

Nuevos requisitos para la extinción del contrato por incapacidad permanente

La Ley 2/2025 suprime la extinción automática del contrato por incapacidad permanente y exige intentar antes mantener el empleo

España | Legal Flash | Abril 2025

ASPECTOS CLAVE

- Justificación y normas modificadas
- Requisitos para la válida extinción
- Decisión de la persona trabajadora
- Plazo para la empresa y suspensión del contrato
- Papel del Servicio de Prevención y de la representación legal de la plantilla
- Ajustes razonables o cambio de puesto
- Efectos sobre la pensión de incapacidad permanente
- Continuidad o extinción del contrato de trabajo





Justificación y normas modificadas

La Ley 2/2025, de 29 de abril (publicada en el BOE de 30 de abril y con entrada en vigor el 1 de mayo), por la que se modifican el Estatuto de los Trabajadores (ET), la Ley general de Seguridad Social (LGSS) y la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) en materia de incapacidad permanente (en adelante, Ley 2/2025), tiene su justificación inmediata en la STJUE 18.01.2024, C-631/22 (caso CA NA NEGRETA). En aquella Sentencia, resultado de una cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Baleares, se declaró el art. 49.1 e) ET contrario a la Directiva 2000/78/CE por no imponer a la empresa, antes de extinguir la relación laboral de la persona trabajadora declarada en los grados de incapacidad permanente (IP) total, absoluta o gran invalidez, el **deber de adoptar las medidas adecuadas para conservar el empleo**, cuando exista un puesto vacante que la persona trabajadora pudiera ocupar y que no supusiera una carga excesiva para la empresa.

El ordenamiento jurídico español ya contaba con **normas vigentes que conducían al mismo resultado**. En concreto, el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, exige **realizar ajustes razonables** para evitar la discriminación de personas con discapacidad.

De esta manera, **se coordinan las normas aplicables en la finalidad de integración social y laboral** que deriva de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Para acometer esta modificación del régimen de extinción de contratos de trabajo de personas declaradas en IP, la Ley 2/2025, modifica los siguientes preceptos:

- Art. 48.2 TRLET: Se añade un nuevo párrafo para regular la situación laboral mientras la empresa busca una solución de continuidad en su empleo para la persona trabajadora declarada en IP.
- Art. 49.1.e) TRLET: Limita ahora la extinción automática del contrato a la muerte de la persona trabajadora.
- Art. 49.1.n) TRLET: Se introduce este nuevo apartado para dedicarlo exclusivamente a la extinción por declaración de IP.
- Art. 174.5 LGSS: Se modifica para regular los efectos sobre la prestación de IP del mantenimiento del contrato de trabajo.
- Art. 120 LRJS: Se incorpora un segundo apartado que establece el carácter urgente y la tramitación preferente del procedimiento judicial contra la extinción contractual por declaración de IP.

Requisitos para la válida extinción

Conforme al nuevo art. 49.1.n) TRLET, a partir de este momento, la empresa podrá extinguir el contrato de trabajo por declaración de **IP total, absoluta o gran incapacidad** (hasta ahora denominada “gran invalidez”), únicamente cuando se cumpla **alguna de las siguientes condiciones**:

- Cuando la persona trabajadora no manifieste por escrito su voluntad de mantener la relación laboral dentro de los 10 días naturales siguientes a la notificación de la resolución que declara la IP.
- Cuando no sea posible realizar un ajuste razonable en el mismo puesto de trabajo por constituir una carga excesiva, ni exista un puesto vacante y disponible acorde con el perfil profesional de la persona trabajadora.
- Cuando la persona trabajadora rechace la propuesta de la empresa de un ajuste razonable en su puesto de trabajo o el cambio a otro puesto vacante y disponible adecuado.

En todo caso, deberá consultarse si el **convenio colectivo aplicable** establece otros requisitos o medidas previas a la eventual decisión extintiva.



Decisión de la persona trabajadora

El nuevo art. 49.1.n) TRLET establece que la persona trabajadora dispondrá de un **plazo de 10 días naturales** desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la IP para **manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral**.

Por tanto, solo en el caso de que la persona trabajadora declarada en IP comunique expresamente y por escrito su deseo de continuar en la empresa, deberá esta poner en marcha las actuaciones encaminadas a valorar las posibilidades de **adaptación de la prestación laboral** a las nuevas limitaciones funcionales derivadas de la IP.

En caso contrario, la empresa podrá proceder a la extinción del contrato de trabajo al amparo del citado precepto.

Plazo para la empresa y suspensión del contrato

Una vez expresada su voluntad de mantener su relación laboral por parte de la persona trabajadora, la empresa tendrá un **plazo máximo de 3 meses** desde la notificación de la resolución de IP para valorar las posibilidades de continuidad de la persona trabajadora declarada en IP, ya sea mediante ajustes razonables en el mismo puesto de trabajo o mediante la reubicación en otro puesto vacante y disponible.

Durante este período, la relación laboral se considera **suspendida con reserva del puesto de trabajo**.

Papel del Servicio de Prevención y de la representación legal de la plantilla

El **Servicio de Prevención** va a jugar un papel clave en la valoración de las posibilidades de continuidad de la persona trabajadora declarada en IP:

- Deberá realizar un **reconocimiento médico** y una **evaluación de riesgos** para determinar las limitaciones de la persona trabajadora.
- Fijará, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable, el alcance y las características de las **medidas de ajuste razonable**, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora.
- Finalmente, se ocupará también de **identificar los puestos de trabajo compatibles** con la nueva situación de la persona trabajadora.

Además, los **delegados de prevención y comités de seguridad y salud** deberán ser consultados sobre las medidas de ajuste razonable.

Ajustes razonables o cambio de puesto

Ajustes razonables (cambios en el mismo puesto de trabajo)

La empresa deberá valorar primero la **viabilidad de un ajuste razonable** en el mismo puesto de trabajo.

El ajuste razonable se entenderá viable si permite que el puesto de trabajo sea **compatible con la capacidad residual** de la persona trabajadora y no constituya una **carga excesiva para la empresa**.

Para determinar si se trata de una carga excesiva, la propia norma indica que deberá ponerse en relación el **coste previsto para la empresa de las medidas de adaptación** del puesto de trabajo con el **contexto de cada caso**, que vendrá determinado por:



- El disfrute por la empresa de **medidas, ayudas o subvenciones públicas**. Si existe dicha financiación pública y se estima que puede paliar suficientemente la inversión de la empresa en la adaptación, no se considerará esta una carga excesiva.
- **Otros parámetros** que establece la Ley 2/2025 según el número de personas trabajadoras que emplee la empresa:
 - Si emplea a **25 o más personas trabajadoras**, se atenderá al tamaño de la empresa, sus recursos económicos, su situación económica y el volumen total de sus negocios.
 - Si emplea a **menos de 25 personas trabajadoras**, solo se considerará excesiva la carga para la empresa cuando el coste previsto de la adaptación del puesto, una vez restada la financiación pública, supere la cuantía mayor de entre las siguientes:
 - La indemnización por despido improcedente de la persona trabajadora (art. 56.1 TRLET).
 - 6 meses de salario de la persona trabajadora

Cambio a otro puesto de trabajo vacante y disponible

Si no es posible el ajuste razonable en el mismo puesto de trabajo, la empresa deberá considerar la **reubicación de la persona trabajadora**, únicamente si cuenta con un **puesto de trabajo vacante y disponible**, acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación.

La empresa, por tanto, no deberá crear un nuevo puesto de trabajo *ad hoc* ni desalojar uno existente ya ocupado, ni ofrecer el que se encuentre reservado a otra persona trabajadora.

Efectos sobre la pensión de incapacidad permanente

La norma ha previsto que consecuencias tendrá sobre la pensión de incapacidad permanente el hecho de que la persona trabajadora mantenga su relación laboral.

En concreto, se ha establecido que, mientras la persona trabajadora declarada en IP trabaje, gracias al ajuste razonable de su puesto de trabajo o a su reubicación en otro puesto de trabajo compatible, no podrá percibir la prestación pública correspondiente, cuyo cobro quedará suspendido, de acuerdo con el nuevo párrafo 3º del art. 174.5 LGSS.

Continuidad o extinción del contrato de trabajo

Si, finalmente, es posible un ajuste razonable en el mismo puesto de trabajo o existe un puesto vacante y disponible, la persona trabajadora tendrá una nueva oportunidad de decidir sobre si mantiene la relación laboral:

- Si la persona trabajadora acepta los cambios, tendrá continuidad la relación laboral.
- Si la persona trabajadora no acepta los cambios, la empresa podrá extinguir el contrato de trabajo al amparo del nuevo art. 49.1.n) TRLET.

En el caso de que no sea posible un ajuste razonable en el mismo puesto de trabajo ni exista un puesto vacante y disponible, la empresa igualmente podrá extinguir el contrato de trabajo del trabajador declarado en IP al amparo del nuevo art. 49.1.n) TRLET.

No obstante, la persona trabajadora podría estar disconforme con la decisión empresarial y reclamar contra la extinción poniendo en cuestión que se haya cumplido con la exigencia de haber intentado suficientemente el mantenimiento del empleo. En tal caso, se ha previsto que el procedimiento judicial será urgente y se le dará tramitación preferente (nuevo apartado 2 del art. 120 LRJS).



Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede enviar un mensaje a nuestro equipo del **Área de Conocimiento e Innovación** o dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas.

©2025 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.

