



**GUÍA DE RECOMENDACIONES PARA LOS  
SERVICIOS DE PREVENCIÓN PROPIOS ANTE  
LA GESTIÓN DE UNA INCAPACIDAD  
PERMANENTE CONFORME A LA LEY 2/2025,  
DE 29 DE ABRIL**

AESPLA, JULIO 2025

Guía elaborada con la participación de los Servicios de Prevención Propios, departamentos de Relaciones Laborales, Jurídicos y Recursos Humanos de las siguientes empresas asociadas a AESPLA:

- BBVA
- CaixaBank
- Cemex
- Correos
- Cruz Roja Española
- El Corte Inglés
- Elecnor
- Endesa
- Enagás
- FCC
- Fraternidad-Muprespa
- Iberdrola
- Iberia
- Mutua Madrileña
- Naturgy
- Navantia
- Repsol
- Telefónica
- Tragsa

La presente guía técnica NO VINCULANTE contiene criterios y recomendaciones que han sido desarrollados colectivamente en el seno de esta Asociación a partir de la normativa aplicable y con las informaciones y buenas prácticas compartidas por sus socios, pero no representa necesariamente la línea de actuación o los criterios individuales de cada uno de los socios de esta Asociación.

## Índice

1. Objeto de la Guía.
2. Pasos a dar ante una IP.
3. Cómo incorporar a un trabajador que ya tiene una IP a nuestras empresas.
4. Papel de los Servicios de Prevención Propios ante la Ley 2/2025.
5. Papel de la RLT en el proceso.
6. FAQs

### **Glosario de Acrónimos**

<b>Acrónimo</b>	<b>Significado</b>
CSS	Comité de Seguridad y Salud
ET	Estatuto de los Trabajadores
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
IP	Incapacidad Permanente
IPT	Incapacidad Permanente Total
LGPD	Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social
RLT	Representación Legal de los Trabajadores
RRHH	Recursos Humanos
RRL	Relaciones Laborales
SP	Servicios de Prevención
VS	Vigilancia de la Salud

## **1. Objeto de la Guía.**

Todas las empresas, todas las organizaciones, se encuentran actualmente ante la tesitura de aplicar la Ley 2/2025, después de unos meses de incertidumbre en los que no se tenía del todo claro si era adecuado interpretar lo que nos indicaban desde la Unión Europea, si esperar a que hubiera jurisprudencia disponible o simplemente contar con el marco legal que desde hace décadas ya nos rodea: artículos 15.1d) y 25 de la LPRL.

Desde abril de 2025 se pone fin a la extinción automática de la relación laboral ante una declaración de Incapacidad Permanente, generando un nuevo enfoque hacia la inclusión de la discapacidad, dando además un papel específico de los Servicios de Prevención en la redacción de la modificación del Estatuto de los Trabajadores (ET) introducida por la Ley 2/2025.

El objeto de esta Guía es poder resumir los pasos a dar ante las situaciones que la Ley 2/2025 genera para las empresas y sus Servicios de Prevención, facilitando y aclarando todas las dudas que puedan surgir en los comienzos de este nuevo tratamiento de la Incapacidad Permanente.

## 2. Pasos a dar ante una IP.

Ante una comunicación administrativa emitida por el INSS que declara a la persona trabajadora en Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Incapacidad, se abre el posible escenario de continuar con su relación laboral con la empresa, en lugar de cesar la actividad y la relación contractual como venía ocurriendo hasta la fecha.

**La persona trabajadora tiene 10 días naturales desde la notificación de la resolución de IP para comunicar por escrito a la empresa si desea continuar la relación laboral;** de no existir esa comunicación, la empresa puede iniciar el proceso de extinción del contrato, si bien, se recomienda actuar con cautela en estos casos.

La empresa dispondrá de un plazo de **tres meses** desde la fecha en que recibe la resolución de incapacidad para:

- Elaborar un informe médico que recoja qué tareas puede desempeñar el trabajador en la nueva situación, con respecto al puesto que desempeñaba, con el objeto de una posible adaptación de éste que se pueda llevar a cabo mediante **ajustes razonables**<sup>1</sup>.
- Si no es posible la adaptación, se valorará si existen puestos vacantes compatibles con su situación, por lo que en el informe médico se deben recoger qué tareas puede desempeñar y cuáles no a nivel funcional.

<sup>1</sup> resolución de la Presidencia del Consejo Nacional de Discapacidad por la que se da publicidad al acuerdo del Pleno del Consejo Nacional de discapacidad por el que se aprueba el documento Guía para la comprensión y buena aplicación de los ajustes razonables como medida de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad

## **Temas principales abordados en el grupo de trabajo.**

### **1. Notificaciones del INSS y su validez legal.**

- Se discutió la imposibilidad de las empresas en saber cuándo la persona empleada ha recibido la notificación (a partir de cuando empiezan a contar los 10 días), así como sobre la validez de las notificaciones SMS enviadas por el INSS indicando a la persona trabajadora que ha sido informada, incluso cuando éste lo niega: cómo contrastarlo.
- Se propuso usar burofaxes para comunicar a la persona empleada que la empresa ha recibido la resolución e informarle del proceso a seguir. Como buena práctica, se recomienda desde algunos gabinetes legales que la empresa sea proactiva y no esperar a que se agote el periodo de los 10 días.

### **2. Dificultades en la comunicación con las personas trabajadoras.**

- Se identificó como problemática la falta de respuesta de las personas trabajadoras con bajas largas, lo que complica la gestión de plazos y decisiones contractuales.

### **3. Propuesta de actuación por parte de la empresa ante falta de respuesta de la persona trabajadora.**

- Se sugirió establecer un protocolo interno que contemple:
  - Comunicación proactiva con la persona trabajadora tras recibir la resolución.
  - Uso de medios fehacientes (como burofax) si no hay respuesta.
  - Definición de un "plazo razonable" para esperar respuesta antes de proceder a la extinción del contrato.
  - Documentar con un recibí de la persona trabajadora que está aceptando la realización de un examen de salud específico y la aplicación de la Ley 2/2025.

### **4. Coordinación con el INSS**

- Se planteó la posibilidad de que asociaciones como AESPLA medien ante el INSS para que incluyan en sus notificaciones la fecha exacta de comunicación a la persona trabajadora, lo que facilitaría el cómputo de plazos para las empresas.

### **5. Buenas prácticas compartidas**

- Se mencionó que hay empresas que están siendo proactivas, notificando a la persona empleada la situación y estableciendo claramente los 10 días para responder.

### **6. Tipo de examen médico**

- Prácticamente se trataría de un informe pericial, para poder recoger qué puede y qué no puede hacer la persona trabajadora, que recoja tanto la evaluación de la capacidad funcional residual (se recomienda disponer del Informe Médico de Síntesis), como la identificación de posibles tareas compatibles con dicha capacidad.

## **Propuesta estructurada en tres niveles.**

1. **Escenario ideal:** Comunicación clara y fluida, con fechas definidas por el INSS y respuesta de la persona trabajadora.
2. **Excepciones:** Cada empresa define cómo actuar ante la falta de respuesta, incluyendo medios de comunicación, tales como burofax.
3. **Acción colectiva:** Propuesta de AESPLA para promover que el INSS mejore la trazabilidad de las notificaciones

#### **4. Cómo incorporar en nuestras empresas a una persona trabajadora que ya tiene reconocida una IP.**

En el día a día de los procesos de selección podemos encontrarnos con situaciones cotidianas en las que un candidato presente una Incapacidad Permanente reconocida, aunque no sea para el puesto al que opta en ese momento. ¿Cómo afecta esta situación a su incorporación? ¿Supone alguna cuestión añadida a la Vigilancia de la Salud?

Si la persona trabajadora nos indica que tiene una IP al presentarse para otro puesto diferente en la nueva empresa: el reconocimiento médico debe ser ACORDE a los riesgos del puesto del trabajo al que opta, teniendo en cuenta – obviamente – la capacidad profesional remanente tras la declaración de Incapacidad Permanente.

- **Si no es apto:** dado que es un candidato, y no una persona que ya tenemos contratada laboralmente, no aplica la reforma del ET (esto es, no es necesario iniciar proceso de ajuste razonable, etc.).
- **Si es apto:** es apto para ese puesto, y habrá que valorar si estamos o no ante una persona que deba calificarse como persona trabajadora especialmente sensible o no (normalmente será así, pero no cabe asociar automáticamente la condición de persona con discapacidad reconocida con la de una persona trabajadora que requiera una adaptación del puesto o condiciones de trabajo).

Dependerá del puesto de trabajo a ocupar, de la condición de persona con discapacidad que ostente el candidato o del protocolo de cada empresa que este reconocimiento esté configurado como obligatorio o no, según los procedimientos que tenga establecidos en el Plan de Prevención.

## **Temas principales abordados en el grupo de trabajo.**

### **1. Fomentar el reconocimiento médico inicial obligatorio asociado al puesto/condiciones de trabajo.**

- No todas las empresas tienen reconocido como obligatorio el reconocimiento médico inicial vinculado a los riesgos asociados al puesto de trabajo y condiciones laborales a desarrollar, y supondría un esclarecimiento de muchas situaciones médicas que derivan posteriormente en mayores problemas.
- Establecer reconocimientos médicos en la selección es muy excepcional y solamente previsto para EP (art. 244 LGSS). Si es una vez contratado, sería importante incidir en lo previsto en el art. 37 RSP ("evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud") ..., pero sabiendo que hay que respetar el art. 22 LPRL..., en el sentido de que solo se puede obligar al trabajador a que se realice un reconocimiento médico relativo a los riesgos laborales de su puesto de trabajo en situaciones de EP (debería haberse hecho en la selección), o cuando supongan un riesgo razonable para terceros..., si el riesgo sólo es para el/ella, el reconocimiento médico obligatorio es técnicamente más difícil imponerlo

### **2. Aptos "puros", sin limitaciones.**

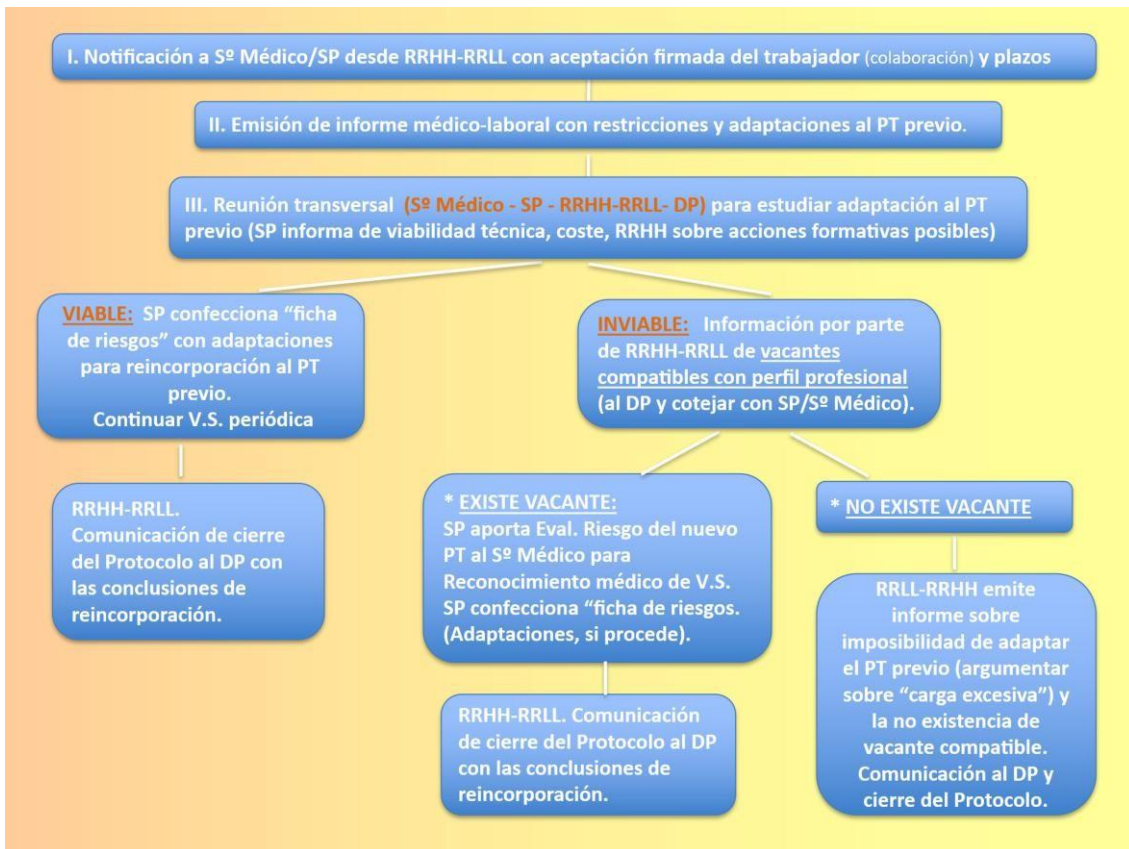
- En el puesto de trabajo al que opta la persona que es candidata debería tener la catalogación de apto, y no de apto con limitaciones, ya que su especial sensibilidad no está vinculada a ese puesto.
- Se debe distinguir:
  - Apto con limitaciones durante el proceso de selección: Requeriría reconocimiento médico. Además, puede haber riesgo de discriminación si habiendo un apto con limitaciones no se le contrata.... cuando el ajuste razonable es asumible por la empresa, más al haber ayudas públicas en este ámbito
  - Si el apto con limitaciones es, según el art. 37 RSP, una vez contratado.... no cabe despido o extinción durante un eventual periodo de prueba si el ajuste que se requiere es razonable

## 5. Papel de los Servicios de Prevención Propios ante la Ley 2/2025.

La modificación introducida en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley 2/2025 otorga un papel protagonista a los Servicios de Prevención, asignándoles un rol "decisorio" no del todo compatible con lo recogido en el Reglamento de los Servicios de Prevención, que les había otorgado en su día una función asesora y técnica dentro de cada organización.

En el siguiente diagrama se reflejan todos los momentos donde aparece el Servicio de Prevención en la Ley 2/2025, conforme a lo que recoge el ET:

*"Los servicios de prevención determinarán, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora."*



### Temas principales abordados en el grupo de trabajo.

#### 1. Contradicción del papel de los Servicios de Prevención.

- Los Servicios de Prevención no tienen capacidad (información, poder de actuación delegado, ...) para gestionar las vacantes que existen en las empresas.

#### 2. Necesidad de una gestión integrada.

- La Dirección, el área directamente afectada, RRHH y el Servicio de Prevención deben trabajar cada caso de manera integrada, de forma que se pueda dar la respuesta que pide la Ley para facilitar la toma de decisiones organizativas fundamentadas.

## 6. Papel de la RLT en el proceso.

Con la nueva normativa se incluye la obligación de consultar a la representación de los trabajadores el alcance y las características de las medidas de ajuste e identificación de los puestos compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

**Desde AESPLA creemos que el momento adecuado de “consulta” se produce tras el trabajo de análisis de Servicios Médicos/Servicio de Prevención, no desde el momento en que la persona trabajadora manifiesta su voluntad de mantener el puesto de trabajo.**

Si bien, hasta la fecha, se trataba de informar (así se suele tener recogido en los protocolos internos de las empresas), a partir de ahora se tendrá que poner a disposición de la representación de las personas trabajadoras - RLT o delegados de prevención - un plazo (a determinar por cada empresa que podría estar estimado entre 48 horas y una semana) para que se realicen los comentarios que consideren o, en su caso, dar conformidad a la propuesta realizada por Servicios Médicos/Servicio de Prevención/RRHH.

### **Temas principales abordados en el grupo de trabajo.**

#### **1. Necesidad de establecer plazos de respuesta.**

Los protocolos internos de cada empresa marcarán el plazo de espera para la respuesta de la RLPT.

#### **2. Respuesta no vinculante.**

“Los Servicios de Prevención determinarán, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y **previa consulta** con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora”.

## 7. FAQs

### 1.- ¿Cuándo empieza a contar el plazo de los 10 días de la Declaración de IP?

La declaración de IP en cualquiera de sus grados llega tanto a la persona trabajadora como a Empresa en momentos diferentes. El plazo de 10 días comienza desde la recepción de la notificación por parte de la persona trabajadora.

### 2.- ¿Qué plazos hay marcados en la nueva normativa?

*El trabajador recibe la declaración IP:*

- Plazo de **10 días** para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral. Si no la solicita, extinción contractual no indemnizada.

*Empresa recibe declaración IP:*

- Por el deber de protección empresarial, comunica (proactivamente) a la persona trabajadora que se ha recibido resolución y le informa del **plazo 10 días** para que manifieste su voluntad de mantener la relación laboral,
- **Tres meses** para realizar el ajuste razonable o la propuesta de vacante compatible con las limitaciones de la persona trabajadora.

### 3.- Extinción del contrato con o sin indemnización.

*Cabe extinción del contrato: si no es posible realizar ajustes razonables por suponer una carga excesiva; si habiéndolos realizado la persona trabajadora rechaza la propuesta del puesto adaptado; no hay un puesto vacante compatible o; habiéndolo, la persona trabajadora rechaza un cambio de puesto.*

- Sin indemnización:
  - Si la persona interesada no solicita ajuste.
  - Si la persona interesada rechaza el ajuste o la nueva posición vacante.
  - Si no es posible realizar ajuste razonable ni puesto vacante acorde con la nueva situación.

#### 4.- ¿Qué se entiende por ajuste razonable?

**LGPD 1/2023 art. 40.2:**

Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario

**Ley 15/2022 6.1 a):**

*Ajustes razonables* serán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

*No serían ajustes razonables:* instalar un ascensor en un edificio de dos plantas si hay otras opciones viables o reasignar un puesto crítico en horario fijo a turnos variables si afecta al funcionamiento del servicio sin alternativas.

#### 5.- ¿Cuántos ajustes razonables hay que ofrecer?

No está definido hasta el momento ningún número mínimo ni máximo. Habrá que esperar a que se dé jurisprudencia.

#### 6.- ¿Es lo mismo un ajuste razonable que accesibilidad?

En absoluto, puesto que la accesibilidad universal debe integrarse en los procesos sin que medie la necesidad de una persona con discapacidad y un ajuste razonable debe realizarse desde el momento en que una persona requiera acceder a situaciones o entornos no accesibles.

## **7.- ¿Y la carga excesiva? (ET art 49.1 n))**

Para determinar si la carga es excesiva para la empresa debe cotejarse el coste de las medidas de adaptación proporcionalmente con las variables:

- Tamaño de la empresa
- Los recursos económicos de la empresa
- Situación económica de la empresa
- El volumen de negocios de la empresa

Teniendo en cuenta igualmente la dimensión productiva y/o organizativa. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas.

## **8.- ¿Cómo debe canalizarse la consulta previa con la representación de las personas trabajadoras?**

La opción más adecuada es llevarlo al CSS para su aprobación/consulta, en reunión ordinaria o extraordinaria, si procede, o comunicarlo a los delegados de prevención si hubiera.

## **9.- ¿Qué entendemos por “perfil profesional”?**

No hay ninguna definición jurídica ni definición recogida en el ET. Habrá que esperar a que se dé jurisprudencia.