

Eliminación de la extinción automática del contrato laboral en casos de incapacidad permanente

Se ha publicado en el BOE, núm. 104 de fecha 30 de abril de 2025, 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 Real Decreto Legislativo 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 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.](#)

El objetivo de esta norma es eliminar la extinción automática del contrato de trabajo en los supuestos de incapacidad permanente, promoviendo la adaptación del puesto de trabajo.

Esta reforma responde a la necesidad de adecuar la legislación española a los principios recogidos en la [Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad](#) y en la [Directiva 2000/78/CE de la Unión Europea, orientadas a la igualdad de trato y la no discriminación en el ámbito laboral](#). Asimismo, incorpora la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que subraya la obligación de realizar ajustes razonables antes de extinguir un contrato por motivos de discapacidad.

El artículo primero modifica tres aspectos clave del Estatuto de los Trabajadores: el artículo 48.2 establece la suspensión del contrato con reserva del puesto durante el periodo de espera entre la incapacidad permanente y la adaptación del puesto; el artículo 49.1.e) se adapta para que la extinción del contrato solo se contemple por muerte de la persona trabajadora, y se crea una nueva letra n) que condiciona la extinción del contrato por incapacidad permanente a la voluntad de la persona trabajadora y a la viabilidad de realizar ajustes razonables.

Por otro lado, el artículo segundo ajusta el artículo 174 de la Ley General de la Seguridad Social para sincronizar los efectos económicos de la incapacidad temporal con las nuevas disposiciones sobre incapacidad permanente.

La disposición final primera introduce un nuevo apartado 2 en el artículo 120 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE.

Principales Modificaciones

- ✓ **Eliminación de la extinción automática del contrato:** Se elimina la posibilidad de que las empresas extingan automáticamente el contrato de trabajo cuando una persona trabajadora es declarada en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.
- ✓ **Condiciones para la extinción del contrato por incapacidad permanente:** La extinción solo podrá producirse en los siguientes casos:
 - No sea posible realizar **ajustes razonables** debido a una **carga excesiva** para la empresa.
 - No exista un **puesto vacante** y adecuado para la persona trabajadora.
 - La persona trabajadora **rechace un puesto compatible** ofrecido por la empresa.

- ✓ **Obligación de realizar ajustes razonables:** Antes de proceder a la extinción del contrato, las empresas deben realizar ajustes razonables para adaptar el puesto de trabajo a las nuevas condiciones de la persona trabajadora, siempre que no supongan una carga excesiva para la empresa.
- ✓ **Plazos:**
 - **Persona trabajadora:** Tiene un plazo de **10 días naturales** para manifestar por escrito su voluntad de mantener la relación laboral.
 - **Empresa:** Dispone de **tres meses** desde la notificación de la incapacidad permanente para implementar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo.

Si no es posible por carga excesiva o falta de vacantes, la empresa dispone del **mismo plazo para proceder a la extinción del contrato**, de forma motivada y por escrito.

- ✓ Los **servicios de prevención**, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras, 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**.
- ✓ **Criterios para determinar la carga excesiva:** Para evaluar si los ajustes suponen una carga excesiva para la empresa, se tomarán en cuenta varios factores:
 - El **coste de los ajustes** en relación con el **tamaño y los recursos** de la empresa.
 - La **disponibilidad de ayudas públicas** que puedan paliar el coste.
 - Para empresas con menos de **25 personas trabajadoras**, se considerará carga excesiva si el coste de los ajustes supera:
 - La **indemnización** prevista en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, o
 - **Seis meses de salario** del trabajador afectado.
- ✓ **Modificación de la Ley General de la Seguridad Social:** El **artículo 174**, apartado 5, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social se modifica para adaptar los efectos económicos de la incapacidad temporal y la efectividad de las pensiones de incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad a las nuevas situaciones derivadas de la reforma del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ **Se añade un nuevo apartado 2 al artículo 120 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social:**

*“En los supuestos de extinción de contrato de trabajo previsto en el artículo 49.1.n) del Estatuto de los Trabajadores el **procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente**”.*
- ✓ **Terminología inclusiva y respetuosa:** Se reemplaza el término "gran invalidez" por "gran incapacidad" para promover un lenguaje más inclusivo y respetuoso con las personas con discapacidad.

#AeballEmpresasCreandoValor

L'Hospitalet, mayo 2025