se debería aclarar, al menos, que en los casos en los que el empresario justifique la inexistencia de puesto vacante compatible con las nuevas condiciones de la persona trabajadora, o que su reincorporación supondría una excesiva carga no se origina derecho a indemnización alguna.

Son muchas las incertidumbres que plantea esta reforma que parece inminente, entre ellas, qué virtualidad real va a tener cuando la declaración de invalidez permanente sea en los grados de absoluta y gran invalidez teniendo en cuenta la incompatibilidad existente entre salario y trabajo en ambos supuestos. Estaremos muy pendientes de la trayectoria legislativa y ulterior aplicación real del reciente aprobado proyecto de ley.