

## MONOGRÁFICO LEY 2/2025 de 29 de abril INCAPACIDAD PERMANENTE – CONTRATO DE TRABAJO



### 1.) La Declaración de incapacidad permanente como motivo de extinción de contrato de trabajo.



La Ley 2/2025 incluye una modificación de los art. 48 y 49 del ET. En cumplimiento de la doctrina europea aplicable, se introduce una garantía para los trabajadores que sean reconocidos con una incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad, reconociendo su derecho a solicitar la vigencia de su contrato de trabajo y su incorporación, previa realización por la empresa de los ajustes razonables oportunos.



**Art. 49.1.n) ET:** El contrato de trabajo se extinguirá por motivo de reconocimiento de incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad, cuando el trabajador manifieste que no desea reincorporarse o cuando habiendo manifestado su intención de incorporarse, no fuera posible realizar los ajustes razonables necesarios, o estos supusieran una carga excesiva, o cuando no exista una vacante disponible.



**Art. 48.2 ET:** Cuando el trabajador manifieste su deseo de reincorporarse, el contrato permanecerá en suspenso, durante el tiempo en que la empresa lleve a cabo los ajustes o reasignación de vacante.

#### Fuentes:

- Ley 2/2025 del 29 de abril
- [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-8567](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-8567)
- Sentencia TJUE: [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2024-0000002594](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2024-0000002594)



### 2.) Aplicación práctica: repercusión empresa



#### Criterios de aplicación:

- Sujetos reconocidos en grado de incapacidad permanente total, absoluta y gran incapacidad.
- Supuestos en cuya resolución de reconocimiento de IP se incluya la revisión ordinaria genérica por mejoría o agravamiento, y que no incluyan la posibilidad de revisión específica por mejoría (48.2 ET).
- Aquellos que contengan dicha previsión específica, supondrán la suspensión del contrato.



#### Plazos:

- **Trabajador: 10 días** desde recepción de Resolución para comunicar decisión de incorporación.
- **Empresa: 3 meses** desde recepción de Resolución para realizar ajustes razonables, adaptación del puesto o búsqueda de vacante.
- Cuando los ajustes supongan **carga excesiva o no exista vacante** la Empresa dispondrá del mismo plazo para extinguir el contrato de forma motivada y por escrito.
- Durante el transcurso del plazo de 3 meses, el contrato está suspendido y se percibe prestación de IP (salvo que el trabajador haya manifestado expresamente la no incorporación).



#### Extinción (art. 49.1.n) ET).

- Cuando no se ejerza derecho a incorporación.
- Cuando no exista puesto vacante disponible.
- No es viable realizar ajustes o estos suponen carga excesiva.
- Para las empresas de < 25 trabajadores, existirá carga excesiva cuando los ajustes supongan (se aplica el valor mayor entre ambos):
  - Importe mayor a la indemnización por despido improcedente.
  - Importe mayor a 6 meses de salario.



#### Compatibilidad (art. 198 LGSS):

- Cuando se realice la incorporación por ajustes o recolocación, se estará a la valoración del INSS sobre si el nuevo puesto supone una incompatibilidad con el percibo de la prestación, en cuyo caso se suspenderá la prestación.
- Dicha valoración se realizará en base al concepto de profesión habitual de forma amplia.

Boletín de actualidad laboral - Junio

Te mantenemos al día de toda la actualidad laboral [pulsando aquí](#)