MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE INCAPACIDAD PERMANENTE

NORMATIVA: 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.

[Disposición 8567 del BOE núm. 104 de 2025](#)

ENTRADA EN VIGOR: 1 de mayo de 2025.

OBJETO Y FINALIDAD: La Ley 2/2025 modifica el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social para adecuar la normativa a los principios de igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad. El objetivo principal es eliminar la extinción automática del contrato por declaración de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez, obligando a las empresas a valorar previamente la posibilidad de ajustes razonables o cambios de puesto de trabajo.

MODIFICACIONES PRINCIPALES:

1. **Suspensión con reserva del puesto de trabajo:** Se modifica el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, que queda redactado como sigue:

«2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran incapacidad, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente. En los supuestos previstos en la letra n) del artículo 49.1 se considerará también que subsiste la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible.»

El artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores se modifica para establecer que, en caso de previsión de mejoría o mientras se valoran los ajustes o el cambio de puesto, se mantiene la suspensión del contrato hasta 2 años con reserva del puesto de trabajo.

2. Modificación de la letra e) del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, que queda redactado como sigue:

«e) Por muerte de la persona trabajadora.»

3. Extinción del contrato (no se extingue automáticamente el contrato por incapacidad permanente): Se añade una nueva letra n) en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, que queda redactada como sigue:

«n) Por declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, 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 de la persona trabajadora o cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.

Para determinar si la carga es excesiva se tendrá particularmente 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.

Sin perjuicio de lo anterior, en las empresas que empleen a 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:

1.ª La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56.1.

2.ª Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación.

La persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente en alguno de los grados citados en el párrafo primero de esta letra n) para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.

La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo. Cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.

Los servicios de prevención determinarán, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, 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.»

Esto es, sólo será posible la extinción del contrato cuando:

- No puedan realizarse ajustes razonables.
- No exista puesto vacante compatible con la nueva situación.
- La persona rechace el nuevo puesto propuesto.

En cuanto a los **plazos**:

- La persona trabajadora tiene 10 días naturales desde que se le comunica la incapacidad para manifestar su voluntad de continuar.
- La empresa dispone de 3 meses para hacer los ajustes o formalizar la extinción, motivada y por escrito.

Criterios para considerar carga excesiva:

Se evaluará en función del tamaño, recursos y volumen de negocio de la empresa. Para empresas de menos de 25 empleados, se considerará excesiva si el coste supera:

- La indemnización prevista por despido improcedente.
- O seis meses de salario.

ADAPTACIONES EN LA SEGURIDAD SOCIAL:

Se modifica el apartado 5 del artículo 174 de la Ley General de la Seguridad Social para adaptar la gestión de las prestaciones de incapacidad permanente a esta nueva regulación. Se prevé la suspensión de la pensión si la persona mantiene su relación laboral con ajustes razonables o nuevo puesto compatible.

CAMBIOS TERMINOLÓGICOS:

Se sustituye «gran invalidez» por «gran incapacidad» y «invalidez no contributiva» por «incapacidad no contributiva» en toda la normativa afectada.

DISPOSICIONES ADICIONALES Y FINALES:

- Procedimiento urgente en supuestos del nuevo art. 49.1.n ET.
- El Gobierno presentará, en 6 meses, una reforma sobre compatibilidad entre trabajo e incapacidad permanente.