

NUEVA LEY 2/2025 DE 29 DE ABRIL MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Lunes, 5 de mayo de 2025

PRINCIPALES NOVEDADES EN MATERIA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR INCAPACIDAD PERMANENTE

Nota técnica sobre 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.

Los puntos más destacados:

El pasado 30 de abril de 2025 se publicó la Ley 2/2025, de 29 de abril, cuyo objetivo es la **progresiva adecuación de la normativa española a la regulación y la jurisprudencia internacional**, dictada en materia de empleo y de incapacidad permanente.

La presente norma elimina la automaticidad de la extinción del contrato de las personas que acceden a la situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, y se condiciona la decisión empresarial 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.

En definitiva, la empresa únicamente podrá activar esta causa de extinción del contrato de trabajo, cuando la adopción de las anteriores medidas suponga una carga excesiva en los términos que se detallarán en la presente nota.

Finalmente, la citada modificación también tiene incidencia directa en la dinámica y efectos de las prestaciones de incapacidad temporal e incapacidad permanente, así como en la transición de una a otra.

I.- Fecha de entrada en vigor.

La disposición final cuarta establece que la ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE, es decir, **a partir del día 1 de mayo de 2025**.

II. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

Entrando en el análisis de la parte dispositiva de la Ley, podemos establecer que la norma introduce los siguientes cambios normativos:

1º) Ampliación de las causas de suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto (art. 48.2 ET)

La presente Ley modifica el artículo 48.2 ET, introduciendo expresamente como causa de suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo, el periodo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible previsto en el apartado n) del artículo 49.1 ET.

2º) Derogación de la causa automática de extinción del contrato de trabajo por la declaración de incapacidad permanente (art. 49.1.e) ET)

Se modifica el art. 49.1.e) ET en el sentido de eliminar la extinción automática del contrato por la declaración de cualquier tipo de incapacidad permanente. Desde el 1 de mayo de 2025, la extinción automática del contrato de trabajo queda limitada a la causa de extinción por fallecimiento del trabajador.

3º) Introducción de una nueva regulación respecto de los supuestos en los que puede realizarse la extinción del contrato de trabajo: Extinción condicionada por Incapacidad Permanente

Se introduce una nueva letra n) en el artículo 49.1 del ET, conforme a la cual la extinción contractual en casos de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total sólo será posible si:

- i. No se pueden realizar ajustes razonables por implicar una carga excesiva para la empresa.
- ii. No existe un puesto vacante y adecuado al nuevo perfil y situación funcional del trabajador.
- iii. El trabajador rechaza expresamente la propuesta de adaptación o de recolocación formulada razonablemente por la empresa.

La normativa analizada establece que para determinar si la carga es excesiva para la empresa se deberá tener en cuenta el tamaño, la situación económica y el volumen de negocio de la empresa.

No obstante lo anterior, se establece que no se considerará que existe una carga excesiva para la Empresa cuando existan subvenciones públicas para sufragar las adaptaciones.

Para el caso de empresas con menos de 25 trabajadores, se presume que existe carga excesiva cuando el coste de la adaptación supere:

- i. La indemnización por despido que le correspondería a la persona trabajadora en los términos establecidos en el art. 56.1 ET,

- ii. Seis meses del salario de la persona trabajadora afectada por la medida.

Entre las obligaciones de la persona trabajadora encontramos que la misma dispone de **10 días naturales** desde la notificación de la resolución de IP para manifestar su voluntad de mantener la relación laboral.

Mientras que la empresa, por su parte, dispone de un plazo de **3 meses** para:

- Ejecutar los ajustes razonables.
- Ofrecer un puesto vacante compatible.
- bien, justificar motivadamente la extinción del contrato. El proceso requiere la intervención de los servicios de prevención, que evaluarán las condiciones de salud, las adaptaciones necesarias y los puestos alternativos posibles, con participación de la representación legal de los trabajadores.

III. **Modificación del artículo 174.5 LGSS:** adecuación de la prestación por incapacidad temporal e incapacidad permanente a las nuevas obligaciones de adaptación del puesto de trabajo.

La Ley 2/2025 adecúa también la legislación de Seguridad Social, modificando el artículo 174.5 del LGSS. Esta previsión establece la prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal mientras se resuelve la calificación de IP.

Asimismo, la normativa establece que, si tras la calificación de la IP, la persona trabajadora se reincorpora por haberse adaptado el puesto o por haber sido recolocado, la pensión de IP queda suspendida durante el desempeño de dicho trabajo, en virtud del artículo 198 LGSS.

En caso de extinción de la relación laboral, los efectos de la pensión se retrotraen hasta el día siguiente al de la extinción de la incapacidad temporal.

Se mantiene la obligación empresarial de cotización durante este periodo, incluso si no se declara la incapacidad permanente tras la finalización del proceso de IT, hasta agotar los 545 días naturales.

IV.- **Disposiciones finales:**

- i. **La disposición final primera** modifica el artículo 120 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, introduciendo un nuevo apartado 2 con el objeto de otorgar carácter urgente y preferente a los procedimientos judiciales vinculados a la extinción del contrato por las causas previstas en el nuevo artículo 49.1.n) ET.

- ii. **La disposición final segunda** refiere el desarrollo reglamentario en el plazo de seis meses. El Gobierno debe así presentar un proyecto de ley sobre compatibilidad entre trabajo e incapacidad permanente, en coherencia con las recomendaciones del Pacto de Toledo.

Conclusión

Como hemos ido analizando a lo largo de la presente nota, la Ley 2/2025 supone la eliminación de la incapacidad permanente como causa automática de extinción del contrato de trabajo.

A partir del 1 de mayo de 2025 no es posible extinguir el contrato de trabajo de ninguna persona trabajadora que haya sido declarada en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad, sin antes haber intentado llevar a cabo los ajustes que se consideren razonables para adaptar el puesto de trabajo a la situación de la persona trabajadora o, en su caso, intentar su reubicación.

A este respecto, es importante tener en cuenta que durante el tiempo en el que se lleva a cabo las citadas actuaciones, se mantiene la suspensión del contrato con reserva de puesto.

Por su parte, la referencia expresa introducida en el art. 174.5 LGSS relativa a la posibilidad de suspender la prestación económica en caso de reincorporarse a un puesto de trabajo cuyo ajuste razonable lo haga incompatible con la pensión en los términos del art. 198 LGSS, puede suponer un motivo suficientemente relevante como para reducir el número de solicitudes adaptación del puesto de trabajo y, por tanto, limitar los efectos de los cambios normativos introducidos por esta norma.

Esta nueva configuración normativa traslada el foco de la extinción a un modelo de conservación del empleo, en el que la voluntad del trabajador y la obligación empresarial de adaptación razonable se erigen como elementos determinantes.

Contacta con nosotros para más información en esta materia.



ÁREA LABORAL

El equipo de laboristas que componen CECA MAGÁN Abogados es uno de los más reconocidos a nivel nacional e internacional, por su saber hacer desde hace **50 años**, cuando el despacho fue fundado por el prestigioso laborista Esteban Ceca Magán.

Somos expertos en la representación y defensa de cualquier aspecto en materia de **relaciones laborales y recursos humanos**, prestando servicios a Compañías Nacionales e Internacionales de prácticamente todos los sectores de actividad.

Contamos actualmente con un equipo de más de **55 abogados** liderados actualmente por **Enrique Ceca**, ofreciendo cobertura en el ámbito nacional e internacional y siendo capaces de ofrecer:

- **Calidad** y soluciones a medida
- **Experiencia**
- **Competitividad**
- **Agilidad**

SOBRE NOSOTROS

Somos un despacho especializado en las áreas clave del Derecho del ámbito empresarial.

Fundado en 1973, en Ceca Magán Abogados contamos con 50 años de historia y hemos sido considerados como uno de los 20 principales bufetes nacionales.

Nuestros abogados especializados en las diferentes áreas han sido reconocidos por los más **prestigiosos Directorios internacionales** como Legal 500, Best Lawyers, Chambers & Partners y Leaders League.

Desde nuestras **oficinas en España**, la firma apuesta por la mejora continua para lograr la excelencia en el asesoramiento a clientes.

#50AñosEstiloCeca

info@cecamagan.com





info@cecamagan.com
www.cecamagan.com

#EstiloCeca