

Comentaris a la Llei 2/2025, de 29 d'abril, en matèria d'extinció del contracte de treball com a conseqüència de la declaració d'incapacitat permanent de la persona treballadora

El passat dia 30 d'abril es va publicar la Llei 2/2025, de 29 d'abril, per la qual es modifica el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, en matèria d'extinció del contracte de treball per incapacitat permanent de les persones treballadores i el text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, en matèria d'incapacitat permanent.

D'acord amb el preàmbul de la citada norma legal, l'objectiu d'aquesta reforma és, en primer lloc, l'eliminació de l'extinció del contracte de treball de manera automàtica en els supòsits de la declaració de la situació d'incapacitat permanent de les persones treballadores, garantint-ne de manera més eficaç el seu dret a la igualtat en l'ocupació i, en segon lloc, regular les condicions en les quals l'empresa podrà extingir el contracte de treball en aquesta situació.

La disposició final tercera de la norma habilita el Govern, en el marc del Diàleg Social, perquè presenti una proposta de modificació de la normativa en matèria de Seguretat Social sobre la prestació d'incapacitat permanent i la seva compatibilitat amb el treball, ja que d'acord amb els criteris de la jurisprudència, entre d'altres STS 544/2024, de 11.04.2025, que, entre d'altres raonaments, deia el següent:

“Las prestaciones de Incapacidad permanente tratan de sustituir la sobrevenida carencia de rentas del trabajo debida a la pérdida de ingresos derivada de la imposibilidad de trabajar que se produce como consecuencia de la situación incapacitante sufrida por el trabajador. Ello implica que, si no existe esa pérdida de rentas del trabajo porque la situación incapacitante no implica la imposibilidad de obtener las mismas, la prestación no nace porque no concurre situación de necesidad específica que precise de protección y del esfuerzo social del resto de ciudadanos para la acumulación de ingresos que permitan atender dicha situación de necesidad.”

Òbviament, d'acord amb aquest criteri, i a l'espera d'aquesta proposta de modificació en matèria de Seguretat Social, la modificació que duu a terme la Llei 2/2025, en relació amb l'apartat 5 de l'article 174 de la Llei general de la Seguretat Social (LGSS), preveu la suspensió de la prestació per incapacitat permanent durant el període en què la persona treballadora ocupi el mateix lloc de treball, amb adaptacions o un altre lloc de treball, que resulti incompatible amb la percepció de la prestació, d'acord amb l'article 198 de la LGSS.

Anem a veure, doncs, com queda regulada i com afecta la declaració de la situació d'incapacitat permanent de la persona treballadora en relació amb el seu contracte de treball i la seva pervivència o extinció.

Per això, distingirem els següents escenaris que es poden donar:

- La situació prèvia de I.T., com a situació de suspensió del contracte de treball
- L'extinció de la situació de I.T. per l'esgotament del període de la seva durada màxima de 545 dies.
- L'extinció de la situació de I.T. per alta mèdica, amb proposta de I.P.
- Resolució de declaració i qualificació de la situació de I.P.

I. La situació d'incapacitat temporal com a causa de suspensió del contracte de treball

La situació d'incapacitat temporal és aquella en la qual es troba la persona treballadora i que deriva, ja sigui de malaltia comuna o professional, o bé d'accident, ja sigui o no de treball, durant la qual està impedida per al treball i mentre estigui rebent assistència sanitària (art. 169.1.a) LGSS).

La durada màxima d'aquesta situació és de 365 dies, que poden prorrogar-se per un període de 180 dies, si es presumeix que la persona treballadora podrà ser donada d'alta mèdica per curació.

Aquesta situació és causa de suspensió del contracte de treball, d'acord amb el que estableix l'article 45.1.c) de l'Estatut dels Treballadors.

En aquesta situació, s'exonera recíprocament les parts del contracte de treball de treballar i de remunerar el treball.

Durant aquesta situació, l'empresa manté l'obligació d'efectuar l'ingrés de les cotitzacions corresponents al Règim General de la Seguretat Social.

Per tant, durant aquesta situació el contracte de treball no s'extingeix.

II. L'extinció de la prestació de I.T. per l'esgotament del període de 545 dies (en règim de pagament delegat)

La percepció de la prestació de I.T., en règim de pagament delegat, que és la que efectua l'empresa, s'extingeix pel transcurs dels 545 dies de la seva durada màxima i, a partir del dia 546, la persona treballadora passarà a cobrar de l'Entitat Gestora, en règim de pagament directe.

Durant aquesta situació, que va des del dia 546 fins al dia 730, que és la durada màxima total que pot durar la prestació de I.T., incloent-hi les possibles pròrrogues, l'empresa no està obligada a cotitzar per a la persona treballadora i, per tant, procedeix a donar-la de baixa a la TGSS.

Durant aquesta situació, el contracte de treball no s'extingeix i continua suspès.

III. L'extinció de la situació de I.T. per alta mèdica, amb proposta de I.P.

La percepció de la prestació de I.T. no s'extingeix quan es produeix l'alta mèdica, amb proposta de I.P., sinó que, d'acord amb l'article 174.5 de la LGSS, la persona treballadora estarà en situació de prolongació dels efectes econòmics de la I.T. fins que se li notifiqui la resolució de declaració i qualificació de la situació de I.P.

Per tant, durant aquesta situació, l'empresa no està obligada a cotitzar per a la persona treballadora.

Durant aquesta situació, el contracte de treball no s'extingeix i continua suspès.

IV. Resolució de declaració i qualificació de la situació de I.P.

Aquest és l'escenari que es modifica amb la publicació de la Llei 2/2025, de 29 d'abril, i s'elimina l'extinció automàtica del contracte de treball com a conseqüència de la declaració de la situació de I.P. de la persona treballadora, que fins ara recollia l'article 49.1.e) de l'Estatut dels Treballadors.

La modificació consisteix en la modificació d'aquest article 49.1.e), separant com a causes extintives del contracte de treball les derivades de la mort de la persona treballadora, de les derivades de la incapacitat permanent, en els graus de total i absoluta i, adaptant-nos a la nova terminologia, a la gran incapacitat (o antiga gran invalidesa).

L'extinció derivada de la mort de la persona treballadora es manté en la lletra e) de l'article 49.1, i es crea una nova lletra, la n), per regular de nou l'extinció del contracte de treball quan concorre la declaració de situacions d'incapacitat permanent, total o absoluta, i de gran incapacitat.

En aquest escenari de declaració i qualificació de la situació de I.P. es poden produir dues situacions que donen lloc, al seu temps, a dos escenaris diferents: que la resolució de declaració i qualificació de la situació de I.P. contempli, o no, la possibilitat de revisió per millora de la situació de I.P. que li permeti la seva incorporació al seu lloc de treball.

A. Resolució amb declaració i qualificació de la situació de I.P., amb possibilitat de revisió per millora

En el supòsit que es declari una situació de gran incapacitat, incapacitat permanent absoluta o total de la persona treballadora, en la qual es contempli una possible revisió per millora que permeti la reincorporació al seu lloc de treball, subsistirà la suspensió de la relació laboral, amb reserva del lloc de treball, durant un període de 2 anys, a comptar des de la data de la resolució que declari la incapacitat permanent.

Per tant, en aquest escenari persisteix la situació de suspensió del contracte de treball que hi havia durant la situació d'incapacitat temporal prèvia.

En aquesta situació, l'empresa no està obligada a cotitzar per a la persona treballadora.

B. Resolució amb declaració i qualificació de la situació de I.P., sense possibilitat de revisió per millora

En el supòsit que es declari una situació de gran incapacitat, incapacitat permanent absoluta o total de la persona treballadora sense que es contempli una possible revisió per millora, l'empresa haurà de duu a terme les següents actuacions:

a. Intentar la incorporació de la persona treballadora mitjançant les següents opcions alternatives:

i. Adaptació del seu lloc de treball, realitzant els ajustos raonables que calguin, fent-lo compatible amb la nova situació de la persona treballadora.

Per determinar si els ajustos són raonables, s'haurà de tenir en compte el cost de les mesures d'adaptació del lloc de treball en relació amb:

- La grandària de l'empresa.
- La seva situació econòmica.
- El volum total de negocis.

En qualsevol cas, la càrrega no es considerarà excessiva si pot ser sufragada amb ajudes o subvencions públiques de manera suficient.

En empreses de menys de 25 persones treballadores, es considerarà que la càrrega és excessiva quan el cost de l'adaptació superi la majoria de les següents quantitats:

- La indemnització que correspongués a la persona treballadora en virtut de l'establert en l'article 56.1 de l'Estatut dels Treballadors.
- 6 mesos de salari de la persona treballadora.

Les mesures d'ajust raonables les determinarà el Servei de Prevenció de Riscos Laborals, prèvia consulta amb la representació legal de les persones treballadores, incloent-hi les relatives a la formació, informació i vigilància de la salut de la persona treballadora, tot identificant els llocs de treball compatibles amb la nova situació de la persona treballadora.

ii. Vacant d'un lloc de treball compatible amb la nova situació de la persona treballadora i amb el seu perfil professional.

- b. **Extingir el contracte de treball de la persona treballadora** en els següents supòsits:
- i. Que l'adaptació del lloc de treball no sigui raonable.
 - ii. Que, no sent possible l'adaptació raonable del lloc de treball, tampoc l'empresa tingui disponible una vacant compatible.
 - iii. Que la persona treballadora renunciï al seu dret a reincorporar-se a un lloc de treball adaptat o a una vacant.
 - iv. Que la persona treballadora renunciï a l'adaptació raonable del lloc de treball oferta per l'empresa.

En tots aquests escenaris, el protocol a aplicar serà el següent:

- La persona treballadora, en un termini de 10 dies naturals des de la data de la resolució de l'INSS en què es declari el grau d'incapacitat permanent, haurà de manifestar, per escrit, la seva voluntat de mantenir la relació laboral.
- L'empresa disposarà d'un termini màxim de 3 mesos, des de la data de la resolució de l'INSS en què es declari el grau d'incapacitat permanent, per realitzar els ajustos raonables necessaris o per fer el canvi de lloc de treball. Dins d'aquest termini, i si l'empresa no pot duu a terme els ajustos raonables i, a més, no disposa de vacant compatible, haurà de comunicar, per escrit i motivadament, l'extinció del contracte de treball de la persona treballadora.

Per tant, a partir d'ara haurem d'estar atent a gestionar correctament tots aquests escenaris i, particularment, l'últim que hem comentat, per tal d'evitar reclamacions judicials en matèria d'extinció de contractes de treball, amb risc de nul·litat.