



LA INCAPACIDAD PERMANENTE y EL CONTRATO DE TRABAJO: CUANDO EL RECONOCIMIENTO NO IMPLICA EXTINCIÓN AUTOMÀTICA.

La ley 2/2025, de 29 de abril, ha supuesto una transformación fundamental en la forma en que la declaración de una Incapacidad Permanente afectaba en una relación laboral. Este cambio legislativo abandona el anterior paradigma de extinción automática del contrato de trabajo para adoptar un modelo que prioriza la conservación del empleo y el principio de no discriminación por razón de discapacidad.

Dicha ley es la respuesta que alcanzo el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, ante las cuestiones prejudiciales planteadas por el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares. En definitiva, la justicia europea consideró que para que el empresario pueda finalizar la relación laboral por declaración de incapacidad permanente, primero de todo debía realizar ajustes y adaptaciones necesarias que permitieran al trabajador poder compatibilizar la incapacidad con el empleo, o demostrar que efectivamente dichos ajustes y adaptaciones no eran posibles.

1. El Régimen anterior: La extinción como regla general.

Hasta abril de 2025, el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 49.1 e) incluía la declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad como causa directa de extinción del contrato de trabajo.

2. La Nueva regulación: Principio de continuidad laboral.

Con la reforma, la extinción se convierte en una medida excepcional, sujeta a procedimiento y causa recogida en el apartado n) del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Procedimiento para gestionar la situación de un trabajador declarado en situación de Incapacidad Permanente.



El trabajador tiene un plazo de diez días naturales desde que se le notifica la resolución en la que se califica la incapacidad permanente, para comunicar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral. Con ello, el trabajador activa la obligación de la empresa de iniciar el procedimiento de adaptación.

La empresa dispone de un plazo máximo de 3 meses para evaluar la situación, pudiendo realizar los ajustes razonables en el puesto de trabajo actual para adaptarlo a las nuevas capacidades del trabajador, o bien ofrecer un cambio a un puesto vacante y disponible, que sea compatible con el perfil profesional y con su nueva situación.

En el presente procedimiento los servicios de prevención de la empresa deben intervenir y determinar el alcance y características de las medidas e identificar puestos compatibles.

4. Causas tasadas de extinción del contrato: Las excepciones a la regla

Únicamente en este mismo plazo de 3 meses, la empresa podrá extinguir el contrato de trabajo, si seguido el procedimiento, se acredita que el ajuste y adaptación supone una carga excesiva o no haya un puesto vacante compatible con la situación del trabajador.

Respecto a la determinación de lo que se entiende por carga excesiva, la ley establece criterios para determinarlo, pero solo para empresas con plantilla de menos de 25 trabajadores. En este caso cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo supere la cantidad en concepto de indemnización por despido improcedente o seis meses de salario del trabajador, todo ello sin tener en cuenta las posibles ayudas percibidas.

Por el resto de empresas de más de 25 trabajadores, la nueva regulación solo fija que para determinar si la carga excesiva se valoraran los parámetros de coste de medidas de adaptación en relación al tamaño, recursos económicos, situación económica y volumen de negocio de la empresa.

Otra de las excepciones consiste en la inexistencia de puesto vacante y compatible. Tras análisis exhaustivo de la empresa, junto con el servicio de prevención de riesgos, se concluye que no hay puesto alternativo que el trabajador pueda desempeñar.



Es importante determinar, que, durante el tiempo que la empresa realice los ajustes razonables o cambio a un puesto compatible, se mantiene la suspensión del contrato laboral, por lo que, máximo podrá suspenderse el contrato 3 meses.

5. Consecuencias jurídicas y aspectos relevantes.

En caso de que la empresa reubique al trabajador o bien adapte el puesto de trabajo, por la declaración de incapacidad permanente, la pensión asociada a tal declaración se suspenderá mientras se desempeñe el puesto.

Existe alto riesgo empresarial, si la empresa decide extinguir el contrato sin seguir el procedimiento establecido o sin que concurra las causas tasadas de carga excesiva e inexistencia de puesto vacante, que podría conllevar la nulidad del despido por discriminación, con las consiguientes consecuencias de tal declaración.

6. Conclusiones

La reforma introducida por la Ley 2/2025, marca un antes y un después en la protección del empleo de las personas con una discapacidad. Este nuevo marco legal obliga a las empresas a adoptar un rol proactivo en la búsqueda de soluciones, consolidando la extinción de contrato como el último recurso.

**El presente artículo es meramente divulgativo y no supone asesoramiento ni compromiso de actualización.*

Para más información o asesoramiento, contacte con info@fernandezadvocats.es.