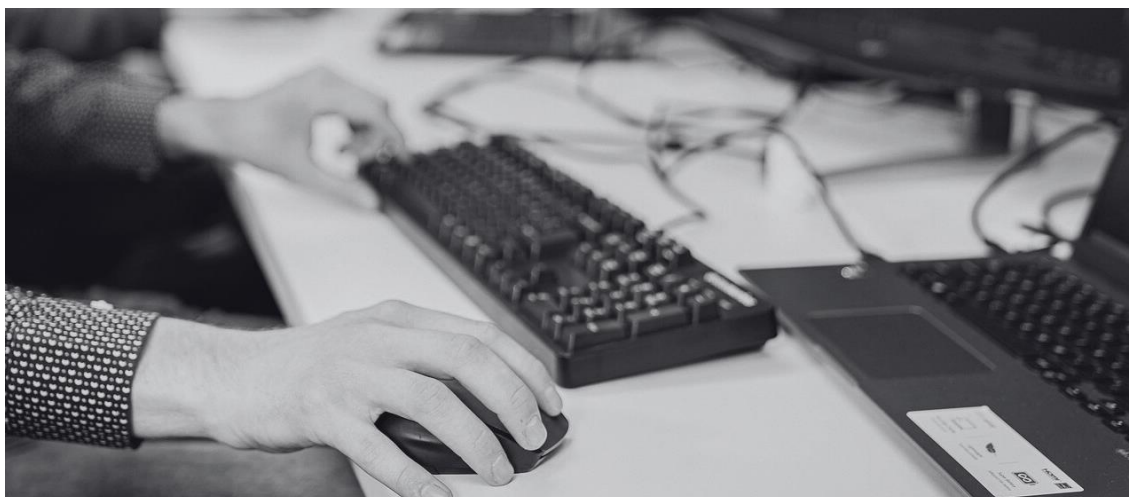




NOTA INFORMATIVA

LA NOVA LLEI 2/2025 ELIMINA L'ACOMIADAMENT AUTOMÀTIC PER INCAPACITAT PERMANENT I OBLIGA A ADAPTAR EL LLOC DE TREBALL

En el BOE de 30 d'abril s'ha publicat la Llei 2/2025, de 29 d'abril, que modifica l'Estatut dels Treballadors i la Llei General de la Seguretat Social amb el propòsit d'evitar l'extinció automàtica dels contractes laborals en casos d'incapacitat permanent de les persones treballadores.

Aquesta reforma respon al mandat constitucional de garantir la igualtat, així com al marc jurídic europeu (Directiva 2000/78/CE) i a la Convenció de l'ONU sobre els drets de les persones amb discapacitat ratificada per Espanya el 3 de desembre de 2007, i pretén un tràmit d'adaptació obligatòria del lloc de treball.

Objecte de la reforma

La norma modifica de forma substancial l'article 49.1 de l'Estatut de forma que la declaració d'incapacitat permanent total, absoluta o de gran incapacitat ja no implicarà l'extinció immediata del contracte. En el seu lloc, serà necessari analitzar si és possible realitzar ajustos raonables que permetin la continuïtat de la relació laboral. Només si aquests ajustos suposen una càrrega excessiva per a l'empresa o si no existeix un lloc vacant adequat, podrà procedir-se a l'acomiadament. La nova redacció s'incorpora sota la lletra n) de l'article 49.1.

Quan uns ajustos impliquen una càrrega excessiva per l'empresa?

Per a determinar-lo es tindrà particularment en compte el cost de les mesures d'adaptació en relació amb la grandària, els recursos econòmics, la situació econòmica i el volum de negocis total de l'empresa. La càrrega no es considerarà excessiva quan sigui pal·liada en grau suficient mitjançant mesures, ajudes o subvencions públiques.

Una regla especial

En les empreses que ocupin a menys de 25 persones treballadores es considerarà excessiva la càrrega quan el cost d'adaptació del lloc de treball, sense tenir en compte la part que pugui ser sufragada amb ajudes o subvencions públiques, superi la quantia major d'entre les següents:

- 1a La indemnització que correspongués a la persona treballadora en virtut del que s'estableix en l'article 56.1.
- 2a Sis mesos de salari de la persona treballadora que sol·licita l'adaptació.

El procediment

1.- La persona treballadora disposarà d'un termini de deu dies naturals des de la data en què se li notifiqui la resolució en la qual es qualifiqui la incapacitat permanent en algun dels graus citats en el paràgraf primer d'aquesta lletra n) (incapacitat permanent total, absoluta o de gran incapacitat) per a manifestar per escrit a l'empresa la seva voluntat de mantenir la relació laboral.

2.- L'empresa disposarà d'un termini màxim de tres mesos, comptats des de la data en què se li notifiqui la resolució en la qual es qualifiqui la incapacitat permanent, per a realitzar els ajustos raonables o el canvi de lloc de treball. Quan l'ajust suposi una càrrega excessiva o no existeixi lloc de treball vacant, l'empresa disposarà del mateix termini per a procedir a l'extinció del contracte. La decisió serà motivada i haurà de comunicar-se per escrit a la persona treballadora.

3.- Si la mesura implica un canvi de lloc, la persona treballadora podrà rebutjar-lo.

Els serveis de prevenció determinaran, de conformitat amb el que s'estableix en la normativa aplicable i prèvia consulta amb la representació de les persones treballadores en matèria de prevenció de riscos laborals, l'abast i les característiques de les mesures d'ajust, incloses les relatives a la formació, informació i vigilància de la salut de la persona treballadora, i identificaran els llocs de treball compatibles amb la nova situació de la persona treballadora.

A més, aquesta norma modifica l'article 48. 2 per a contemplar un període de suspensió del contracte —amb reserva del lloc— mentre s'avaluen els ajustos raonables o el trasllat a un altre lloc. Aquest termini s'estén fins a dos anys si la incapacitat pogués ser revisada per millora.

En coherència amb la reforma es modifica l'article 174.5 de la Llei General de la Seguretat Social de forma que quan una persona amb incapacitat permanent continuï treballant gràcies a ajustos raonables o canvi de lloc, se suspendrà l'abonament de la pensió durant el temps en què exerceixi un treball incompatible amb la seva percepció.

La norma, finalment, adapta el llenguatge substituint les expressions “gran invalidesa” per “gran incapacitat” i “invalidesa no contributiva” per “incapacitat no contributiva”.

La derogació de l'acomiadament automàtic per incapacitat permanent entrarà en vigor l'1 de maig de 2025.

Nota informativa: l'objectiu d'aquest butlletí és simplement informar d'aquelles novetats que creiem d'interès. En cap cas pretén ser una via d'assessorament legal. Si necessiteu qualsevol dubte i/o aclariment, o ampliació sobre el contingut d'aquest butlletí no dubteu a posar-vos en contacte amb els professionals del despatx.