



Cambios que introduce la Ley 2/2025 en la Incapacidad Permanente



El BOE 103, de 29 de abril de 2025, publicó la Ley 2/2025, que modifica el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social en relación a la extinción del contrato de trabajo por Incapacidad Permanente.

La norma responde a la necesidad de adaptar la legislación española a las exigencias del derecho europeo en materia de discapacidad, y a garantizar un enfoque más respetuoso, inclusivo y garantista para las personas trabajadoras afectadas por una incapacidad laboral.

A continuación, te resumimos lo más importante de estos cambios.

Actualización del lenguaje jurídico: se suprime el término “invalidez”

Uno de los principales ejes de la reforma es la revisión terminológica de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015), donde se sustituye el término “invalidez” por “incapacidad para el trabajo”.

Este cambio se enmarca en un proceso iniciado a nivel internacional con la Carta de Derechos Fundamentales de la UE (2000) y la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), y consolidado con la reforma del artículo 49 de la Constitución en 2024.

Nuevo régimen de extinción del contrato por incapacidad permanente

La Ley 2/2025 modifica los artículos 48 y 49 del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 120 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Elimina la extinción automática del contrato tras una declaración de Incapacidad Permanente total o absoluta.

Este cambio responde a la jurisprudencia del TJUE (sentencia de 18 de enero de 2024, asunto C-631/22), que impone la obligación de valorar ajustes razonables antes de cesar a una persona trabajadora por esta causa. La reforma también incorpora el criterio de los tribunales españoles que han considerado nulas o improcedentes muchas de estas extinciones contractuales automáticas.

Procedimiento garantista: comunicación, adaptación y extinción justificada

La nueva regulación establece que el trabajador debe comunicar su voluntad de continuar en la empresa en



los 10 días naturales siguientes a la notificación de la incapacidad. La empresa dispone de tres meses para adaptar razonablemente el puesto de trabajo actual, o bien ofrecer un puesto vacante compatible con la situación funcional del trabajador.

Si el trabajador rechaza la propuesta o la empresa justifica por escrito de forma motivada la imposibilidad de adaptación o reubicación, podrá extinguir el contrato sin indemnización.

Los ajustes razonables en el trabajo son modificaciones que permiten a las personas con discapacidad desempeñar sus funciones en igualdad de condiciones. Por ejemplo: adaptaciones físicas; implantación de tecnología asistida; flexibilidad horaria; adaptación de tareas; asistencia de intérpretes de lengua de signos o impartición de cursos adaptados para mejorar la inclusión y el desempeño laboral.

Desde USO consideramos que estos ajustes no solo benefician a las personas trabajadoras con discapacidad sino que también crean entornos laborales más inclusivos y productivos.

¿Qué ocurre si la empresa no realiza estos ajustes razonables a los que está obligada con la publicación de esta Ley?

Desde USO recordamos que la normativa debe cumplirse en todos los casos que resulten de aplicación, y la Ley 2/2025 no es una excepción. En caso de que el empresario no cumpla con la obligación de realizar los ajustes razonables para garantizar el derecho al trabajo de las personas trabajadoras con discapacidad, se prevén consecuencias legales:

- Posible nulidad del despido: si la empresa extingue el contrato sin haber intentado ajustes razonables, el despido puede considerarse discriminatorio y, por lo tanto, nulo.
- Sanciones económicas: la empresa puede recibir multas por incumplimiento de la normativa de igualdad y accesibilidad laboral.

- Obligación de readmisión. En algunos casos, la persona trabajadora puede reclamar su reincorporación si se demuestra que la empresa no agotó las posibilidades de adaptación.
- Indemnización por daños y perjuicios. Si la persona trabajadora sufre un perjuicio por la falta de ajustes, puede reclamar una compensación económica.
- Inspección de Trabajo: la empresa puede ser objeto de una investigación por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Límites económicos a los ajustes razonables en pequeñas empresas

La ley introduce un criterio económico específico para empresas de menos de 25 trabajadores. Así, considera excesiva la adaptación cuando se supere la mayor de estas dos cuantías:

- El coste supera la indemnización por despido improcedente.
- El importe de más de seis mensualidades del salario bruto del trabajador.

En cualquier caso, no se computarán las ayudas o subvenciones públicas disponibles para calcular el coste de dichas adaptaciones.

Suspensión de la pensión del INSS por continuidad en el empleo

En coherencia con este nuevo modelo, se modifica el artículo 174.5 de la Ley General de la Seguridad Social. Si la persona trabajadora continúa en la empresa tras ser declarada en situación de Incapacidad Permanente, la pensión quedará suspendida mientras persista la relación laboral.

Una reforma de amplio alcance y posibles desafíos judiciales

Desde USO consideramos que la Ley 2/2025 supone una importante transformación del marco normativo laboral y de Seguridad Social. Así, alinea a España con los estándares europeos de protección de las personas con discapacidad.

Sin embargo, la ambigüedad de algunos conceptos clave –como el alcance de los ajustes razonables o la compatibilidad entre pensión y salario– anticipa una posible oleada de litigios, que previsiblemente precisará de desarrollo legal y jurisprudencial en los próximos meses. Para garantizar el cumplimiento de la ley, USO recuerda el papel fundamental de los delegados y delegadas para informar, asesorar y denunciar en caso de incumplimiento. Acude a ellos ante cualquier duda.