

REF.LAB.: 2025/10

FECHA: 05-05-2025

ASUNTO: MODIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE Y DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR DICHA CAUSA.

Estimado cliente:

El pasado día 30/04/2025 se publicó en el B.O.E. la Ley 2/2025 de 29/04, por la que se da nueva redacción a los artículos 48.2 y 49.1. letras e) y n) del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 174.5 de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con las situaciones de Incapacidad Permanente y de la extinción del contrato de trabajo por dicha causa y que ha entrado en vigor el día 01/05/2025. El objeto de esta circular es el de hacer un resumen de esta novedad legislativa.

Recordatorios previos para entender este cambio normativo:

- Grados de Invalidez Permanente (a partir de ahora Incapacidad Permanente):
 - Parcial (IPP): Se puede seguir haciendo su trabajo habitual.
 - Total (IPT): Ya no se puede dedicar a su trabajo habitual, pero sí puede hacer otro.
 - Absoluta (IPA): Ya no puede realizar ningún trabajo.
 - Gran Incapacidad (GI): Es igual que la IPA, pero además la persona necesita ayuda para las actividades personales diarias.
- Hasta ahora, la resolución del INSS declarando en Incapacidad Permanente en los grados de IPT, IPA y GI, suponía la extinción automática del contrato de trabajo y sin indemnización, aunque realmente ya existían algunas sentencias que matizaban esto en términos similares a los que ahora se regulan.

La nueva regulación referida en esta circular supone lo siguiente:

1. Desaparece la Incapacidad Permanente en sus grados de IPT, IPA y GI como causa de extinción del contrato de trabajo:

- En este apartado solo se mantiene el fallecimiento como causa de extinción.
- En los casos de Incapacidad Permanente hay que estar a lo que indicamos en los siguientes apartados.

2. Suspensión del contrato por declaración de Incapacidad Permanente en sus grados de IPT, IPA y GI con previsión de mejoría o por posibilidad de realizar ajustes en el puesto o haya vacante en otros puestos:

- Hasta ahora, en las declaraciones con previsión de mejoría, el contrato de trabajo no se extinguía, sino que queda suspendido durante dos años.



- A partir de ahora, también es causa de suspensión del contrato el tiempo dedicado a ver si es posible hacer ajustes razonables en el puesto o si hay otras vacantes.

3. Supuestos de extinción del contrato en los casos de declaración de Incapacidad Permanente en sus grados de IPT, IPA y GI:

- a. A partir de ahora, solo se extinguirá el contrato tras la declaración de Incapacidad Permanente en sus grados de IPT, IPA o GI en los siguientes casos:

Cuando no sea posible realizar ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa.

Cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con su perfil profesional y con su nueva situación de IP.

Cuando la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo propuesto.

- b. Para determinar si la carga es excesiva se atenderá a lo siguiente:

Tamaño de la empresa.

Recursos económicos de la empresa.

Situación económica de la empresa.

Volumen de negocios total de la empresa.

- No se considerará que la carga es excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas.
- En los casos de empresas de menos de 25 trabajadores, la carga será considerada excesiva si el coste de adaptación del puesto de trabajo, descontando las ayudas o subvenciones públicas, supere la mayor de estas cuantías:
 - La indemnización por despido improcedente.
 - 6 meses de salario de la persona trabajadora afectada.

4. Procedimiento a llevar a cabo en estos supuestos:

- 1º. Una vez recibida por la persona trabajadora la resolución de la Incapacidad Permanente en sus grados de IPT, IPA o GI, dispone de un plazo de 10 días naturales para comunicar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.

Esta comunicación va a ser de especial transcendencia, por lo que sería aconsejable no solo que la empresa esté muy pendiente de la misma, sino incluso que cuando no la reciban, remitan su propia comunicación al trabajador instando a que conteste.

- 2º. La empresa tiene un plazo máximo de 3 meses para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo o para constatar que estas opciones son imposibles o suponen una carga excesiva.

Para ello, será necesaria la intervención e informe del Servicio de Prevención, que determinará, previa consulta con la representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas la formación, información y vigilancia de la salud, e



identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona afectada.

Recordamos que, durante este tiempo, el contrato se mantiene suspendido con reserva del puesto de trabajo.

3º. A partir de aquí pueden darse los siguientes supuestos:

- i. Si los ajustes en el mismo puesto que antes tenía son posibles o existe vacante alternativa para su perfil profesional y nueva situación, se le comunicará a la persona afectada, la cual podrá aceptarlo o rechazarlo.
 1. Si lo acepta, finaliza la suspensión del contrato de trabajo y se incorpora a trabajar. En este caso, el INSS suspenderá el pago de la pensión de Incapacidad Permanente mientras se mantenga la prestación de servicios, excepto en el caso de IPT, siempre que el nuevo puesto sea compatible con la causa de la incapacidad.
 2. Si no lo acepta, se producirá la extinción del contrato de trabajo, lo que comunicará por escrito la empresa a la persona afectada indicando la propuesta realizada y su rechazo. Esta comunicación deberá hacerse dentro del plazo antes indicado de 3 meses
- ii. Si los ajustes no son posibles o suponen una carga excesiva o no existe otro puesto de trabajo vacante, la empresa procederá a extinguir el contrato, mediante carta motivada, es decir, detallando las razones por las que (1) no es posible hacer ajustes, (2) los ajustes suponen una carga excesiva y (3) no hay vacantes alternativas para su perfil profesional y su nueva situación. Esta comunicación deberá hacerse dentro del plazo antes indicado de 3 meses y no conllevará indemnización de ningún tipo (a salvo de las reguladas en el convenio colectivo aplicable para los casos de Incapacidad Permanente).

Quedamos a su disposición para cualquier duda o aclaración que se precise.

Atentamente.

Fdo: D. Fernando Velasco Muñoz.