

News

Laboral

68- L06

06/05/2025

Nueva normativa: se elimina la extinción automática del contrato por incapacidad permanente

El pasado 30 de abril se publicó en el [BOE la Ley 2/2025](#), que introduce una modificación importante en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social: **desde el 1 de mayo de 2025, las empresas ya no podrán extinguir automáticamente el contrato de trabajo cuando una persona sea declarada en situación de incapacidad permanente.**

Con esta reforma, se refuerzan los principios de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, alineando la normativa española con la [Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad](#) y la [Directiva europea 2000/78/CE](#).

¿Qué cambia exactamente?

1. Fin de la extinción automática del contrato

Ya no será posible finalizar de forma automática un contrato de trabajo por incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad. La empresa deberá valorar antes si es viable adaptar el puesto o reubicar a la persona trabajadora.

2. Extinción solo en casos justificados

La extinción del contrato solo se podrá llevar a cabo si:

- No es posible realizar ajustes razonables sin que supongan una **carga excesiva** para la empresa.
- No existe ningún **puesto vacante compatible**.
- La persona trabajadora **rechaza un puesto adaptado** ofrecido por la empresa.

3. Obligación de adaptar el puesto de trabajo

News

Laboral

68- L06

06/05/2025

Antes de extinguir un contrato, la empresa debe intentar **realizar ajustes razonables** (con apoyo de los servicios de prevención y consulta a la representación legal), que pueden incluir medidas de formación, información y vigilancia de la salud, siempre que no supongan una carga desproporcionada.

Para empresas con menos de 25 trabajadores, se considerará que hay carga excesiva si los costes de adaptación superan:

- La indemnización del artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, o
- Seis meses de salario del trabajador afectado.

4. Nuevos plazos de actuación

- La persona trabajadora tendrá **10 días naturales** para expresar por escrito si quiere mantener la relación laboral.
- La empresa dispondrá de **3 meses** desde la notificación de la incapacidad para implementar los ajustes o proceder, justificadamente, a la extinción.

5. Cambios legislativos complementarios

- Se ajusta el artículo 174 de la Ley General de la Seguridad Social para alinear los efectos económicos de las pensiones con la nueva regulación.
- Se introduce un nuevo procedimiento urgente en la jurisdicción social para los casos de extinción conforme al artículo 49.1.n) del Estatuto.

6. Un lenguaje más respetuoso

La ley también incorpora mejoras terminológicas, sustituyendo expresiones como “gran invalidez” por “gran incapacidad”.

Para cualquier duda, contactad con Georgina Grau - georgina@texfor.es