



AUGUSTAABOGADOS

## ALERTA INFORMATIVA

8 de mayo de 2025

### EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR INCAPACIDAD PERMANENTE

Tras la aprobación de 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 (“IP”), y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre se han introducidos, en esencia, tres novedades relevantes respecto de dicha institución jurídica: i) la eliminación de la extinción automática del contrato de trabajo por IP, ii) el mecanismo de solicitud del trabajador del ajuste razonable del puesto de trabajo, del mantenimiento del empleo o de la eventual extinción del contrato y iii) los criterios de compatibilidad entre la pensión de IP y el trabajo remunerado.

#### Estatuto de los Trabajadores (“ET”)

El art. 49 del ET establecía que la resolución del INSS por la que se reconocía la Incapacidad Permanente Total (“IPT”), la Incapacidad Permanente Absoluta (“IPA”) o la Gran Invalidez (“GI”) se consideraba inmediatamente ejecutiva y justificaba la extinción del contrato por esta causa, de forma automática.

No obstante, la traslación al Ordenamiento Jurídico español de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, introdujo,

#### Barcelona

Vía Augusta, 252, 4.<sup>a</sup>  
08017 Barcelona  
T +34 933 621 620 ◻ F +34 932 009 843

#### Madrid

Antonio Maura, 18, 2.<sup>a</sup>  
28014 Madrid  
T +34 911 592 323 ◻ F +34 911 592 322

#### Brussels (with IUROPE)

Avenue de Cortenberg, 52  
1000 Brussels (Belgium)  
T +32 2 808 69 41



entre otras cuestiones, la asimilación de personas con discapacidad cuando tuvieran reconocidos un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, la **obligación** de la empresa de adoptar “**ajustes razonables**” en los puestos de trabajo en relación con estas personas, así como la consideración de discriminación si no se adaptaban estas medidas.

Con esta situación, la sentencia del TJUE 18 de enero de 2024 ([C-631/22](#)), *Ca Na Negreta*, en respuesta a la cuestión prejudicial formulada por el Tribunal Superior de Justicia de Baleares entendió que era contrario al art. 5 de la Directiva, la posibilidad del empresario de extinguir el contrato por incapacidad permanente debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario estuviera obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables.

Así, la Ley 2/2025, de 29 de abril, recogiendo parte de la doctrina de esta sentencia, regula como causa de extinción separada de la muerte, la declaración de IP, en los grados anteriormente mencionados, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 48.2 ET.

Desaparece la automaticidad de la extinción del contrato laboral como consecuencia del reconocimiento de una IPT, IPA o GI y se establece que la Empresa sólo puede proceder a la extinción por esta causa si se dan alguno de estos 3 requisitos:

- Cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa.
- Cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación del trabajador.
- Cuando existiendo dicha posibilidad el trabajador rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.



La reforma permite a la Empresa extinguir el contrato si demuestra que los ajustes razonables constituyen una “**carga excesiva**”, estableciendo que la Empresa quiere alegar este motivo para la extinción ha de tener en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa.

La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas. Todo indica que es posible que se implementen ayudas y subvenciones para ayudar a implementar estas medidas en los próximos meses.

Sin perjuicio de lo anterior, en las empresas que empleen a menos de 25 trabajadores se considerará excesiva la carga cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes:

- La indemnización que correspondiera al trabajador en virtud del art. 56.1 ET.
- 6 meses de salario del trabajador que solicita la adaptación.

En cuanto al procedimiento, se regula que el trabajador dispone de un plazo de 10 días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se reconozca la IP, en algunos de los grados citados, para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.

Por lo que se ha de entender que, si el trabajador no dice nada o deja transcurrir este plazo, el contrato se extingue y el trabajador percibirá la correspondiente prestación de la Seguridad Social.



Si el trabajador ha comunicado su decisión de continuar en el trabajo, la empresa dispone de un plazo máximo de 3 meses, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la IP, para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo.

Durante este período en el que no hay prestación laboral y, por tanto, no se percibe salario, se mantiene la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.

Los Servicios de Prevención están llamados a desempeñar un papel relevante en esta cuestión. Así, se prevé que el SP, previa consulta con la representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales:

- Determinarán el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud del trabajador.
- Identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación del trabajador.

En todo caso, cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispone de un plazo de 3 meses para proceder a la extinción del contrato.

Esta decisión debe ser motivada y debe comunicarse por escrito al trabajador.

### **Ley General de Seguridad Social (“LGSS”)**

Se modifica el art. 174.5 de la LGSS de manera que los efectos económicos de la IP quedan suspendidos mientras continúe con la prestación laboral, sin perjuicio que el



complemento de gran incapacidad destinado a que el beneficiario pueda remunerar a la persona que le atienda no se suspenderá por la realización de un trabajo incompatible con la pensión (art. 198.2 *in fine* LGSS).

En general, deberá valorarse en cada caso si procede la suspensión o si, por el contrario, la prestación es compatible con el trabajo adaptado en función de si nos encontramos ante una IPT, una IPA o una GI. En resumidas cuentas, procederá la suspensión si el ajuste razonable es en el mismo puesto de trabajo, pero si estamos ante cambios a otros puestos de trabajo se deberá considerar si ese nuevo puesto de trabajo permite la compatibilidad con la pensión. En cambio, el margen de compatibilidad será muy reducido en los casos de IPA y GI como ya venía siendo hasta ahora.

### **Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (“LRJS”)**

Se otorga a los procedimientos de extinción de contrato de trabajo por esta causa la calificación de urgente y se le dará tramitación preferente.

**Departamento Laboral**  
**Augusta Abogados**  
[info@augustaabogados.com](mailto:info@augustaabogados.com)