



Supresión de la extinción automática del contrato de trabajo por la declaración de incapacidad permanente (Ley 2/2025)

Legal Alert



Mayo 2025

kpmgabogados.es
kpmg.es

Supresión de la extinción automática del contrato de trabajo por la declaración de incapacidad permanente (Ley 2/2025)

El 30 de abril de 2025 se publicó en el BOE la [Ley 2/2025, de 29 de abril](#), por la que se **modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por el RD Leg. 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 RD Leg. 8/2015, de 30 de octubre, **en materia de incapacidad permanente**.

El 30 de abril de 2025 se publicó en el BOE la [Ley 2/2025](#), de 29 de abril -con **entrada en vigor el 1 de mayo de 2025**-, por la que se modifican el **Estatuto de los Trabajadores (ET)** y la **Ley General de la Seguridad Social (LGSS)**, **en materia de incapacidad permanente** (en adelante, "Ley 2/2025").

Asimismo, se introduce un nuevo apartado en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para incorporar un procedimiento urgente y de tramitación preferente en los supuestos de extinción derivados del nuevo art. 49.1 n) ET.

Esta novedad legislativa **supedita la extinción de la relación laboral** por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez **a la voluntad de la persona trabajadora y a la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo o a la existencia de un puesto de trabajo vacante y disponible** acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación.

Cabe destacar que esta norma se publica en un contexto internacional y europeo en el que (i) la **Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)** establece que los Estados deben garantizar ajustes razonables para que las personas con discapacidad puedan trabajar en igualdad de condiciones y (ii) la **Directiva 2000/78/CE de la UE** obliga a las empresas a adaptar puestos y condiciones laborales para personas con discapacidad, salvo que ello suponga una carga excesiva.

Asimismo, con carácter reciente, la **Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 18 de enero de 2024** (que resuelve una cuestión prejudicial plantada por el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares) determina que, con carácter previo **a la extinción del contrato, el empleador está obligado a considerar y, en su caso, implementar ajustes razonables para permitir que la persona trabajadora con discapacidad continúe en su puesto o en otro adaptado a sus capacidades**.

Por ello, la Ley 2/2025 supone una protección mayor en cuanto a las personas afectadas por una

incapacidad permanente en cuanto a la conservación de su empleo, suprimiendo la automaticidad del despido, y obligando a las empresas a explorar alternativas de adaptación o recolocación que puedan evitar la extinción del contrato.

Recogemos, a continuación, las **principales novedades** que desarrolla la Ley 2/2025 en cuanto a la declaración de incapacidad permanente, total, absoluta o gran invalidez.

1.- MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Se modifican los arts. 48.2, 49.1 e) y 49.1 n) ET en el siguiente sentido:

- **Suspensión con reserva de puesto de trabajo** (art. 48.2 ET): Se mantiene la suspensión del contrato de trabajo -tras la declaración de incapacidad- hasta que se resuelvan los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo.
- **Muerte de la persona trabajadora** (art. 49.1 e) ET): se limita su contenido exclusivamente a la "muerte de la persona trabajadora" como causa de extinción del contrato de trabajo -suprimiendo la extinción automática tras la declaración de incapacidad permanente-.
- **Extinción por incapacidad permanente** (art. 49.1 n) ET): solo se podrá extinguir el contrato (i) si la persona trabajadora no manifiesta por escrito su voluntad de mantener la relación dentro de los 10 días naturales siguientes a la notificación de la resolución de la incapacidad permanente; (ii) no es posible realizar ajustes razonables (por carga excesiva de los mismos); (ii) no hay un puesto vacante compatible con su nueva situación; y (iii) en aquellos supuestos en los que la persona trabajadora rechace el puesto adaptado propuesto.

Asimismo, en cuanto a los **plazos** se establecen las siguientes particularidades:

- La persona trabajadora tendrá **10 días** para manifestar, expresamente por escrito, si quiere mantener la relación laboral tras la declaración de IP. Si la persona trabajadora deja transcurrir dicho plazo, la empresa podrá extinguir su contrato de trabajo.
- Si la persona trabajadora manifiesta que quiere continuar la relación laboral, la Empresa deberá tratar de realizar los ajustes razonables o reubicar a la persona trabajadora en otro puesto vacante y disponible.
- La empresa contará con el plazo de **3 meses** para hacer los ajustes razonables, para ofrecer otro puesto de trabajo o, en su caso, proceder a la extinción del contrato de trabajo (de manera motivada y por escrito). Durante ese plazo, conforme la nueva modificación del art. 48.2 ET, se entenderá la relación suspendida con reserva de puesto de trabajo.

En relación con los **ajustes razonables del mismo puesto de trabajo**, se determina lo siguiente:

- La empresa deberá valorar la implementación de ajustes razonables en el puesto de trabajo siempre que no supongan una carga excesiva para la misma.
- No se considerará carga excesiva si mediante ayudas o subvenciones públicas puede paliarse la carga económica que supone la adaptación del puesto de trabajo.
- Se considerará excesiva si (i) en empresas con menos de 25 personas trabajadoras, el coste de adaptación -restada la financiación pública- suponga una cantidad superior de 6 meses de salario o la indemnización legal por despido improcedente y (ii) en empresas de 25 o más personas trabajadoras se atenderá al tamaño los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa.

Por otro lado, en cuanto al **cambio a otro puesto de trabajo** será necesaria la existencia un puesto de trabajo vacante disponible acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación (por tanto, no tiene que ser un puesto de nueva creación).

Por último, se añaden **una serie de responsabilidades al Servicio de prevención- previa audiencia con la representación legal de las personas trabajadoras-**, siendo que, a partir de

ahora, determinarán 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.

2.- MODIFICACIÓN DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Se añade un nuevo párrafo al art. 174.5 LGSS, **determinando la suspensión de la prestación por incapacidad permanente** en el caso de que la persona trabajadora continúe prestando servicios para la empresa -a pesar de la declaración de incapacidad permanente- debido a los ajustes razonables del puesto de trabajo o a la reubicación en otro puesto de trabajo compatible.

3.- MODIFICACIÓN DE LA LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL

La Ley 2/2025 permite la extinción de la relación laboral en aquellos supuestos en los que bien la persona trabajadora no manifieste expresamente su deseo de mantener la relación laboral tras la declaración de incapacidad permanente o cuando no sean posibles los ajustes razonables o la existencia de un puesto vacante y compatible (o siendo posibles, la persona trabajadora rechace los mismos).

Pese a lo anterior, **si la persona trabajadora se mostrara disconforme con la decisión empresarial de extinción de la relación laboral**, la Ley 2/2025 añade un nuevo apartado en el art. 120 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social **dotando de urgente y tramitación preferente la reclamación que en su caso realice la persona trabajadora ante los Tribunales del Orden Social**.

4.- DISPOSICIONES ADICIONALES

Se armoniza la terminología en la legislación, suprimiendo términos como **“gran invalidez”** e **“invalidez no contributiva”** por **“gran incapacidad”** e **“incapacidad no contributiva”**, siguiendo la reciente reforma del art. 49 de la Constitución Española.

Se prevé que el Gobierno presente en un plazo de seis meses un proyecto de ley para modificar la normativa sobre la compatibilidad entre trabajo e incapacidad permanente.

Se dará también un tratamiento especial y adaptado para los regímenes del personal de la Guardia Civil, Policía Nacional y Fuerzas Armadas, para los que

habrá un proyecto de ley en 12 meses. Al respecto, se presentará un Proyecto de Ley para garantizar la posibilidad de adaptar o cambiar el puesto de trabajo, en caso de incapacidad permanente absoluta, total o gran incapacidad.

5.- ASPECTOS Y CONSIDERACIONES DE RELEVANCIA

- Como cuestión principal, **se suprime la automaticidad de la extinción automática** tras la declaración de incapacidad permanente, total, absoluta o gran invalidez.
- Se obliga a las empresas con carácter previo a la extinción del contrato de trabajo **a realizar una serie de ajustes razonables que consistirán** en las modificaciones necesarias del puesto de trabajo que no supongan una carga excesiva.
- Las empresas están obligadas a hacer estas adaptaciones **salvo que resulten excesivas**, fijándose una serie de criterios para evaluar si la carga es excesiva (costes, ayudas públicas, tamaño empresarial, etc.).
- Será necesario **ir analizando la jurisprudencia que se vaya consolidando al respecto** y perfilando los conceptos de “ajustes razonables” y “carga excesiva”.
- Si no es posible la implementación de ajustes razonables, las empresas deberán considerar **la reubicación de la persona trabajadora** (supeditado a la existencia de un puesto de trabajo vacante, disponible y compatible con las limitaciones de la persona trabajadora)
- Se asigna **al servicio de prevención un papel clave** ya que deberá (previa consulta con la RLPT) “determinar” el alcance y las características de las medidas de ajuste razonable, debiendo “identificar” los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

Será necesario prestar atención a los **convenios colectivos aplicables** para analizar si se establecen requisitos adicionales a la extinción de la relación

laboral en aquellas personas trabajadoras declaradas en incapacidad permanente.

6.- CONCLUSIÓN

A modo de conclusión es importante destacar los siguientes puntos:

1. Esta **nueva normativa refuerza el compromiso de adaptar los puestos de trabajo con carácter previo a la extinción de los contratos afectos a una incapacidad**, evitando una eventual discriminación y promoviendo una mayor inclusión laboral, alineándose a su vez, con la Agenda 2030 y su meta 8.5 sobre empleo digno y decente para todas las personas, incluyendo las personas con discapacidad.
2. La ley 2/2025 supone **un notable avance para las personas con discapacidad y busca garantizar de forma más efectiva el derecho a la igualdad en el empleo de las personas con discapacidad**.

Desde lo anterior:

- Las Empresas deberán **revisar y adaptar los procedimientos existentes para la gestión de las incapacidades permanentes** para cumplir con la normativa vigente. Esto deberá incluir procedimientos de adaptaciones de los puestos de trabajo -en colaboración con el servicio de prevención ajeno- y de recolocación en otros puestos compatibles.
- Resultará fundamental asumir el nuevo marco legal relativo a las nuevas obligaciones y derechos de las personas afectas a declaraciones permanentes **con el fin de evitar reclamaciones derivadas de extinciones automáticas que puedan dar lugar a eventuales nulidades y readmisiones de personas trabajadoras**.

Contactos

Javier Hervás
Socio
KPMG Abogados
Tel. 91 456 59 33
jhervas@kpmg.es

Francisco Fernández
Socio
KPMG Abogados
Tel. 91 451 30 87
franciscofernandez@kpmg.es

Francisco Artacho Sánchez
Director
KPMG Abogados
Tel. 673 414 952
fartacho@kpmg.es

Javier García-Ferrer Giménez
Asociado Senior
KPMG Abogados
Tel. 630 480 286
jgarcia-ferrer@kpmg.es

Oficinas de KPMG en España

A Coruña

Calle de la Fama, 1
15001 A Coruña
T: 981 21 8241
Fax: 981 20 02 03

Alicante

Muelle de Levante, 8
Planta Alta
03001 Alicante
T: 965 92 07 22
Fax: 965 22 75 00

Barcelona

Torre Realía
Plaça de Europa, 41
08908 L'Hospitalet de Llobregat
Barcelona
T: 932 53 2900
Fax: 932 80 49 16

Bilbao

Torre Iberdrola
Plaza Euskadi, 5
48009 Bilbao
T: 944 79 7300
Fax: 944 15 29 67

Girona

Edifici Sèquia
Sèquia, 11
17001 Girona
T: 972 22 0120
Fax: 972 22 22 45

Las Palmas de Gran Canaria

Bravo Murillo, 22
35003 Las Palmas de Gran Canaria
T: 928 32 32 38
Fax: 928 32 45 55

Madrid

Torre de Cristal
Paseo de la Castellana, 259 C
28046 Madrid
T: 91 456 3400
Fax: 91 456 59 39

Málaga

Marqués de Larios, 3
29005 Málaga
T: 952 61 14 00
Fax: 952 30 53 42

Oviedo

Ventura Rodríguez, 2
33004 Oviedo
T: 985 27 69 28
Fax: 985 27 49 54

Palma de Mallorca

Edificio Reina Constanza
Calle de Porto Pi, 8
07015 Palma de Mallorca
T: 971 72 16 01
Fax: 971 72 58 09

Pamplona

Edificio Iruña Park
Arcadio M. Larraona, 1
31008 Pamplona
T: 948 17 14 08
Fax: 948 17 35 31

San Sebastián

Avenida de la Libertad, 17-19
20004 San Sebastián
T: 943 42 22 50
Fax: 943 42 42 62

Sevilla

Avda. de la Palmera, 28
41012 Sevilla
T: 954 93 46 46
Fax: 954 64 70 78

Valencia

Edificio Mapfre
Paseo de la Alameda, 35, planta 2
46023 Valencia
T: 963 53 40 92
Fax: 963 51 27 29

Vigo

Plaza Compostela, 20
36201, Vigo
T: 986 22 85 05
Fax: 986 43 85 65

Zaragoza

Centro Empresarial de Aragón
Avda. Gómez Laguna, 25
50009 Zaragoza
T: 976 45 81 33
Fax: 976 75 48 96