



NOVEDAD LABORAL

LA REFORMA DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR INCAPACIDAD PERMANENTE DE LA PERSONA TRABAJADORA EN LA LEY 2/2025

- 1º La supresión de la extinción automática del contrato de trabajo por incapacidad permanente de la persona trabajadora
- 2º El procedimiento de solicitud de la persona trabajadora del ajuste razonable del puesto de trabajo: mantenimiento del empleo o extinción del contrato de trabajo sin indemnización
- 3º La compatibilidad entre pensión de incapacidad permanente y trabajo retribuido: una reforma anunciada

1º La supresión de la extinción automática del contrato de trabajo por incapacidad permanente de la persona trabajadora

La resolución de Seguridad Social que declara la *incapacidad permanente total, absoluta o la ahora denominada gran incapacidad* (arts.193 y 194 LGSS y DA Ley 2/2025) de una persona trabajadora tiene consecuencias sociales y laborales, teniendo en cuenta la oficialmente constatada *disminución o anulación de su capacidad laboral debido a reducciones anatómicas o funcionales graves susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas*. Esta constatación oficial determina el grado *total*, imposibilidad de trabajar en la profesión habitual anterior, o *absoluta o gran incapacidad*, para cualquier

trabajo, con consecuencias sociales y laborales distintas.

Del lado social, dependiendo del grado de la incapacidad permanente (en adelante IP), la persona trabajadora accede a pensiones públicas vitalicias compatibles con el trabajo retribuido (arts.196 y ss LGSS). Si la IP es *total* la compatibilidad es con salarios que pueda percibir el trabajador en misma o distinta empresa siempre que las *funciones no coincidan con aquellas que dieron lugar a la IP total*, esto es, su *profesión habitual* anterior (art.198.1 y 194.2 LGSS). Si la IP es *absoluta o gran incapacidad* la compatibilidad se reduce al ejercicio de actividades lucrativas marginales que *se puedan realizar* pese a una declaración de incapacidad para desarrollar cualquier trabajo (art.198.2 y 3 LGSS). La reciente

jurisprudencia (STS 11 Abril 2024) ha vuelto a subrayar la naturaleza marginal de esta hipotética compatibilidad.

Del lado laboral, la resolución de IP *total, absoluta o gran incapacidad* operaba, antes de esta reforma, como causa automática de extinción del contrato de trabajo sin indemnización (antiguo art.49.1.e) ET) salvo previsión convencional o contractual. Este sistema de automatización extintiva fue cuestionado por la STJUE 18 Enero 2024, que declara la obligación empresarial de realizar *ajustes razonables* para permitir la continuidad en la empresa de la persona trabajadora con una declaración de IP. Los fundamentos de esta sentencia radican en el art.5 de la directiva 2000/78 de igualdad de trato, interpretado a la luz de los arts.21 y 26 de la Carta de Derechos Fundamentales del TUE y de los arts. 2 y 27 de la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, que obligan al empresario a adoptar *medidas adecuadas para permitir a las personas con discapacidad a acceder a un empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente o para que se le ofrezca formación, sin que suponga una carga excesiva para la empresa*. La discapacidad sobrevenida de un trabajador exige, en consecuencia, *ajustes razonables previos* por parte de la empresa, como un cambio de puesto de trabajo. Estos *ajustes razonables* pueden ser evitados si la empresa justifica que ocasionan una *carga desproporcionada*, teniendo en cuenta los costes financieros y otros factores organizativos o productivos, incluyendo ayudas o no públicas.

Como era previsible, esta jurisprudencia europea ha fundamentado la reforma de este sistema extintivo automatizado incompatible con el Derecho Europeo. La Ley 2/2025 (BOE 30 Abril) articula un nuevo art.49.1.n) ET, dejando el apartado e) exclusivamente para fallecimientos, y deroga la extinción automática del contrato de trabajo en supuestos de *IP en sus diferentes grados total, absoluta o gran incapacidad*. El nuevo art.49.1.n) ET prevé la extinción del contrato en estos supuesto de IP *“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”. En consecuencia, y siguiendo el criterio de la jurisprudencia europea, la extinción del contrato de trabajo en situaciones de IP deja de ser automática y queda condicionada al ajuste razonable del puesto de trabajo o la reubicación en otro puesto en la empresa.

En este nuevo marco, la reforma confirma el art.48.2 ET, que prevé legalmente la excepción de resoluciones de Seguridad Social de IP con *mejorías previsibles*, que pudieran permitir la reincorporación al puesto de trabajo en la empresa, con una *suspensión* contractual de dos años, extinguiéndose el contrato tras su finalización sin esta mejoría médica, siendo entonces aplicable el nuevo art.49.1.n) ET.

2° El procedimiento de solicitud de la persona trabajadora del ajuste razonable del puesto de trabajo: mantenimiento del empleo o extinción del contrato de trabajo sin indemnización

El nuevo art.49.1.n) ET articula un procedimiento de solicitud de la persona trabajadora en IP del ajuste razonable de su puesto de trabajo por parte de la empresa, *“en un plazo de diez días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución de la IP”* manifestando, así, por escrito, su *“voluntad de mantener la relación laboral”*. Por tanto, queda en manos de la persona trabajadora con la IP, en cualquiera de sus grados, decidir si el contrato se extingue o si procede por parte de la empresa un ajuste razonable de su puesto de trabajo o una reubicación profesional. Se sobreentiende que, transcurrido el plazo antes mencionado de 10 días naturales sin manifestación escrita de continuar la relación laboral, el contrato de trabajo queda extinguido sin indemnización y así lo comunicará la empresa.

Si la persona trabajadora en IP manifiesta su voluntad de continuar la relación laboral se abre un plazo de *“tres meses, contados desde la fecha en que se notifique la resolución de IP, para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo”*. Corresponde a la empresa intentar estos *ajustes razonables o un cambio de puesto de trabajo* de la persona trabajadora en IP solicitante y, mientras dura el procedimiento, el contrato de trabajo está en *“suspensión contractual con reserva del puesto de trabajo”* como bien aclara el reformado art.48.2 ET en este sentido.

La empresa, que en el procedimiento debe contar con los informes necesarios del *“servicio de prevención de riesgos laborales conforme a la normativa aplicable”*, que serán esenciales, puede identificar un *“puesto de trabajo compatible”* con la situación de IP del solicitante, con medidas preventivas de la salud, ofreciéndolo, o proceder a un *“ajuste razonable”* del mismo puesto con las adaptaciones correspondientes y las medidas de prevención de riesgos laborales. Corresponde a la persona trabajadora en IP decidir si *“acepta o rechaza”* el nuevo puesto de trabajo o el ajuste razonable de su mismo puesto de trabajo. Como declara el nuevo art.49.1.n) ET, el contrato queda extinguido sin indemnización si la persona trabajadora *“rechaza el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto”* y así lo comunicará la empresa. Por el contrario, la relación laboral sigue vigente si la persona trabajadora en IP *acepta* el cambio o ajuste razonable.

El nuevo art.49.1.n) ET abre la posibilidad de *extinguir el contrato de trabajo, sin indemnización, a iniciativa de la empresa*, en este mismo plazo de *tres meses*, en dos supuestos, con una decisión motivada y comunicada por escrito al afectado.

De un lado, *“cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa”*, en línea con lo expresado por la jurisprudencia europea que motiva esta reforma. La determinación de la *“carga excesiva”*, que puede ser controvertida, tiene en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, recursos

económicos, y volumen de negocio de la empresa, y no se considera excesiva cuando es paliada mediante ayudas públicas. En empresas de menos de 25 trabajadores se intenta automatizar la carga excesiva al vincularla con costes de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta ayudas públicas, superiores a *“la indemnización del despido improcedente o a seis meses de salario”* de la persona trabajadora en IP.

De otro lado, *“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”*. Resultará fundamental, a estos efectos, los informes del servicio de prevención en la identificación de estos puestos de trabajo compatibles.

En estos términos, el coste excesivo o la inexistencia de vacante disponible puede motivar la extinción del contrato de trabajo sin indemnización conforme al nuevo art.49.1.n ET.

Estas comunicaciones escritas extintivas motivadas al trabajador en IP pueden ser impugnadas judicialmente, a través de la modalidad de *despido*, como aclara el nuevo art.120.1 y 2 LJS (DF 1ª Ley 2/2025), que, además, le da tramitación preferente a la demanda. Nada se dice sobre la calificación del despido, *improcedente o nulo*, si el juez no ve acreditada la motivación de la extinción contractual en los términos del art.49.1.n) ET. Pero resulta posible que pueda ser calificado como despido *nulo* por discriminación de la discapacidad como supuesto tasado de nulidad de los arts. 53.4 ET y 55.5 ET, con el efecto de la readmisión y pago de salarios de tramitación, lo que volverá a reproducir la exigencia de ajustes razonables del puesto de trabajo. Se debe constatar, en este sentido, que el art.63 del Decreto-Legislativo 1/2013 de derechos de personas con discapacidad asocia la *discriminación* con el incumplimiento empresarial de ajustes razonables, lo que ahora incide en estas extinciones contractuales, con el refuerzo añadido legal de la Ley 15/2022 de no discriminación que, entre sus factores, enuncia la discapacidad.

3° La compatibilidad entre pensión de incapacidad permanente y trabajo retribuido: una reforma anunciada

En los términos del nuevo art. 49.1.n) ET, la posible, si es viable, reubicación de la persona trabajadora con IP permanente conecta con posible compatibilidad o no de la pensión pública y el trabajo retribuido. Así, el nuevo art.49.1.n) ET declara que si la IP, en grado total, absoluta o gran incapacidad, *“no determina la extinción del contrato de trabajo, por llevar a cabo la empresa la adaptación razonable, necesaria y adecuada del puesto de trabajo, o por haber destinado a otro puesto a la persona trabajadora, la prestación social de IP se suspenderá durante el desempeño del puesto de trabajo con adaptaciones u otro que resulte incompatible con la percepción de la pensión de acuerdo con el art. 198 LGSS”*.

Si la IP es *total* la compatibilidad es con salarios que pueda percibir el trabajador *siempre que las funciones no coincidan con su profesión habitual anterior* (art.198.1 LGSS); por tanto, tendrá que ser diferente puesto de trabajo, en profesión distinta, adecuado a su situación médica. Hay que valorar así en cada caso si procede o no la *suspensión de la prestación social* conforme a lo previsto en el art.49.1.n) ET en conexión con el art.198 LGSS. Por regla general, en ajuste razonables del mismo puesto procederá la suspensión de la prestación social y en cambios a otros puestos de trabajo, en cambio, se podrá a veces compatibilizar con el salario y en otras no. Se debe constatar que no se ha reformado todavía el art.198 LGSS y que permanece la incompatibilidad en la IP total respecto a la *profesión habitual*, con cierto

desajuste con el nuevo art.49.1.n) ET que gira sobre el *puesto de trabajo* anterior.

Si la IP es *absoluta o gran incapacidad* la compatibilidad se reduce al ejercicio de actividades lucrativas marginales que se *puedan realizar pese a una declaración de incapacidad para desarrollar cualquier trabajo* (art.198.2 LGSS); por tanto, tendrá que ser un puesto de trabajo, si lo hay, idóneo y adecuado a esta declaración de la Seguridad Social, lo que será muy complicado, si no imposible tras la reciente jurisprudencia (STS 11 Abril 2024) que impide estar de alta en estos supuestos de hecho. En estos casos, en consecuencia, procederá siempre la *suspensión* de la pensión pública de IP conforme al art.49.1.n) ET en conexión con el art.198 LGSS.

En cualquier caso, la DF 3ª Ley 2/2025 abre un plazo de seis meses, en el marco del diálogo social, para que el Gobierno presente una propuesta de *modificación de la normativa de Seguridad Social sobre IP y su compatibilidad con el trabajo retribuido, siguiendo el espíritu y las recomendaciones del Pacto de Toledo*. Resulta previsible que esta reforma vaya en la línea de flexibilizar y ampliar la compatibilidad del trabajo retribuido con las pensiones de IP en sus distintos grados, dentro del nuevo paradigma de protección social flexible y compatible que apunta el Pacto de Toledo y que ya ha protagonizado reformas como la reciente de jubilación activa y parcial (Decreto Ley 11/2024). Pero esta reforma de la protección social debería haberse realizado ya en consonancia con la de extinción del contrato de trabajo porque ahora ambas normativas, laboral y social, tienen desajustes en su aplicación práctica como he apuntado, tanto en la IP total como en la IP absoluta y con gran incapacidad.