

CIRCULAR 5/25 NOVEDADES NORMATIVAS EN MATERIA DE SUPRESIÓN DE LA EXTINCIÓN CONTRACTUAL AUTOMÁTICA POR INCAPACIDAD PERMANENTE

Reforma de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente

Ley 2/2025, de 29 de abril, tiene como objetivo la **protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad**, de modo que se **promueve su permanencia en el empleo mediante adaptaciones razonables** y se elimina la extinción automática del contrato de trabajo por incapacidad permanente. Entrada **en vigor el 1 de mayo de 2025**.

Se modifica el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores

Se debe considerar como supuesto de **suspensión de la relación laboral** con derecho a reserva de puesto de trabajo, el **periodo de espera** que media entre la **declaración de la Incapacidad Permanente** y la **adaptación o el cambio** de puesto de trabajo.

Se modifica la letra e) del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores

Se elimina la referencia a la extinción del contrato de trabajo por gran incapacidad o IPT o IPA puesto que se regulan estas situaciones en un nuevo apartado (n).

Se añade un nuevo apartado (n) del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores

Se elimina la **automaticidad** de la extinción del contrato por Incapacidad Permanente.

Se establece que el **contrato de trabajo se extingue** por declaración de **gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total** de la persona trabajadora **cuando**:

- **no sea posible** realizar los **ajustes razonables por ser una carga excesiva para la empresa**.
- **no exista un puesto de trabajo** vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora.
- cuando exista esta posibilidad de cambio, **la persona trabajadora rechace** el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.

¿Cuándo se determina que la **carga** que supone para la empresa las adaptaciones para el mantenimiento de la relación laboral es **excesiva**?

- Para ello, es necesario tener en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación a la dimensión, recursos económicos, situación económica y volumen de negocios total de la empresa.

No será excesiva si el coste se puede compensar en grado suficiente con ayudas y subvenciones públicas.

- Empresas que empleen menos de 25 personas trabajadoras: 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:

a) La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56.1 (33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 meses).

b) Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación.

Procedimiento a seguir para realizar el proceso de valoración:

- Se notifica la resolución de IP en alguno de los grados citados (total, absoluta o gran incapacidad) por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

- La **persona trabajadora** tiene **10 días naturales** desde la recepción de la notificación del INSS para manifestar a la empresa la voluntad de mantener o no la relación laboral.

- Si la persona trabajadora tiene la voluntad de mantener la relación laboral, la **empresa** tiene **3 meses** (a contar desde que se le notifique la resolución del INSS) para adaptar de forma razonable o cambiar el puesto de trabajo.

- En caso de que la empresa no pueda ni realizar los ajustes razonables ni cambiar a un puesto de trabajo vacante y disponible, tendrá el mismo plazo para extinguir el contrato. La **decisión debe ser motivada y deberá comunicarse por escrito** a la persona trabajadora (si se extingue el contrato sin realizar dicho procedimiento la extinción del contrato podrá ser nula).

Servicios de Prevención

Los Servicios de Prevención 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.

Se modifica el art. 174.5 de la LGSS:

Cuando la extinción se produjera por alta médica con propuesta de IP, o por el transcurso de los 545 días naturales, el trabajador estará en la situación de prolongación de efectos económicos de la IT hasta que se notifique la resolución en la que se califique la IP. Cuando se reconozca la prestación de IP sus efectos coincidirán con la fecha de la resolución de la entidad gestora por la que se reconozca, salvo que dicha

prestación sea superior a la que venía percibiendo el trabajador en concepto de prolongación de los efectos de la IT, en cuyo caso se retrotraerán los efectos de la IP al día siguiente al de extinción de la IT.

Los efectos económicos de la prestación de IP quedarán **suspendidos** durante el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones, u otro que resulte incompatible con la percepción de la pensión que corresponda.

En caso de extinción de la IT antes de los 545 días sin que exista declaración de la IP, se mantiene la obligación de cotizar como se venía haciendo hasta ahora.

Disposición Final Tercera:

En el plazo de 6 meses el Gobierno presentará una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social sobre IP y su compatibilidad con el trabajo.

De la modificación normativa se interpreta que, una vez notificada la resolución de IP a la persona trabajadora, ésta percibirá la prestación por IP, aunque paralelamente se siga el trámite de adaptación del puesto de trabajo anteriormente comentado. Todo ello, sin perjuicio que los Organismos Oficiales dicten nuevas instrucciones sobre esta cuestión.

Como siempre, para cualquier duda o más información sobre este tema puede dirigirse a nuestra oficina de lunes a jueves de 9.00 a 14.00 y de 15.00 a 18.00, viernes de 8.00 a 15.00.

Cordialmente.

Dos Consulting SLP

CIRCULAR 5/25 NOVEDADES NORMATIVAS EN MATERIA DE SUPRESIÓN DE LA EXTINCIÓN CONTRACTUAL AUTOMÁTICA POR INCAPACIDAD PERMANENTE

Reforma de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente

Ley 2/2025, de 29 de abril, tiene como objetivo la **protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad**, de modo que se **promueve su permanencia en el empleo mediante adaptaciones razonables** y se elimina la extinción automática del contrato de trabajo por incapacidad permanente. Entrada **en vigor el 1 de mayo de 2025**.

Se modifica el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores

Se debe considerar como supuesto de **suspensión de la relación laboral** con derecho a reserva de puesto de trabajo, el **periodo de espera** que media entre la **declaración de la Incapacidad Permanente** y la **adaptación o el cambio** de puesto de trabajo.

Se modifica la letra e) del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores

Se elimina la referencia a la extinción del contrato de trabajo por gran incapacidad o IPT o IPA puesto que se regulan estas situaciones en un nuevo apartado (n).

Se añade un nuevo apartado (n) del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores

Se elimina la **automaticidad** de la extinción del contrato por Incapacidad Permanente.

Se establece que el **contrato de trabajo se extingue** por declaración de **gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total** de la persona trabajadora **cuando**:

- **no sea posible** realizar los **ajustes razonables por ser una carga excesiva para la empresa**.
- **no exista un puesto de trabajo** vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora.
- cuando exista esta posibilidad de cambio, **la persona trabajadora rechace** el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.

¿Cuándo se determina que la **carga** que supone para la empresa las adaptaciones para el mantenimiento de la relación laboral es **excesiva**?

- Para ello, es necesario tener en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación a la dimensión, recursos económicos, situación económica y volumen de negocios total de la empresa.

No será excesiva si el coste se puede compensar en grado suficiente con ayudas y subvenciones públicas.

- Empresas que empleen menos de 25 personas trabajadoras: 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:

a) La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56.1 (33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 meses).

b) Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación.

Procedimiento a seguir para realizar el proceso de valoración:

- Se notifica la resolución de IP en alguno de los grados citados (total, absoluta o gran incapacidad) por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

- La **persona trabajadora** tiene **10 días naturales** desde la recepción de la notificación del INSS para manifestar a la empresa la voluntad de mantener o no la relación laboral.

- Si la persona trabajadora tiene la voluntad de mantener la relación laboral, la **empresa** tiene **3 meses** (a contar desde que se le notifique la resolución del INSS) para adaptar de forma razonable o cambiar el puesto de trabajo.

- En caso de que la empresa no pueda ni realizar los ajustes razonables ni cambiar a un puesto de trabajo vacante y disponible, tendrá el mismo plazo para extinguir el contrato. La **decisión debe ser motivada y deberá comunicarse por escrito** a la persona trabajadora (si se extingue el contrato sin realizar dicho procedimiento la extinción del contrato podrá ser nula).

Servicios de Prevención

Los Servicios de Prevención 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.

Se modifica el art. 174.5 de la LGSS:

Cuando la extinción se produjera por alta médica con propuesta de IP, o por el transcurso de los 545 días naturales, el trabajador estará en la situación de prolongación de efectos económicos de la IT hasta que se notifique la resolución en la que se califique la IP. Cuando se reconozca la prestación de IP sus efectos coincidirán con la fecha de la resolución de la entidad gestora por la que se reconozca, salvo que dicha

prestación sea superior a la que venía percibiendo el trabajador en concepto de prolongación de los efectos de la IT, en cuyo caso se retrotraerán los efectos de la IP al día siguiente al de extinción de la IT.

Los efectos económicos de la prestación de IP quedarán **suspendidos** durante el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones, u otro que resulte incompatible con la percepción de la pensión que corresponda.

En caso de extinción de la IT antes de los 545 días sin que exista declaración de la IP, se mantiene la obligación de cotizar como se venía haciendo hasta ahora.

Disposición Final Tercera:

En el plazo de 6 meses el Gobierno presentará una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social sobre IP y su compatibilidad con el trabajo.

De la modificación normativa se interpreta que, una vez notificada la resolución de IP a la persona trabajadora, ésta percibirá la prestación por IP, aunque paralelamente se siga el trámite de adaptación del puesto de trabajo anteriormente comentado. Todo ello, sin perjuicio que los Organismos Oficiales dicten nuevas instrucciones sobre esta cuestión.

Como siempre, para cualquier duda o más información sobre este tema puede dirigirse a nuestra oficina de lunes a jueves de 9.00 a 14.00 y de 15.00 a 18.00, viernes de 8.00 a 15.00.

Cordialmente.

Dos Consulting SLP