



ANTRÀS



MAIG 2025

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Maig 2025



Adeu a l'extinció automàtica del contracte per incapacitat permanent. La modificació de l'art. 49.1.n) TRLET.

Fins ara, l'art. 49.1 del TRLET permetia a les empreses extingir automàticament el contracte de treball quan a un treballador se li reconeixia una incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa. Sense necessitat d'una altra justificació o actuació, l'empresa podia, excepte que el conveni aplicable hagués millorat la regulació legal, extingir, sense abonar cap indemnització, el contracte d'aquelles persones treballadores a les quals la Seguretat Social declarés en situació d'incapacitat permanent. Tot això canvia radicalment amb la nova redacció de l'art. 49.1.n) del TRLET que respon a la sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) del 18 de gener de 2024 (assumpte C-631/22), que va considerar contrària al principi de no discriminació per discapacitat (Directiva 2000/78/CE) l'extinció automàtica del contracte per la mera declaració d'incapacitat permanent.

La nova redacció —ja en vigor— estableix que l'extinció del contracte només serà possible si prèviament s'acredita que no és possible realitzar ajustos raonables al lloc de treball que permetin la continuïtat del treballador, per constituir una càrrega excessiva per a l'empresa, quan no hi hagi un lloc de treball vacant i disponible, d'acord amb el perfil professional i compatible amb la nova situació de la persona treballadora o quan, existint aquesta possibilitat, la persona treballadora rebutgi el canvi de lloc de treball degudament proposat.

Punts clau:

L'incapacitat ja no equivaleix a l'extinció immediata i automàtica.

El treballador disposarà d'un termini de deu dies naturals des de la data en què se li notifiqui la resolució en què es qualifiqui la gran incapacitat o la incapacitat permanent absoluta o total per manifestar per escrit a l'empresa la seva voluntat de mantenir la relació laboral.

L'empresa disposarà d'un termini màxim de tres mesos, des de la data en què se li notifiqui la resolució en què es qualifiqui la incapacitat permanent, per realitzar els ajustos raonables, assignar-li un nou lloc de treball d'acord amb el perfil professional i compatible amb la nova situació de la persona treballadora o extingir el contracte quan res de l'anterior no sigui possible.

La decisió empresarial haurà de ser motivada i comunicada per escrit a la persona treballadora. La seva adopció haurà de basar-se en un informe dels serveis de prevenció en què es determinarà, 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.

L'obligació d'introduir ajustos raonables està limitada perquè la seva realització no suposi



una càrrega excessiva per a l'empresa. La llei, seguint el que estableix la normativa europea, ha establert que per determinar el caràcter excessiu dels ajustos es tindrà particularment en compte el seu cost en relació amb la mida, els recursos econòmics, la situació econòmica i el volum de negoci total de l'empresa, no considerant excessiva quan sigui pal·liada en grau suficient mitjançant mesures, ajudes o subvencions públiques. Pel que fa a les empreses de menys de 25 treballadors, la llei considera excessiva la càrrega quan el seu cost, sense tenir en compte la part que pugui ser sufragada amb ajudes o subvencions públiques, superi la quantitat major entre les següents: 1º) La indemnització que correspongui a la persona treballadora en virtut del que s'estableix a l'article 56.1 (indemnització per acomiadament improcedent); 2º) Sis mesos de salari de la persona treballadora que sol·liciti l'adaptació.

La norma no suposa l'obligació de crear un nou lloc de treball per a la persona afectada, ja que es manté l'obligació d'adaptar el que ocupava o d'oferir-li un altre vacant i disponible que sigui d'acord amb el seu perfil professional i compatible amb la seva nova situació.

Altres elements a tenir en compte:

Al·l'espera que el Govern presenti una proposta de modificació de la normativa en matèria de Seguretat Social sobre incapacitat permanent i la seva compatibilitat amb el treball, per a la qual la llei li dona 6 mesos, la reforma de l'art. 174.5 del TRLGSS estableix que quan la declaració d'incapacitat permanent no determini l'extinció de la relació laboral, per dur a terme l'empresa l'adaptació raonable o haver destinat a un altre lloc a la persona treballadora, la prestació d'incapacitat permanent es suspendrà durant l'exercici del mateix lloc de treball amb adaptacions o un altre que resulti incompatible amb la percepció de la pensió que correspongui, d'acord amb l'article 198. Sembla, d'aquesta manera, que la continuïtat en el mateix lloc

adaptat determinarà sempre la suspensió de la prestació de Seguretat Social mentre que el canvi a un nou lloc de treball podria també determinar la suspensió si, a criteri de l'entitat gestora, les funcions coincideixin amb aquelles que van donar lloc a la incapacitat permanent total. Una suspensió del pagament de la prestació que també es produirà en el cas de la incapacitat permanent absoluta o de la gran incapacitat quan el pensionista realitzi una feina o activitat que doni lloc a la inclusió en un règim de la seguretat social (art. 198 TRLGSS).

L'extinció del contracte de treball, quan la persona treballadora sol·liciti la seva continuïtat a l'empresa, sense acreditar la impossibilitat de realitzar ajustos raonables o la inexistència d'un lloc de treball vacant, disponible i compatible, pot tenir importants conseqüències per a l'empresa. Així, a més d'infraccions administratives, existeix la contingència que l'acomiadament sigui declarat nul i s'hagi d'indemnitzar addicionalment la persona treballadora pels danys i perjudicis causats.

La reforma exigeix un canvi de mentalitat en la gestió del personal amb discapacitat sobrevinguda. S'imposa una gestió proactiva, coordinada amb els serveis de prevenció, documentada i que valori atentament les noves obligacions legals.



El canvi de lloc de treball que no és un trasllat però sí una modificació substancial de les condicions de treball. El temps de desplaçament com a factor clau.

La Sala Social del Tribunal Suprem ha confirmat que la decisió de traslladar treballadors a un centre de treball diferent, tot i que la distància no impliqui un canvi de domicili, pot ser considerada una modificació substancial de les condicions de treball (art. 41 del TRLET), i no una simple facultat unilateral de l'empresari (ius variandi ordinari).

El litigi es va originar a partir de la comunicació d'una empresa a diverses treballadores amb antiguitats significatives a l'empresa (superiors a vint anys), informant-les que passarien a prestar serveis en un nou centre de treball situat a uns 60 km del que havien estat prestant serveis.

L'empresa va considerar que aquesta reubicació definitiva no constituïa un trasllat, segons l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors (ET), per no implicar un canvi de residència, sinó que s'emmarcava dins de les seves facultats ordinàries de direcció i organització (articles 5.1.c i 20 ET). Va argumentar que no estava subjecta a procediments ni justificacions específiques sota aquesta interpretació. No obstant això, l'empresa va oferir a les treballadores compensacions com mantenir la targeta restaurant, accés a un gimnàs, aparcament subvencionat i un pagament únic de 3.000 euros bruts.

La demanda de les treballadores va ser acceptada, en el fonamental, per la sala d'instància i confirmada pel Tribunal Superior de Justícia de Catalunya. El TSJ, al confirmar la sentència d'instància, tot i coincidir amb l'empresa en què el canvi no exigia modificació de residència i, per tant, no era un trasllat de l'article 40 ET, va dictaminar que sí era una modificació substancial de condicions de treball segons l'article 41 ET.

La clau d'aquesta qualificació va residir en els "efectes tan onerosos" i les "relevants alteracions" que la decisió empresarial comportava per a les treballadores, superant el mer exercici de l'ius variandi.

La sentència del TSJ va destacar un fet provat fonamental que va marcar la diferència: el temps de desplaçament diari al nou centre de treball en transport públic era d'aproximadament 1 hora i 30 minuts per trajecte, el que suposava un total de 3 a 4 hores diàries. Aquest temps, representant aproximadament el 50% de la jornada laboral, va ser considerat una "afectació especialment transcendent i greu" en la vida quotidiana de les treballadores.

El Tribunal Suprem va desestimar el recurs de l'empresa i va confirmar que, tot i que ambdós casos (el resolt i el de la sentència de contrast) coincidien en què la distància no exigia canvi de residència i, per tant, no eren trasllats segons l'article 40 ET, hi havia dos factors "especialment transcendents" que justificaven el resultat diferent.

Aquests factors van ser, el temps de desplaçament diari (quasi quatre hores, el 50% de la jornada en el cas resolt, dada absent en la sentència de contrast), i la manca de justificació acreditada de la decisió empresarial en aquest cas.



Jurisprudència. El Tribunal Suprem torna a delimitar la gestió de bonus i absències: no es pot penalitzar l'ús d'hores sindicals, permisos per cura o maternitat/paternitat. I les absències derivades d'IT?

Una recent sentència del Tribunal Suprem ha tornat a pronunciar-se sobre la gestió empresarial d'incentius i el còmput d'absències. L'origen del conflicte es troba en un repartiment excepcional de beneficis, per un total de 2,6 milions d'euros, decidit pels accionistes d'una companyia en base als resultats de l'any 2020, i que es va decidir distribuir entre els empleats que complissin una sèrie de criteris. Un dels criteris clau era no haver tingut absències per més de 90 dies durant el 2020. Algunes d'aquestes "absències" que l'empresa incloïa eren:

- *El gaudi del crèdit horari sindical.*
- *Els permisos de paternitat i maternitat.*
- *Les excedències per cura de fill o ascendents.*
- *I la incapacitat temporal (IT) per contingències comunes i professionals.*

Els sindicats van interposar un conflicte col·lectiu, argumentant que computar aquestes absències per denegar o reduir el bonus era contrari a diversos drets fonamentals. L'Audiència Nacional va estimar parcialment la demanda sindical, i va declarar que no es podien computar com a dies d'absència a efectes del bonus: el gaudi de crèdit horari sindical, l'excedència per cura de fill o ascendents i el permís de maternitat i paternitat. Tanmateix, l'Audiència Nacional no va incloure la incapacitat temporal en aquesta declaració a favor dels sindicats.

La sentència del Tribunal Suprem confirma que, tot i que una empresa pot oferir bonificacions o pagaments excepcionals de manera unilateral, els criteris per a la seva concessió no poden perjudicar drets fonamentals o legals reconeguts als treballadors. Concretament, l'ús del crèdit horari sindical, els permisos i excedències relacionats amb la cura familiar i els drets de maternitat/paternitat no han de computar-se com a absències penalitzables en sistemes d'incentius o bonificacions, ja que fer-ho implica una discriminació o limitació il·legítima de drets. Penalitzar els treballadors per exercir el seu dret al crèdit horari sindical, a permisos de cura o als drets relacionats amb la maternitat/paternitat es considera una limitació d'aquests drets fonamentals, que preval sobre la llibertat de l'empresa per configurar al seu gust els criteris d'un bonus, fins i tot si és voluntari.

Com a conseqüència de la sentència, l'empresa haurà d'abonar als treballadors afectats les quantitats que van deixar de percebre per l'aplicació dels criteris declarats nuls.

L'Audiència Nacional va considerar pertinent la consideració de les absències derivades d'IT comunes o professionals a efectes de la pèrdua o minva del bonus. Ho va fer, però, per una raó merament cronològica: per no considerar aplicable, per efectes temporals, la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació. El Tribunal Suprem no es va pronunciar sobre aquesta qüestió per no ser objecte del recurs, perdent-se així l'oportunitat de conèixer la seva postura sobre una qüestió de gran rellevància per a les polítiques empresarials que intenten combatre les elevades taxes d'absentisme.



Jurisprudència. El Tribunal Suprem avala l'ús de detectius per vigilar el crèdit sindical dels delegats si la vigilància s'ajusta a "criteris de raonabilitat, necessitat, idoneïtat i proporcionalitat".

El Tribunal Suprem ha dictat una rellevant sentència en unificació de doctrina per la qual, anul·lant les sentències d'instància i de suplicació, valida l'acomiadament disciplinari d'un representant dels treballadors per l'ús "indegut i abusiu" del crèdit horari sindical. La rellevància de la sentència cal situar-la en què, de manera clara, el Tribunal legitima l'ús de detectius per verificar si el crèdit horari és utilitzat correctament sense que sigui necessari acreditar l'existència de "sospites fonamentades" o indicis rellevants.

Tot i que la sentència recorda que la vigilància a través de detectius està subjecta a la prohibició d'investigar la vida íntima o d'utilitzar mitjans que atemptin contra drets fonamentals com l'honor, la intimitat o la pròpia imatge i que els representants tenen dret a exercir les seves funcions "sense ser sotmesos a vigilància singular" que suposi un obstacle a la seva llibertat sindical i a poder realitzar les seves funcions de manera independent, això no proscriu la prova de detectius si la mesura no és desproporcionada i no vulnera drets fonamentals. El Tribunal Suprem considera que la vigilància realitzada s'ajusta als "criteris de raonabilitat, necessitat, idoneïtat i proporcionalitat" que ha exigít perquè es va limitar als quatre dies en què l'empresa sospitava l'ús indegut i no va excedir l'hora de conclusió del permís sol·licitat i no es va derivar dels fets provats cap tipus de "vigilància singular" que obstaculitzés les funcions del representant.



Jurisprudència. Durada del permís per hospitalització de familiars: l'alta mèdica, no l'hospitalària, marca el fi del gaudi del dret.

L'actual art. 37.3 b) del TRLET reconeix a les persones treballadores un permís retribuït de "Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi el cuidado efectivo d'aquella". La jurisprudència ha anat aclarint diverses qüestions referides tant al supòsit de fet, beneficiaris com a la seva dinàmica.

Una recent sentència del Tribunal Suprem ens ofereix pautes sobre la seva durada en una resolució que, si bé es refereix al conflicte col·lectiu plantejat en relació amb la interpretació d'un conveni, resulta d'utilitat per interpretar el dret legal donada la seva coincidència.

En el conflicte, l'empresa i els sindicats mantenien interpretacions oposades: mentre que la representació legal de les persones treballadores sostenia que els cinc dies s'havien de gaudir sempre i en tot cas, independentment de si el familiar seguia o no hospitalitzat, amb la simple justificació de l'hospitalització, la representació empresarial sostenia que els cinc dies eren un "màxim" i que el permís decaïa si l'hospitalització terminava abans d'aquest termini.

El Tribunal ens aclara que la durada del permís no està vinculada a l'alta hospitalària quan aquesta no va acompanyada de l'alta mèdica. L'alta hospitalària significa que el pacient ja no necessita estar ingressat al centre hospitalari, però no exclou que precisi cures a casa seva i tractament ambulatori. Recorda que normalment, l'alta hospitalària no va acompanyada de l'alta mèdica, ja que l'atenció sanitària sol continuar a domicili del pacient. Tanmateix, aclara que si, a més de l'alta hospitalària, s'ha cursat l'alta mèdica abans que transcorri el termini màxim de cinc dies, la seva justificació, consistent en cuidar del parent hospitalitzat, haurà desaparegut. Considera que "això no vol dir que aquest permís pugui destinar-se a fins espuris, com gaudir d'uns dies de descans quan el parent malalt ja està curat o fins i tot treballant. La clau no rau en l'alta hospitalària, que per si sola no exclou les cures del parent, sinó en l'alta mèdica perquè evidencia que ha desaparegut la raó última del permís, justificada per la situació de malaltia del familiar."

La informació continguda en aquest Butlletí constitueix una síntesi que no pot ser aplicada sense un assessorament legal previ.

Quedem a la seva disposició per a qualsevol comentari o aclariment sobre la informació continguda en aquest document a: