

Ley 2/2025: desaparición de la extinción automática del contrato por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez

El **BOE Nº 104** del **miércoles 30 de abril de 2025**, publicó la **Ley 2/2025**, de 29 de abril, por la que se modifican los **artículos 48 y 49** del Estatuto de los Trabajadores, **eliminándose a partir del 1 de mayo de 2025 la extinción automática** del contrato de trabajo por **incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez**.

Los **cambios introducidos** se concretan y resumen del siguiente modo:

Artículo 49 ET:

- La **extinción automática** del contrato por **incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez**, **desaparece** del **apartado e)** del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.
- Al mismo tiempo, se añade un **nuevo apartado n)** en dicho artículo, en el que se sigue contemplando la extinción del contrato por esa causa, pero solo 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.***
- La **persona trabajadora** dispondrá de un **plazo de 10 días naturales**, a contar desde que la fecha en que le sea notificada la declaración de incapacidad permanente, para solicitar a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.

- La empresa, a su vez, dispondrá de un **plazo máximo de 3 meses** (contados desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente) para **realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo**. Cuando el ajuste suponga una **carga excesiva** (en función de los costes de adaptación, situación económica o volumen de negocio de la empresa) o cuando **no exista puesto de trabajo vacante**, la empresa dispondrá del **mismo plazo para proceder a la extinción del contrato**. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora. En empresas de **hasta 25 personas trabajadoras**, se entenderá que **la carga de adaptar el puesto es excesiva** cuando, sin tener en cuenta ayudas o subvenciones públicas, **supere la mayor cuantía** de entre la indemnización legal del despido improcedente o bien 6 meses de salario de la persona trabajadora.

Artículo 48 ET: Suspensión del contrato con reserva de puesto

Se añade en este artículo que en los **supuestos previstos en la letra n) del artículo 49.1**, se considerará también que **subsiste la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo**, durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible

Para resolver cualquier duda o aclaración que sobre esta materia pudieran precisar, no dejen de plantearnos sus consultas.

Reciban un cordial saludo,

Fdo. Fernando Raposo
Rpble. Área de Relaciones Laborales,
SSL y Medio Ambiente

Vitoria-Gasteiz, a 30 de abril de 2025.