

Incapacidade permanente e medidas de adaptación de posto ou de recolocación

(Lei 2/2025)



Lei 2/2025: incapacidade permanente e medidas de adaptación de posto ou de recolocación

1. Discapacidade e traballo

A [Lei 2/2025, do 29 de abril](#), modifica o Estatuto dos Traballadores e a Lei Xeral da Seguridade Social para favorecer o dereito á igualdade no emprego das persoas con discapacidade. A mudanza fundamental é que a incapacidade permanente (IP) xa non extingue automaticamente o contrato de traballo, senón que a empresa debe avaliar primeiro se existen medidas de adaptación do posto de traballo ou de recolocación. Só no caso de que estas medidas supoñan unha 'carga excesiva' pode extinguirse o contrato.

2. Principais novidades

Antes da Lei 2/2025	Despois da Lei 2/2025
Extinción automática do contrato de traballo	O contrato non se extingue automaticamente
Non había obriga de adaptación por parte da empresa	Obriga de facer axustes razoábeis no posto ou de recolocación
Non había prazos claros	Persoa traballadora: 10 días Empresa: 3 meses
Pensión de incapacidade incompatíbel co emprego	A pensión suspéndese durante o desempeño do posto adaptado (e está pendente de regularse a compatibilidade)

3. Procedemento e prazos

- Persoa traballadora: 10 días naturais para pedir manter a relación laboral.
- Empresa: 3 meses para facer axustes razoábeis ou ofrecer recolocación.
- Durante este tempo o contrato fica suspendido con reserva de posto.

A extinción só é correcta cando:

- Non é posíbel o axuste sen unha carga excesiva para a empresa
- Non hai un posto vacante compatíbel.
- A persoa traballadora rexeita unha recolocación adecuada.

4. Concepto de 'carga excesiva'

- Empresas con menos de 25 persoas traballadoras: custo superior a 6 meses de salario ou indemnización por improcedente.
- Empresas con 25 ou máis persoas traballadoras: análise de tamaño, recursos, volume de negocio e existencia de axudas.
- Non se considera excesiva se pode compensarse con subvencións públicas.

5. Consecuencias prácticas

- Máis litixios: discusión sobre se era posíbel facer axustes razoábeis.
- As empresas deben documentar todo o proceso para xustificar que cumpriron as súas obrigas.
- O papel sindical é decisivo para garantir os dereitos.

6. Acción sindical recomendada

- Asesorar e acompañar a persoa traballadora para que manifeste a súa vontade en prazo.
- Esixir o rexistro de vacantes adaptábeis.
- Negociar cláusulas de recolocación en convenios colectivos.
- Fiscalizar as extincións: motivación, documentación e indemnización.
- Promover estratexias xurídicas contra os abusos empresariais.

7. Checklist rápida para representantes das persoas traballadoras

- A persoa comunicou no prazo de 10 días que quería seguir?
- A empresa iniciou a adaptación ou recolocación?
- Houbo consulta coa representación legal das persoas traballadoras e servizos de prevención?
- Hai documentación que xustifique a imposibilidade de adaptación?
- A extinción foi motivada e comunicada por escrito?

8. Exemplos prácticos por sectores

Sector do metal

Exemplo: Un operario sofre unha lesión que lle impide realizar tarefas de soldadura con precisión.

Posíbeis axustes razoábeis:

- Reasignación a tarefas de control de calidade.
- Uso de ferramentas asistidas ergonómicas.
- Redución de exposición a ambientes de calor extrema.

Se non hai posto vacante ou os custos son excesivos para unha pequena empresa, podería extinguirse o contrato.

Sector da administración

Exemplo: Unha administrativa é declarada con IP total por problemas de mobilidade que dificultan os seus desprazamentos.

Posíbeis axustes razoábeis:

- Teletraballo parcial ou total.
- Adaptación do posto con mobiliario ergonómico.
- Horarios flexíbeis para tratamentos médicos.

Neste caso, as posibilidades de recolocación son altas e a extinción debería ser a última opción.

Sector do comercio

Exemplo: Un dependente é declarado con IP absoluta por limitacións que lle impiden permanecer de pé durante moito tempo.

Posíbeis axustes razoábeis:

- Recolocación en tarefas de xestión de stocks ou pedidos.
- Adaptación de posto con cadeira especial e pausas programadas.
- Formación en uso de sistemas dixitais de vendas.

Se a empresa alega carga excesiva sen xustificación, a extinción podería ser declarada nula por discriminación.

9. Modelos de escritos

- **Modelo 1: Solicitud de mantemento da relación laboral**

Ao coidado da dirección da empresa [NOME DA EMPRESA]

[NOME E APELIDOS], con NIF [XXXXXXX], traballador/a desta empresa, notificado/a da resolución do INSS pola lle é recoñecida unha incapacidade permanente en grao [TOTAL/ABSOLUTA/GRANDE INCAPACIDADE], dentro do prazo legal de 10 días, manifesta a súa vontade de continuar vinculado/a laboralmente con esta empresa.

Solicita que se adopten os axustes razoábeis necesarios ou, de ser o caso, que lle sexa ofrecido un posto compatíbel coa súa nova situación.

En [lugar], a [data]

Asdo.: _____

- **Modelo 2: Requirimento da representación sindical á empresa**

Ao coidado da dirección da empresa [NOME DA EMPRESA]

A representación legal das persoas traballadoras desta empresa, ao abeiro do disposto na Lei 2/2025 e no art. 49.1.n) do Estatuto dos Traballadores, require a empresa para que:

1. Cree e manteña un rexistro actualizado de postos vacantes e susceptibles de adaptación.
2. Informe a representación legal das persoas traballadoras sobre os axustes propostos para as persoas declaradas en situación de incapacidade permanente.
3. Xustifique documentalmente, en cada caso de extinción de contrato, a imposibilidade de adaptación ou recolocación, así como a existencia dunha carga excesiva.

En [lugar], a [data]

Asdo.: _____



Confederación Intersindical Galega

www.cig.gal

Réxime de extinción do contrato Por incapacidade permanente total, absoluta ou grande invalidez

Lei 2/2025, de 29 de abril

Modificacións con efectos 01/05/2025

Arts. 48 e 49 do ET e
Art. 120 da IXSS

Anteriormente

Extinción automática do contrato ao concederse
unha incapacidade permanente total, absoluta ou grande invalidez

Dende 01/05/2025
logo da resolución do INSS
outorgando incapacidade
permanente total,
absoluta ou
grande invalidez

A persoa traballadora debe manifestar nun prazo de 10 días hábiles
o seu desexo de permanecer na empresa.

A empresa debe intentar recolocar ao traballador/a
con incapacidade permanente absoluta, total ou grande invalidez (ten 3 meses para elo)

Se non fose posible

Proceder á extinción do contrato
segundo letra e) do artigo 49.1 do ET

Que medida debe tomar a empresa para intentar recolocar á persoa traballadora
en casos de incapacidade permanente total, absoluta ou grande invalidez?

Recolocación
noutro posto dispoñible

Axustes razoables
no posto de traballo

Para saber
se as opcións
resultan inviables

Avaliación
da carga excesiva

Buscar outro posto vacante
acorde ao perfil profesional
do traballador/a e compatible
coa súa nova situación

Determinación de medidas
de axuste polos servizos
de prevención, con participación
da representación
das persoas traballadoras

Considerar
subvencións
ou axudas públicas

Avaliar o tamaño
da empresa,
salario medio
e volume de negocio

- Modificación de tarefas ou condicións do posto.
- Adaptación de ferramentas ou equipos de traballo.
- Formación adicional para a persoa traballadora.



Confederación Intersindical Galega

www.cig.gal