



## **La declaració d'Incapacitat Permanent a partir de maig de 2025**

La recent Llei 2/2025 de 29 d'abril neix amb la intenció d'alinejar la normativa espanyola amb les directrius europees sobre la protecció de la discapacitat en l'àmbit laboral, especialment arran d'una sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de l'any 2024 (**STJUE de 18 de gener de 2024, C-631/22**). La redacció d'aquesta Llei ha generat ja en aquestes primeres setmanes de vigència un cúmul de dubtes interpretatius que, en certa manera, dificulten i condicionen la seva aplicació pràctica i la certesa jurídica a partir de les Incapacitats Permanents que es resolguin a partir de maig de 2025.

La declaració d'incapacitat permanent s'elimina com a causa automàtica d'extinció del contracte, i la condiciona a la voluntat del treballador i la possibilitat d'adaptació del lloc o reubicació per part de l'empresa. Per altra banda, també s'introdueix la suspensió de la prestació d'incapacitat permanent mentre el treballador desenvolupi un lloc de treball incompatible amb aquesta.

Els punts clau d'aquesta reforma són:

### **I. Modificacions a l'Estatut dels Treballadors (ET)**

El nou article 48.2 ET distingeix entre si hi ha previsió de millora que permeti la reincorporació, el contracte se suspèn dos anys. Si no hi ha aquesta previsió (o en els supòsits de l'article 49.1.n) ET, i el treballador vol mantenir la relació laboral, s'inicien tràmits d'adaptació o canvi de lloc, mantenint-se la suspensió durant aquest procés.

El nou article 49.1.n) ET estableix que l'extinció del contracte per declaració de gran incapacitat, incapacitat permanent absoluta o total es condiciona a: *i)* Que no sigui possible realitzar ajustos raonables per constituir una càrrega excessiva per a l'empresa; *ii)* Que no existeixi un lloc de treball vacant i disponible, d'acord amb el perfil professional i compatible amb la nova situació del treballador; *iii)* Que, existint aquesta possibilitat, el treballador rebutgi el canvi de lloc adequadament proposat.



El treballador disposa de 10 dies naturals des de la notificació de la resolució d'incapacitat per manifestar per escrit la seva voluntat de mantenir la relació laboral. Llavors, l'empresa té un termini màxim de 3 mesos des de la notificació de la resolució per realitzar els ajustos o el canvi de lloc; si no són possibles o suposen una càrrega excessiva, disposa del mateix termini per extingir el contracte, comunicant-ho per escrit i de forma motivada.

A la vista d'aquestes novetats, un dels principals focus de confusió de la modificació rau en el nou article 48.2 ET, atès que ja s'ha vist que es distingeix entre la declaració d'incapacitat permanent amb previsió de millora (amb una suspensió del contracte de dos anys) i aquella sense perspectiva de millora. En aquest segon cas, es manté la suspensió si el treballador manifesta la voluntat de conservar la relació laboral, activant els tràmits de l'article 49.1.n) ET (ajustos raonables o canvi de lloc de treball).

Els problemes i dubtes interpretatius que s'afegeixen amb aquesta diferenciació són, sens dubte, importants i transcendents per la pràctica laboral del dia a dia:

- D'entrada, no queda clar si un treballador amb incapacitat permanent i perspectiva de millora pot sol·licitar l'adaptació del seu lloc de treball abans de complir els dos anys de suspensió, la qual cosa semblaria lògica poder plantejar-se.
- Tampoc s'especifica què succeeix si transcorreguts els dos anys de suspensió en casos amb perspectiva de millora aquesta no es confirma. S'extingeix llavors el contracte automàticament o bé s'obre el procediment de l'article 49.1.n) ET?
- Pel que fa als tràmits de l'article 49.1.n) ET, sorgeixen dubtes sobre si existeix una seqüència obligatòria/imperativa per a l'empresari (o sigui, primer ajust i després canvi de lloc) o, en canvi, si l'empresa pot optar directa i clarament per una de les vies previstes. D'entrada, semblaria coherent que calgui esgotar les opcions a l'abast, per raons de proporcionalitat, però també podria tenir acollida la interpretació de la llibertat organitzatòria de l'empresari.
- Els terminis per a l'extinció del contracte en diferents supòsits (com quan el treballador no manifesta la voluntat de continuar o quan l'adaptació no és



possible) són francament ambigus, especialment la interpretació del "mateix termini" per a la comprovació i l'extinció.

- Finalment, tot i que les extincions per incapacitat permanent es tramitaran com a acomiadaments urgents, la Llei tampoc les converteix *per se* en acomiadaments objectius, la qual cosa implica que, en principi, no generen dret a indemnització.

En definitiva, el legislador, tot i segurament partir d'una bona intenció *pro operario* per tal d'avançar amb els drets dels treballadors amb situació de discapacitat, ha generat un règim legislatiu mancat de la claredat esperable, el que segurament presentarà una notable inseguretat jurídica i nombrosos litigis, evidenciant un cop més la necessitat d'un major rigor en la producció normativa.

## **II. Modificació a la Llei General de la Seguretat Social (LGSS)**

La prestació per incapacitat permanent (segons el nou paràgraf de l'article 174.5 de la LGSS) se suspendrà si, no havent-se extingit la relació laboral per adaptació del lloc o destinació a un altre, el seu acompliment resulta incompatible amb la percepció de la pensió.

## **III. Modificació a la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social (LRJS)**

S'introdueix un procediment judicial urgent i de tramitació preferent (nou article 120.2 LRJS) per a les extincions de contracte basades en el nou article 49.1.n) ET.

*El present article és merament divulgatiu i no suposa assessorament ni compromís d'actualització.*

*Per més informació o assessorament, contacti amb [info@fernandezadadvocats.es](mailto:info@fernandezadadvocats.es)*