

Modificaciones legislativas y sus implicaciones

FEACEM CLM

19 de mayo de 2025



Este proyecto ha sido financiado por la Junta
de Comunidades de Castilla-La Mancha

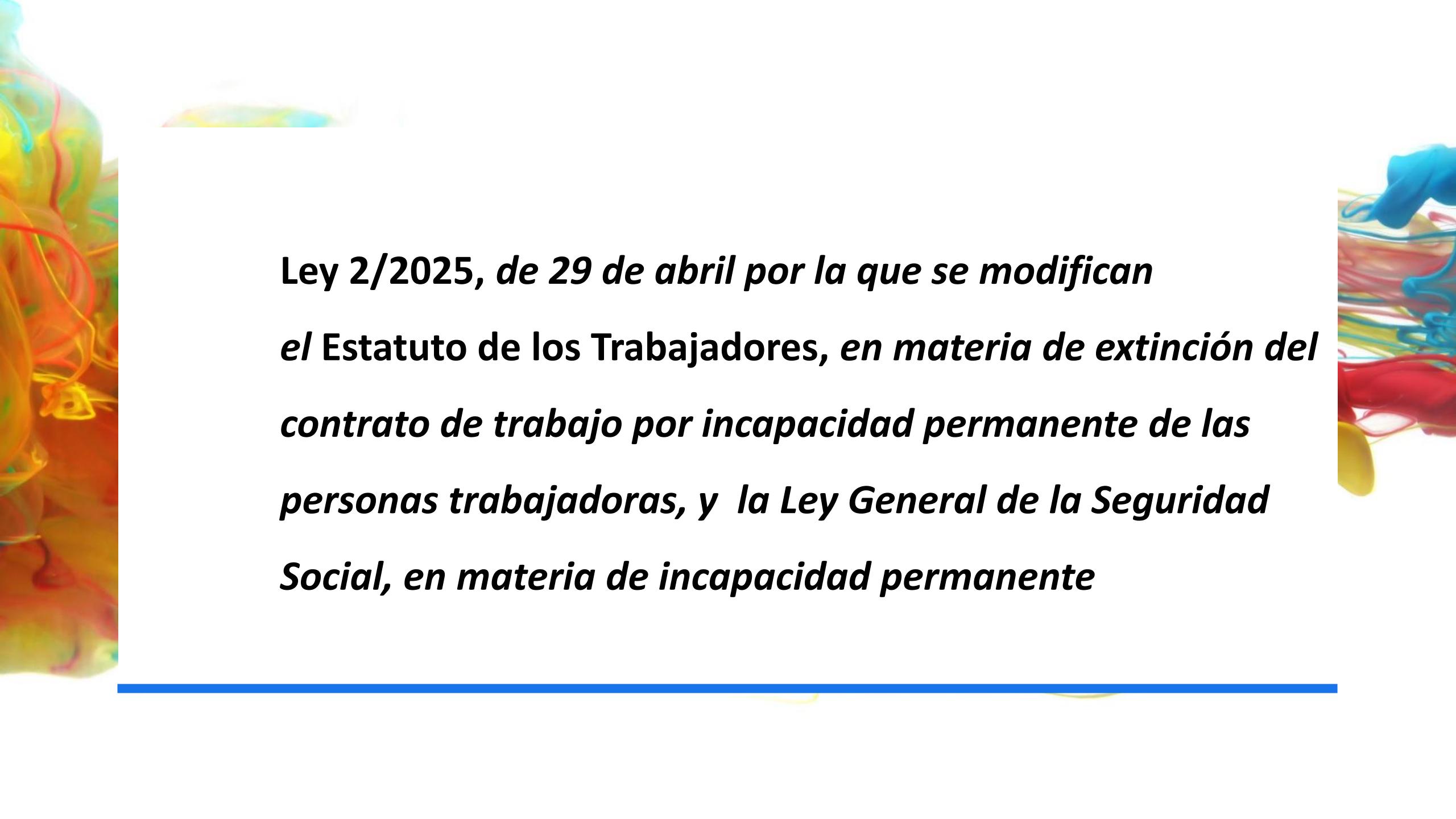


Castilla-La Mancha

Puntos Clave de la Presentación



- Ley 2/2025 de 29 de abril por la que se modifican el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Gde Seguridad Social
- Reducción de la jornada laboral a 37,5 horas
- Proyecto de Ley Integral de Impulso de la Economía Social



***Ley 2/2025, de 29 de abril por la que se modifican
el Estatuto de los Trabajadores, en materia de extinción del
contrato de trabajo por incapacidad permanente de las
personas trabajadoras, y la Ley General de la Seguridad
Social, en materia de incapacidad permanente***



Modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social

Ley 2/2025: Un Hito

La Ley 2/2025 promueve la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad, marcando un avance significativo en la igualdad laboral.

Eliminación del Despido Automático

La modificación más relevante es la eliminación del despido automático por incapacidad permanente,

Adaptación y Reubicación Laboral

La ley permite considerar la adaptación o el cambio de puesto de trabajo en lugar de despidos automáticos, promoviendo la inclusión laboral y la superación de una situación de discriminación por razón de discapacidad.



Contenido de la modificación de la Ley 2/2025

Extinción de la relación laboral por incapacidad permanente



¿Cuándo se produciría la extinción de la relación laboral?

- Esta ley establece la derogación del artículo 49.1 e) del Estatuto de los Trabajadores, que hasta ahora permitía el despido automático de empleados al reconocerse una incapacidad permanente.
- La Ley 2/2025 viene a revertir esta situación de discriminación por razón de discapacidad al establecer que solo la muerte del trabajador será causa de extinción automática del contrato de trabajo.
- La extinción del contrato por incapacidad permanente ahora se regula en el artículo 49.1 n) del Estatuto de los Trabajadores, y solo se producirá si:
 - No es posible realizar ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa.
 - No existe un puesto de trabajo vacante y disponible compatible con la nueva situación del trabajador.
 - El trabajador rechaza el cambio de puesto de trabajo "adecuado" propuesto.

Ajustes razonables y adaptación del puesto de trabajo/cambio de puesto de trabajo

Derechos de los Trabajadores

La ley protege el empleo de personas con discapacidad al permitir ajustes razonables en su trabajo (adaptación de puesto o cambio)

Obligaciones de las Empresas

Las empresas deben realizar adaptaciones necesarias para facilitar el trabajo a personas con discapacidad en un plazo de tres meses.

Criterios de Carga Excesiva

La norma también especifica los criterios para determinar qué costes son considerados excesivos para las empresas en relación con las adaptaciones. Factores como el tamaño de la empresa, sus recursos económicos y su volumen de negocio serán considerados. En empresas de menos de 25 personas trabajadoras, se considerará una carga excesiva cuando el coste de adaptación supere la indemnización correspondiente o seis meses de salario del trabajador.



Si la persona trabajadora opta por mantener su puesto de trabajo...



En caso de que la persona trabajadora manifieste su voluntad de mantener el empleo, y la empresa tenga capacidad para adaptar el puesto o asignarle otro compatible, la relación laboral no se extingue. Durante este proceso de adaptación -o mientras se concreta el cambio de puesto-, la relación laboral quedará suspendida, pero se mantiene la reserva del puesto de trabajo hasta un máximo de dos años.

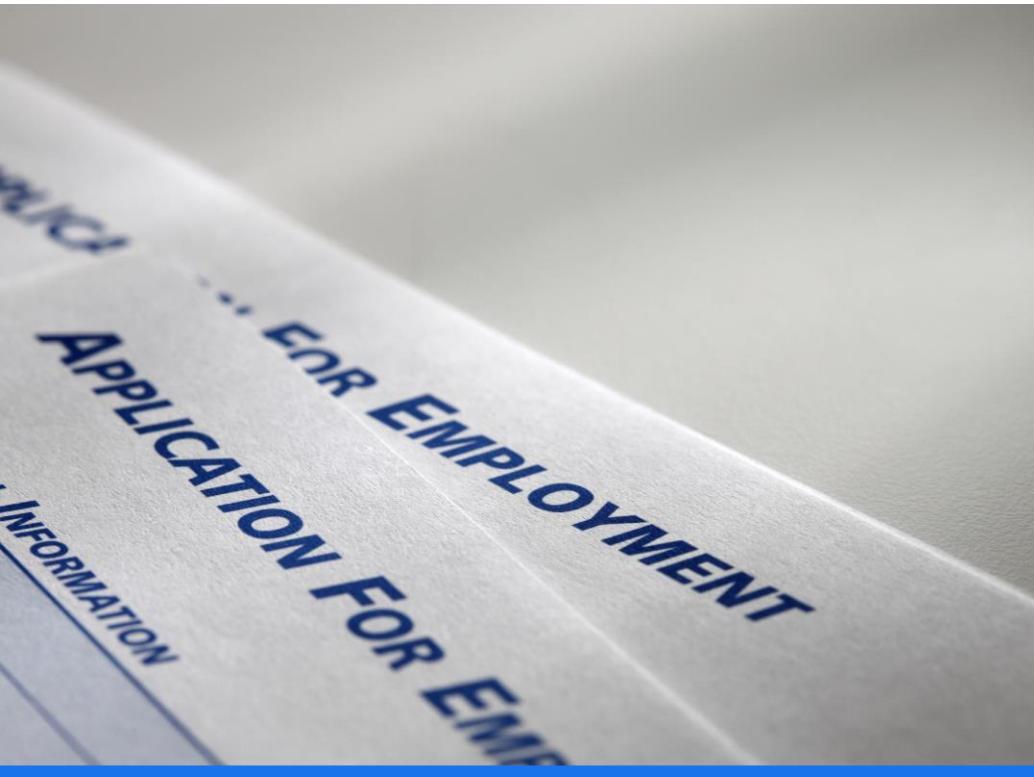


Cuando se mantenga la relación laboral gracias a la adaptación del puesto o a un nuevo destino compatible, la pensión de incapacidad permanente quedará suspendida mientras el trabajador siga activo en ese nuevo puesto. Si la relación laboral termina posteriormente, se reactivará la pensión.



Por otra parte, los procedimientos judiciales derivados de despidos por incapacidad permanente serán tramitados con carácter urgente y preferente, conforme a una modificación de la ley reguladora de la jurisdicción social.

Regulación de la compatibilidad entre trabajo y pensión



Regulación del Empleo

El Gobierno se compromete a regular la compatibilidad entre el empleo y la pensión de incapacidad permanente en un plazo de seis meses.

Suspensión de Pensión

La pensión de incapacidad permanente se suspenderá mientras el trabajador esté activo y mantenga su relación laboral.

Reactivación de Pensión

Si la relación laboral termina, la pensión de incapacidad se reactivará, garantizando seguridad financiera al trabajador.



Formación y prevención de riesgos laborales

Adaptación del Puesto de Trabajo

Los servicios de prevención de riesgos laborales y la representación legal de las personas trabajadoras cobran protagonismo para decidir qué adaptación requiere el puesto de trabajo o a qué nuevo puesto puede acceder la persona trabajadora.

Formación en Prevención

Además, la ley hace referencia a la formación que la persona trabajadora pueda requerir en materia de prevención de riesgos laborales.



**Reducción de la
jornada laboral a
37,5 horas**

Estado de situación del proyecto de ley



Publicación del Proyecto de Ley

El proyecto de ley fue publicado el 16 de mayo de 2025 y se tramitará con urgencia en el Parlamento.

Aspectos Clave de la Ley

El proyecto aborda:.

- la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo
- la garantía del registro de jornada
- el derecho a la desconexión

Dudas sobre Viabilidad

Existen preocupaciones sobre la viabilidad del proyecto de ley, incluyendo posibles enmiendas a la totalidad.

Contenido del proyecto de ley

Reducción de la jornada laboral

El artículo 3 del proyecto mediante la modificación del art. 34.1. del Estatuto de los Trabajadores fija **la duración máxima ordinaria de la jornada de trabajo en 37,5 horas semanales en cómputo anual** frente a las 40 horas actuales. Lo cual, en términos relativos, supone una reducción del 7,5%, sin que en cambio se permita al empresario (la norma lo excluye expresamente) poder reducir el salario en igual proporción.

Aspectos transitorios

- de un lado **el 31 de diciembre de 2025** como fecha tope que dispondrán las comisiones negociadoras de los convenios colectivos que contemplen una jornada ordinaria máxima superior a las 37,5 horas semanales (la mayoría de ellos) para adaptar los mismos al precepto legal. Así como el derecho de los trabajadores a tiempo parcial a mantener el mismo número de horas de trabajo, lo que, para éstos, conllevaría el correspondiente incremento proporcional de salario
- de otro lado, se contempla la creación de una mesa de diálogo social específica tripartita (Gobierno, sindicatos y patronales más representativas) con el objetivo de poder analizar los resultados de la medida y hasta incluso también de poder plantear nuevas reducciones de jornada en el futuro.



Convenio colectivo

Artículo 92. Jornada de trabajo.

La persona trabajadora de los centros y empresas de carácter asistencial tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.720 horas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada semanal media de referencia será de 38 horas y 30 minutos de tiempo de trabajo efectivo. El número de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a ocho horas, salvo en los casos de jornada irregular.

Artículo 95. Jornada de trabajo.

Las personas trabajadoras de los centros especiales de empleo tendrán una jornada laboral máxima anual de 1720 horas. La jornada semanal media de referencia será de 38 horas y 30 minutos.

¿Qué jornada anual [aproximada] se corresponde con 37,5 h semanales, para, de este modo, saber cuántas horas menos se trabajarán en nuestro sector, en el caso de que el proyecto de ley aprobado termine convirtiéndose en Ley?

En cómputo anual, la reducción de jornada semanal a las 37,5 horas supondrá un tiempo de trabajo total al año de unas 1.711-2 horas frente (aunque creemos que con cálculos más ajustado será menos) según datos de Ministerio de Trabajo El Tribunal Supremo estableció que la jornada máxima anual establecida en el Estatuto de los Trabajadores, de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual correspondía a 1.826 horas y 26 minutos. Para nuestro Convenio colectivo estatal, actualmente con una jornada anual de 1.720 horas, la reducción de jornada alcanzaría las 8-9 horas en el año 2026.



Registro de jornada obligatorio

Uso de Medios Digitales

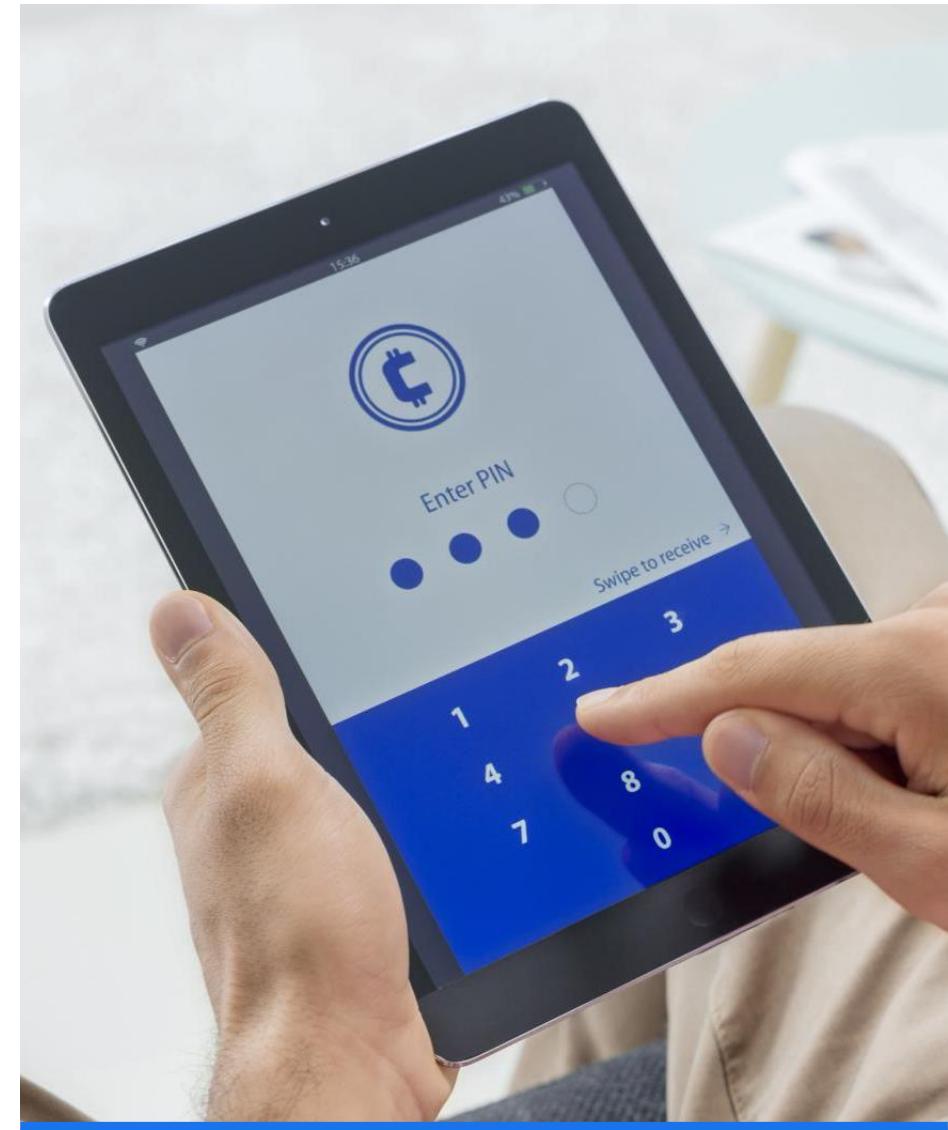
El registro de jornada obliga a utilizar herramientas digitales que aseguran la autenticidad de los datos ingresados por los trabajadores.

Asientos Personales y Directos

Los trabajadores deben registrar su jornada de manera personal, sin posibilidad de modificación por parte de la empresa.

Acceso Remoto al Registro

Los trabajadores y representantes pueden acceder al registro de jornada de manera remota, garantizando transparencia y accesibilidad.



Derecho a la desconexión digital



Derecho Irrenunciable

El derecho a la desconexión digital es fundamental y no puede ser renunciado. Esto protege la salud y bienestar de los trabajadores.

Excepciones Justificadas

Solo en circunstancias excepcionales, como riesgos graves o perjuicios empresariales, se puede requerir el trabajo fuera del horario establecido.

Negociación Colectiva

La negociación colectiva es clave para establecer cómo se ejercerá el derecho a la desconexión y promover el uso adecuado de la tecnología.

Formación y Sensibilización

Es fundamental capacitar a los trabajadores sobre el uso adecuado de herramientas tecnológicas para prevenir la fatiga informática.



Proyecto de Ley Integral de Impulso de la Economía Social

El proyecto de ley presenta modificaciones a la Ley de Cooperativas, de Empresas de Inserción y de la Economía Social, y tiene como objetivo mejorar el marco legislativo del sector de la Economía Social. Es una Ley sustantiva.



Objetivo de la Modificación

El proyecto de ley busca mejorar el marco legislativo para fortalecer la Economía Social y su impacto positivo en la sociedad.

Clarificación de Entidades

La modificación clarifica las tipologías y el catálogo de entidades que conforman el ecosistema de la economía social.

Centros Especiales de Empleo

Se especifica que los centros especiales de empleo de iniciativa social son parte de las entidades de economía social.

Nuevas Empresas Sociales

La ley regula la nueva fórmula de economía social: las empresas sociales, incluyendo a los CEEIS.

Estado de situación del proyecto de ley



Tramitación Parlamentaria

El proyecto de ley está actualmente en tramitación parlamentaria desde el 11 de octubre de 2024, y fue calificado el 15 de octubre.

Rechazo de Enmienda

Una enmienda a la totalidad del proyecto de ley ha sido rechazada, lo que permite que el proceso continúe.

Ampliación de Trámites

Se ha ampliado el trámite de enmiendas varias veces. Actualmente, el plazo está abierto hasta el 21 de mayo de 2025.

The background of the image is a dynamic, swirling pattern of colored smoke or ink against a white and gray gradient. The colors are primarily warm tones like yellow, orange, and red on the left, transitioning to cooler tones like blue and green on the right. The smoke is thick and textured, creating a sense of movement and depth.

GRACIAS
