

LAURA CHECA LLOPIS. ASESORÍA JURÍDICA SAE COMUNIDAD VALENCIANA

Más garantías para la Incapacidad Permanente



LA LEY 2/2025, de 29 de abril, ha modificado aspectos fundamentales del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley General de la Seguridad Social y de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. La norma responde a la necesidad de adaptar la legislación española a las exigencias del derecho europeo en materia de Incapacidad Permanente de los trabajadores, para dotar de garantías y de un enfoque más inclusivo de los trabajadores afectados por el reconocimiento de una incapacidad permanente laboral.

Parece reseñable la actualización que hace la Ley 2/2025 de nuestro lenguaje jurídico ya que queda suprimido el término "invalidéz", sustituyéndose por "incapacidad para el trabajo". Este cambio responde a la jurisprudencia del TJUE que exige a los Estados garantizar la igualdad de trato y no discriminación por discapacidad (sentencia de 18 de enero de 2024, asunto C-631/22), imponiendo la obligación de valorar ajustes razonables antes de cesar a un trabajador por el reconocimiento de una incapacidad permanente. Esta reforma legislativa además ha incorporado el criterio jurisprudencial de los tribunales españoles que ya han declarado en recientes sentencias como nulas o improcedentes las extinciones contractuales automáticas tras la concesión de una Incapacidad Permanente.

¿Y qué entendemos por Incapacidad Permanente? En España se refiere a la situación de trabajadores que, tras tener un tratamiento médico, siguen presentando lesiones o reducciones funcionales graves, objetivables y previsiblemente definitivas

que limitan o anulan su capacidad para ejercer su profesión habitual o cualquier trabajo. La declaración de incapacidad se resuelve por el Instituto de la Seguridad Social. La Ley General de la Seguridad Social en su artículo 136 distingue cuatro grados de incapacidad:

- **Parcial para la profesión habitual:** cuando la disminución de la capacidad laboral no es inferior al 33%. Supone la indemnización a tanto alzado (24 mensualidades de la base reguladora que sirvió para el cálculo de la incapacidad temporal). Es compatible con cualquier trabajo, incluido el que viniera desarrollando. Tiene efectos económicos a partir de la resolución.

- **Total para la profesión habitual:** inhabilita para la profesión habitual y su cuantía supone el 55% de la base reguladora. Se incrementará un 20% a partir de los 55 años cuando se presuma la dificultad de obtener empleo en actividad distinta a la habitual. Compatible con cualquier trabajo, excluido el desempeño de la categoría profesional que se tiene cuando se reconoce la Incapacidad Permanente.

- **Absoluta para todo trabajo:** inhabilita para toda profesión u oficio. Supone el cobro del 100% de la base reguladora, a partir de la propuesta de la declaración de la IP.

- **Gran invalidez:** es la incapacidad que se concede cuando se necesita la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida. Se calcula aplicando a la base reguladora el porcentaje correspondiente a la incapacidad permanente total o absoluta, incrementada con un complemento.

Los pagos de la prestación de Incapacidad Permanente

se realizan en catorce pagas anuales si la incapacidad deriva de contingencias comunes, y en doce pagas (con extras prorrateadas) si deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Con la Ley 2/2025 se ha eliminado el despido automático que se producía con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley cuando el INSS reconocía una pensión de Incapacidad Permanente total, absoluta y gran invalidez, introduciendo con esta modificación legislativa un marco garantista basado en la voluntad del trabajador y en los ajustes razonables, por lo que **la reforma legislativa ha supuesto:**

1. La declaración de una incapacidad permanente ya no conlleva la extinción inmediata del contrato. El trabajador puede optar por seguir trabajando, siempre que su puesto sea compatible o pueda adaptarse.

- El trabajador dispone de diez días naturales desde la notificación del reconocimiento de la incapacidad para comunicar su deseo de seguir trabajando en la empresa.

- La empresa dispone de tres meses para adaptar el puesto u ofrecer un puesto vacante compatible o justificar la imposibilidad de reubicarlo en otro puesto de trabajo.

2. Durante este período de evaluación por parte de la empresa, el contrato queda suspendido con reserva de puesto, y el trabajador continúa percibiendo la prestación quedando suspendido el contrato y reserva del puesto. Durante la evaluación, el trabajador percibe la prestación de incapacidad temporal.

3. La empresa tiene que realizar adaptaciones razonables y debe considerar

hacer ajustes como cambios de funciones, horarios, entorno, tecnologías asistidas o formación. Puede no estar obligada a hacer esos ajustes si en las empresas de menos de 25 trabajadores se supera la indemnización por despido improcedente o seis meses de salario bruto, sin incluir ayudas públicas.

4. Si el trabajador decide seguir en activo, su pensión por incapacidad permanente queda suspendida mientras dure la relación laboral.

5. Solo si esos ajustes suponen una carga excesiva, o si el trabajador rechaza la reubicación, podrá extinguirse el contrato sin indemnización adicional.

Para acceder a la prestación de Incapacidad Permanente hay que cumplir unos requisitos de cotización, exigiendo un período de cotización determinado, salvo en casos de accidente. En caso de enfermedad común en función de la edad se exige unos años de cotización para tener derecho a la prestación económica de la Incapacidad Permanente, siendo los siguientes:

- Menores de 31 años: haber cotizado al menos 1/3 del tiempo entre el período que hay desde los dieciséis años y el momento de concesión de la incapacidad.

- Mayores de 31 años: se requiere haber cotizado al menos 1/4 del tiempo transcurrido desde los 20 años hasta el hecho causante, con un mínimo de cinco años cotizados, y de esos años cotizados como mínimo 1/5 parte deben estar dentro de los últimos diez años.

En el supuesto de que la incapacidad sea derivada por un accidente o enfermedad profesional, no se exige cotización previa, siendo suficiente estar dado de alta o en situación asimilada en la fecha del accidente.

Esta Ley permite al trabajador que decida voluntariamente seguir vinculado a la empresa. Y el empresario debe realizar los ajustes para valorar los cambios de funciones, horarios o herramientas que precise el puesto de trabajo. Por ello, si al trabajador se le cesa sin opciones de adaptación puede reclamar judicialmente, ya que la empresa está obligada a evaluar los ajustes, salvo que representen una carga excesiva.

Si finalmente se adapta el puesto o reubica al trabajador, se suspende el pago de la pensión de incapacidad mientras dure el contrato. Los ajustes razonables en el trabajo son modificaciones que permiten a las personas con discapacidad desempeñar sus funciones en igualdad de condiciones, como, por ejemplo: adaptaciones físicas; implantación de tecnología asistida; flexibilidad horaria; adaptación de tareas; impartición de cursos adaptados para mejorar la inclusión y el desempeño laboral.

En el supuesto de que el empresario no cumpla con la obligación de realizar los ajustes razonables para garantizar el derecho al trabajo de las personas trabajadoras con discapacidad, se prevén consecuencias legales como la posible nulidad del despido si la empresa extingue el contrato sin haber intentado ajustes razonables, pudiendo considerarse el despido discriminatorio y, por ende, ser declarado nulo. Incluso la empresa puede verse obligada a la readmisión. En algunos supuestos, la persona trabajadora puede reclamar su reincorporación si se demuestra que la empresa no agotó las posibilidades de adaptación. Si la persona trabajadora sufre un perjuicio por la falta de ajustes, puede reclamar una compensación económica como indemnización por daños y perjuicios. Y la empresa puede ser objeto de una investigación por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pudiendo ser sancionada con multas económicas por incumplimiento de la normativa.

En conclusión, la reforma introducida por la Ley 2/2025 refuerza el principio de inclusión laboral, al suprimir el despido automático y priorizar la continuidad laboral a través de adaptaciones razonables, obliga a las empresas a actuar de forma proporcional y responsable, y protege al trabajador frente a decisiones unilaterales y discriminatorias. Esta norma supone la adaptación de la legislación española al marco jurídico europeo representando un avance en derechos laborales, normalización social de la discapacidad y protección efectiva de quienes, aún con limitaciones, siguen teniendo mucho que aportar al mercado laboral.