

CIG-Saúde Laboral

Boletín Nº 68

Nº 68 XUÑO 2026

CIG - GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL

www.cigsaudelaboral.org

SUMARIO

A FONDO

CONTEXTUALIZACIÓN NORMATIVA.
LEI 2/2025, DO 29 DE ABRIL

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral



INFORMACIÓN

**A CIG OCUPA SEDES DA XUNTA E DO
SERGAS CONTRA A PRETENSIÓN DO PP
DE LEGALIZAR O ABUSO DAS MUTUAS**

CIG-Confederación Intersindical Galega

EDITA: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

FINANCIADO POR:



Confederación Intersindical Galega

Contextualización normativa. Lei 2/2025, do 29 de abril

Aprobación desta Lei supón un importante avance na protección dos dereitos laborais das persoas con discapacidade, atendendo, deste xeito, a algunhas das obrigacións que sobre esta materia tiña pendentes o Estado español, tanto a nivel europeo, como internacional e que se puxeron especialmente de relevo trala STXUE do 18 de xaneiro de 2024 (Asunto C-631/22- Ca Na Negreta). Neste senso, a Lei 2/2025 pretende dar cumprimento ao mandato previsto no art. 27.1 da Convención Internacional sobre os dereitos das persoas con discapacidade de 2006, ratificada polo Estado no 2007 e en vigor dende o 3 de maio de 2008, en virtude do cal os Estados están obrigados a garantir que as empresas realicen os axustes razoables que permitan ás persoas con discapacidade o exercicio do seu dereito ao traballo, mesmo para as persoas que acceden a unha situación de discapacidade con posterioridade ao comezo da súa actividade profesional, así como tamén a Directiva 2000/78 do Consello, do 27 de novembro de 2000, relativa ao establecemento dun marco xeral para a igualdade de trato no emprego e a ocupación, do que se desprende que a empresa está obrigada a adoptar as medidas adecuadas, é dicir, medidas eficaces e prácticas, tendo en conta cada situación individual, para permitir a calquera persoa con discapacidade acceder ao emprego, tomar parte no mesmo ou progresar profesionalmente, ou para que se lle ofrezca formación, sen que supoña unha carga excesiva para a empresa.

A Lei 2/2025, do 29 de abril (BOE 30 de abril de 2025), pola que se modifican o “Estatuto dos Traballadores”, en materia de extinción do contrato de traballo por incapacidade permanente das persoas traballadoras, e a Lei Xeral da Seguridade Social, en materia de incapacidade permanente, establece a derrogación do artigo 49.1 e) do “Estatuto dos Traballadores”, que ata o de agora permitía o despedimento automático de persoas empregadas ao recoñecerse unha incapacidade permanente.

Con efectos de 01/05/2025 (día seguinte da publicación da norma no BOE) esta reforma modificou a dinámica a seguir tanto por empresas como polas persoas traballadoras cando se declare a situación de incapacidade permanente.

Ata o de agora, se a unha persoa traballadora se lle concedía unha Incapacidade Permanente en calquera dos seus graos, o contrato extinguíase automática-



mente. A nova redacción establece que, cando a unha persoa traballadora se lle declara unha incapacidade permanente absoluta, total, ou gran incapacidade (antiga gran invalidez), a empresa debe realizar unha serie de accións para tentar recolocala ou, só se non é posible, proceder á extinción do contrato.

Para entender mellor o alcance desta Lei e as súas consecuencias, procedemos de seguido a explicar máis polo miúdo as distintas cuestións que a mesma introduce no marco xurídico laboral; a saber:

O CONTRATO NON SE EXTINGUE AUTOMATICAMENTE

Dende o 1 de maio de 2025, a declaración dunha incapacidade permanente:

- a) Non supón a finalización inmediata do vínculo laboral.
- b) Obriga á empresa a valorar se pode facer axustes razoables ou se existe un posto vacante e compatible coa nova situación da persoa traballadora.

Só se se cumpren certos requisitos poderá extinguirse o contrato conforme á nova redacción do artigo 49.1.e).

EN QUE CASOS PODE EXTINGUIRSE LEGALMENTE O CONTRATO?

A rescisión do contrato por incapacidade permanente só será válida nos seguintes casos:

1. Imposibilidade de realizar axustes razoables sen que supoñan unha “carga excesiva”.
2. Inexistencia dun posto vacante compatible coa situación da persoa traballadora.
3. Existencia dun posto vacante, mais a persoa traballadora rexeita razoablemente a recolocación ofrecida.

QUE SE ENTENDE POR "AXUSTE RAZOABLE" E "CARGA EXCESIVA"?

A lei incorpora o concepto de “carga excesiva” cos seguintes criterios:

En empresas de menos de 25 persoas traballadoras:

Considérase carga excesiva cando o custo de adaptación sen subvencións supere:

- A indemnización por despedimento improcedente (art. 56.1 ET), ou
- O equivalente a seis meses de salario da persoa traballadora afectada.

En empresas de 25 ou máis persoas traballadoras:

Valoraranse factores como:

- Tamaño da empresa.
- Recursos económicos.
- Situación económica.
- Volume de negocio.
- Existencia de axudas ou subvencións públicas.

En todos os casos a carga non será considerada excesiva se pode compensarse en grao suficiente con axudas públicas.



PROCEDIMENTO TRALA DECLARACIÓN DA INCAPACIDADE PERMANENTE

Prazos legais clave:

A persoa traballadora: Ten 10 días naturais dende a notificación da resolución que declara a IP para manifestar a súa vontade de manter a relación laboral.

A empresa: Dispón dun máximo de 3 meses dende a notificación para:

- Realizar os axustes razoables.
- Ofrecer un posto vacante compatible.
- Comunicar de forma motivada a extinción do contrato, se procede.

Durante este período, a relación laboral queda suspendida.

No caso de posible revisión por melloría do Instituto Nacional da Seguridade Social, que permita a súa reincorporación ao posto de traballo, subsistirá a suspensión da relación laboral, con reserva de posto de traballo, durante un período de dous anos a contar dende a data da resolución pola que se declare a incapacidade permanente (art. 48.2 do ET, con efectos de 01/05/2025).

QUE ACONTECE COA PENSIÓN DE INCAPACIDADE PERMANENTE?

Se a persoa traballadora:

- Mantén o mesmo posto con adaptacións, ou
- É recolocada noutro compatible coa súa situación.

A prestación por incapacidade permanente queda suspendida. Isto evita a incompatibilidade entre salario e pensión, cumprindo co disposto na LXSS (Real Decreto Lexislativo 8/2015).

OBRIGAS PARA A EMPRESA: NOVAS RESPONSABILIDADES E RISCOS

1. Avaliación obxectiva de axustes razoables

As empresas deberán implementar protocolos ou procedementos internos de valoración técnica, económica e organizativa para xustificar:

- Por que un axuste non é viable.
- Que esforzos se realizaron.
- Que recursos públicos foron consultados.

2. Xestión de postos vacantes

Haberá que ter un sistema claro para:

- Detectar vacantes compatibles.
- Xustificar a inexistencia de opcións.

- Argumentar a adecuación ou non da persoa traballadora ao novo posto.

3. Argumentación xurídica sólida en caso de extinción

Toda extinción deberá ser:

- Comunicada por escrito.
- Debidamente motivada e documentada.
- Acompañada, no seu caso, da oferta de indemnización conforme ao previsto por lei.

O incumprimento da empresa de calquera destas obrigas pode carrexar a declaración de despedimento improcedente ou mesmo nulo, co consecuente impacto económico e reputacional.

Obrigas para a empresa: novas responsabilidades e riscos		
AVALIACIÓN OBXECTIVA DE AXUSTES RAZOABLES	XESTIÓN DE POSTOS VACANTES	ARGUMENTACIÓN XURÍDICA SÓLIDA EN CASO DE EXTINCIÓN
➤ Por que un axuste non é viable. ➤ Que esforzos se realizaron. ➤ Que recursos públicos foron consultados.	➤ Detectar vacantes compatibles. ➤ Xustificar a inexistencia de opcións. ➤ Argumentar a adecuación ou non da persoa traballadora ao novo posto.	➤ Comunicada por escrito. ➤ Debidamente motivada e documentada. ➤ Acompañada da oferta de indemnización conforme ao previsto por lei.

QUE DEBERÍA FACER INCIALMENTE A PARTE SINDICAL A PARTIR DE AGORA EN RELACIÓN Á EMPRESA?

- Conxuntamente coa empresa revisar e adaptar os protocolos de xestión de incapacidade permanente á actual lexislación.
- Impulsar a formación dos cadros e servizos xurídicos do sindicato na nova normativa.
- Participar coa empresa no establecemento dos procedementos de análise económica e técnica de “axustes razoables”.
- Impulsar xunto coa empresa a creación dun rexistro interno de vacantes e a súa adecuación para persoas con discapacidade.

- Consultar sempre coa asesoría xurídica do sindicato antes de proceder a aceptar extincións contractuais.

COMO SE XUSTIFICA QUE A CARGA É EXCESIVA?

Dependerá do tamaño da empresa, recursos económicos e existencia de axudas. En pemes, como xa vimos anteriormente, aplícase un limiar económico obxectivo; en empresas máis grandes, requírese unha análise máis ampla.

PODE A PERSOA TRABALLADORA REXEITAR O CAMBIO DE POSTO?

Se é así, considérase que o novo rango non é axeitado.

QUE PASA ANTES DE DECIDIR SE ADAPTAS O POSTO OU RESCINDES O CONTRATO?

A relación laboral queda suspendida. A persoa traballadora non se reincorpora aínda, e non se lle pode despedir sen seguir o proceso legal completo.

COMO DEBE ACTUAR A EMPRESA CANDO SE LLE RECOÑEZA Á PERSOA TRABALLADORA UNHA PRESTACIÓN DE INCAPACIDADE PERMANENTE TOTAL, ABSOLUTA OU GRAN INCAPACIDADE (ANTERIOR GRAN INVALIDEZ)?

1.- Dende a notificación da resolución, que recoñeza o grao de incapacidade permanente, a persoa traballadora dispoñerá dun prazo de 10 días naturais para manifestar por escrito á empresa a súa vontade de manter a relación laboral.

2.- Pola súa banda, a empresa dispoñerá dun prazo de tres meses, contados dende a data en que se lle notifique a resolución, para realizar os axustes razoables ou o cambio de posto de traballo.

Cando o axuste supoña unha carga excesiva ou non exista posto de traballo vacante, a empresa disporá dese mesmo período de tres meses para proceder á extinción do contrato. A decisión debe ser motivada e por escrito.

3.- Os servizos de prevención determinarán, de conformidade co establecido na normativa aplicable e previa consulta á RLPT, o alcance e as características das medidas de axuste, incluídas as relativas á formación, información e vixilancia da saúde da persoa traballadora, e identificarán, no seu caso, os postos de traballo compatibles coa nova situación da persoa traballadora.



QUE INCLÚEN AS MEDIDAS DE AXUSTE?

Inclúen a adaptación das instalacións, os equipamentos, as pautas de traballo, a asignación de funcións e a provisión de medios de formación.

PODEN FACERSE AXUSTES RAZOABLES MÁIS ALÓ DO “PERFIL PROFESIONAL”?

[TXUE \(Ca Na Negreta, ap. 43\)*](#), a tenor do artigo 5 da [Directiva 2000/78](#), en relación cos considerandos 20 e 21 desta, despréndese que:

“o empresario está obrigado a adoptar as medidas adecuadas, é dicir, medidas eficaces e prácticas, tendo en conta cada situación individual, para per-

mitir a calquera persoa con discapacidade acceder ao emprego, tomar parte no mesmo ou progresar profesionalmente, ou para que se lle ofrezca formación, sen que supoña unha carga excesiva para a empresa”.

De feito, o último parágrafo do novo ap. n) establece e/ou fai referencia explícita á formación:

“Os servizos de prevención determinarán, de conformidade co establecido na normativa aplicable e previa consulta coa representación das persoas traballadoras en materia de prevención de riscos laborais, o alcance e as características das medidas de axuste, incluídas as relativas á formación, información e vixilancia da saúde da persoa traballadora, e identificarán os postos de traballo compatibles coa nova situación da persoa traballadora”.

Por conseguinte, se a formación é unha das medidas de axuste contempladas, cabe pensar que poden facerse propostas que excedan do perfil profesional.

** Sentenza Ca Na Negreta. Tribunal Xustiza Unión Europea (asunto C631/22, TXUE, 18012024)*

QUE SUCEDE SE A EMPRESA, PODENDO SOLICITAR UNHA AXUDA, NON O FAI PARA, PRECISAMENTE, ALEGAR QUE O AXUSTE CARREXA UNHA CARGA EXCESIVA?

Neste caso, poderíase entender, que aínda que nada indica que as empresas están obrigadas a solicitar as axudas públicas, no hipotético caso que a súa concesión fose razoablemente rápida e o importe da mesma relevante, *podería entenderse que a non solicitude da empresa debería ser cualificada como unha negativa desta para propoñer os axustes razoables esixibles.*

QUE PAPEL PODE XOGAR A NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

A Lei 2/2025 non contén alusión explícita algunha á negociación colectiva. Con todo, isto non impide que, a través da autonomía colectiva (e sempre que non supoña unha diminución dos dereitos e garantías descritas no marco legislativo vixente), poidan establecerse medidas para facilitar a implementación das diversas regras aplicables.

Sen ánimo de exhaustividade, podería establecerse unha obriga de prever unha vacante, ou ben, unha obriga de recolocación cando a incapacidade sexa total.



TEN A EMPRESA OBRIGA DE CREAR UNHA VACANTE?

Non existe unha obriga desta natureza (salvo que a negociación colectiva prevexa outra cousa). Segundo *Ca Na Negreta*:

“Ademais, debe precisarse que, en calquera caso, só existe a posibilidade de destinar a unha persoa con discapacidade a outro posto de traballo se hai polo menos unha posto vacante que a persoa traballadora en cuestión poida ocupar”.

Así logo sería desexable poder establecer na Negociación Colectiva a existencia de posibles postos de traballo susceptibles de adaptación ou incluso a posibilidade de creación de novos postos de traballo con esas características.

DURANTE ESTE PRAZO DE TRES MESES, EN QUE SITUACIÓN QUEDA A RELACIÓN DE TRABALLO DA PERSOA TRABALLADORA?

De acordo coa nova redacción do art. 48.2 ET, o contrato de traballo permanecerá en suspenso: “Nos supostos previstos na letra n) do artigo 49.1 considerárase tamén que subsiste a suspensión da relación laboral, con reserva do posto de traballo, durante o tempo en que se resolven os axustes razoables ou o cambio a un posto vacante e dispoñible”.



EXISTE OBRIGACIÓN POR PARTE DA PERSOA TRABALLADORA DE ACEPTAR OS AXUSTES? DEBE XUSTIFICAR A SÚA DECISIÓN?

Para o caso que os axustes sexan posibles, o novo ap. n) establece que *non pode esixirse á persoa traballadora a súa aceptación (nin tampouco se lle*

pode esixir que xustifique o seu rexeitamento). Con todo, sería oportuno que o manifeste por escrito.

ASUMINDO QUE A FALTA DE AXUSTES RAZOABLES É UN MOTIVO DE DISCRIMINACIÓN, CANDO DEBE ENTENDERSE QUE UNHA EMPRESA INCUMPRE CON ESTA OBRIGACIÓN SE EXISTEN ALTERNATIVAS AO ALCANCE NON EXPOSTAS?

A existencia de alternativas ao alcance non expostas pode ser un motivo de discriminación se a empresa non é capaz de xustificar a súa inadecuación.

Que papel xogan os servizos de prevención?

O novo art. 49.1 n) ET establece: “Os servizos de prevención determinarán, de conformidade coa normativa aplicable e previa consulta coa representación das persoas traballadoras en materia de prevención de riscos laborais, o alcance e as características das medidas de axuste, incluídas as relativas á formación, información e vixilancia da saúde da persoa traballadora, e identificarán os postos de traballo compatibles coa nova situación da persoa traballadora”.

CONSIDERACIÓN: As atribucións asignadas ao servizo de prevención alleo poderían non encaixar coa súa natureza, porque o carácter imperativo da formulación (“determinarán”; “identificarán”) non parece compatible co feito de que “a súa función legal é asesora e técnica, en calidade de auxiliar da parte empresarial (arts. 14.1 e 14.4 LPRL)”. En definitiva, non debe esquecerse que “A débeda de seguridade é empresarial: o servizo propón, o empresario/a dispón”.

Probablemente, o máis oportuno sería que a parte empresarial acabe propoñendo a partir das indicacións do Servizo de Prevención Alleo.

CONSIDERACIÓNS

1.- Dende a notificación da resolución, que recoñeza o grao de incapacidade permanente, a persoa traballadora dispoñerá dun prazo de **10 días naturais** para **manifestar por escrito** á empresa a súa vontade de manter a relación laboral.

Por tanto, esíxese unha actitude “pro activa” da persoa traballadora a este respecto, de maneira que o silencio da mesma comportará a extinción do contrato, sen que exista nestes casos a obrigação legal de indemnizar á persoa traballadora.

Polo que respecta a este procedemento cabe indicar que dado o limitado prazo que fixa a norma (10 días naturais) para que a persoa traballadora manifeste a súa vontade de seguir traballando, iso pode comportar que, en máis dunha ocasión, dita manifestación se realice “a cegas”, é dicir, sen que coñeza as medidas propostas pola empresa.

Esta falla de información podería salvarse parcialmente se en negociación e consulta coa parte sindical a empresa tivera desenvolvido un catálogo de postos susceptibles de ser ofertados ou, no seu caso, adaptados para persoas traballadoras con incapacidade sobrevida.

2.- Pola súa banda, a empresa dispoñerá dun prazo de **tres meses**, contados **dende a data en que se lle notifique a resolución**, para realizar os axustes razoables ou o cambio de posto de traballo.

Se a persoa traballadora manifesta o seu desexo de continuar traballando na empresa, abrírase un período de tres meses, a contar dende a data de notificación da resolución que cualifica a incapacidade permanente da persoa traballadora, para realizar os axustes necesarios que resulten razoables ou o cambio de posto de traballo.

QUE TIPOLOXÍA DE MEDIDAS PODERÍAN ADOPTARSE?

En termos xerais (sen prexuízo da formación recentemente citada), a Resolución do Consello indica:

“poden ser axustes razoables as modalidades de traballo, como proporcionar un horario de traballo flexible, teletraballo, permisos, recolocación a unha nova oficina ou reatribución a un posto de traballo diferente (por condicións lumínicas, ruído, etc.) se así o solicita e xustifica a persoa empregada con discapacidade. Tamén a formación para axudar ás persoas empregadas para utilizar tecnoloxías de apoio no traballo e titorías para que poidan superar calquera obstáculo que atopen no lugar de traballo”.

Por conseguinte, tendo en conta esta aproximación, poden formularse medidas que:

- Exceden do “perfil profesional” da persoa afectada (por tanto, que superen o grupo profesional).

- Axustes (estean ou non dentro do grupo profesional) que requiran a prestación de servizos noutro centro de traballo (mesmo posiblemente, na órbita da mobilidade xeográfica).
- Poden ofrecerse alternativas que requiran o desenvolvemento de funcións “similares” ou totalmente distintas.
- É posible propoñer unha redución do tempo de traballo STXUE 11 de abril 2013 (C-335/11 e C-337/11), HK Danmark, establece:

*“A enumeración de medidas adecuadas para acondicionar o lugar de traballo en función da discapacidade, contida no vixésimo considerando da Directiva 2000/78, non é exhaustiva e, por tanto, a **redución do tempo de traballo**, aínda que non estivese comprendida no concepto de “pautas de (tempo de) traballo”, **pode considerarse como unha medida de axuste contemplada no artigo 5 desta***

Directiva nos casos nos que a redución do tempo de traballo permita continuar exercendo o seu emprego, conforme ao obxectivo perseguido polo devandito artigo”.

COMO AFECTA A LITERALIDADE DO ART. 40.2.2º LXPDIS EN RELACIÓN AO CONCEPTO DE "CARGA EXCESIVA" ART. 49.1.n ET?

O novo ap. n) non coincide co apuntado no art. 40.2.2º LXPDIS (Lei Xeral de Dereitos das Persoas con Discapacidade e da súa Inclusión Social): “os custos financeiros e doutro tipo que as medidas impliquen e o tamaño e o volume de negocios total da organización ou empresa”.

Máis aló da referencia aos “custos financeiros”, téñase en conta que neste precepto faise referencia á “organización”. O que, a priori, suxire que se está apelando a unha dimensión supraempresarial, de modo que o concepto de “grupo de empresa” tamén debería terse en conta (a pesar de que o novo art. 49.1.n ET nada indique respecto diso).

COMO AFECTA O CONCEPTO DE “CARGA EXCESIVA” Á POSIBLE PERCEPCIÓN DE AXUDAS OU SUBVENCIÓNS?

Segundo o novo ap. n), a carga non se considerará excesiva cando “sexa paliada en grao suficiente mediante medidas, axudas ou subvencións públicas”.

*Aínda que parece unha solución razoable (xa prevista no art. 40.2 LXPDIS), tendo en conta que a xestión deste tipo de axudas non soe ser moi rápida e que algunhas delas poden requirir trámites previos sumamente complexos (e de xestión temporal moi elevada), é posible que esta excepción podería ter unha escasa materialización. Sería procedente que nesta materia se reclamara unha **axilización dos***

procedementos de concesión de axudas públicas co gallo de non prexudicar en última instancia á persoa traballadora afectada.



CONSIDERACIÓNS A TER EN CONTA, MÁIS ALÓ DO TEXTO DA LEI

Previamente á aprobación da norma obxecto do presente artigo, os Xulgados do Social xa se estaban adiantando a este cambio lexislativo. Así pois, dende o mesmo mes de xaneiro de 2024, en que se ditou a sentenza do TXUE que marcaba o camiño, o Xulgado do Social nº 2 de Vigo xa ditou a primeira sentenza aplicando a doutrina do Tribunal Europeo, existindo dende entón un continuo pingueo de sentenzas esixindo ás empresas que, antes de proceder á extinción do contrato, acrediten o intento de adaptación do posto de traballo da persoa declarada incapaz ou exploren a posibilidade dunha recolocación.

*O texto da Lei que se aprobou **non fai distincións en canto aos graos de incapacidade á hora de cumprir a obriga empresarial de tentar adaptar un posto de traballo para a persoa declarada incapaz, se esta manifesta a súa intención de continuar traballando.***

Por tanto, aplica a norma cando se producen situacións de Incapacidade Permanente Total, (aquela

que inhabilita para realizar as tarefas da profesión habitual), a Incapacidade Permanente Absoluta, (a que inhabilita para realizar as tarefas de calquera profesión), e a Gran Invalidez.

A obriga do intento de recolocación é máis viable nos supostos de I.P. Total, (de feito, non son poucos os convenios colectivos que contemplan esta obriga para as empresas), xa que a capacidade laboral que aínda retén á persoa traballadora declarada inválida Total permítelle acceder a postos de traballo cuxas labores sexan compatibles coas súas limitacións físicas.

Mais, pódese considerar máis complicado, (e tere-mos que ver como se leva finalmente á práctica), a obriga do intento de adaptación do posto ou a re-colocación noutro posto alternativo de persoas tra-balladoras declaradas incapaces en grao absoluto ou con declaración de gran incapacidade.



Lembremos que a Gran Incapacidade, segundo o artigo 194.6 da LXSS, recoñécese cando a persoa traballadora afecta de incapacidade permanente, a consecuencia de perdas anatómicas ou funcionais, necesita da asistencia doutra persoa para os actos máis esenciais da vida, tales como vestirse, desprazarse, comer ou análogos; e que, por iso, a contía

da pensión por gran invalidez está incrementada cun complemento destinado a remunerar á persoa que atende á persoa beneficiaria.

É previsible que esta modificación lexislativa provo-que moi probablemente un incremento notable da litixiosidade; centrándose a discusión e a carga da proba en se a empresa puido ou non levar a cabo axustes razoables, sen que estes sexan unha carga excesiva. Neste senso a Lei incorpora uns paráme-tros para valorar a razonabilidade e a carga dos axustes que ten que realizar a empresa. Paráme-tros estes que moi posiblemente non van ser sufi-cientes para evitar a discusión e interpretación so-bre o alcance dos mesmos, (excepto nos casos de empresas con menos de 25 traballadores/as).

Así mesmo é necesario destacar que o texto da Lei non prevé como resolver unha situación que pode ser moi común, isto é, o **agravamento das secuelas físicas que xustifican a situación de Incapacidade permanente**, especialmente naquelas doenzas cuxo pronóstico sexa unha evolución dexenerativa, che-gando a un punto no que a empresa considere que a prestación dos servizos laborais non poida produ-cirse en termos de produtividade nin rendibilidade esixibles. En tal caso, as posibles opcións que bara-lle a empresa poderían ser:

- Acudir ao despedimento obxectivo por ineptitude sobrevinda (Art. 52.a ET.),
- Acudir ao mecanismo do novo artigo 49.1 n) ET, no que os servizos de prevención, previa consulta coa Representación Legal das persoas Traballadoras, (que determinaron nun principio o posto de traba-llo compatible e o alcance e as características das medidas de axuste), determinen posteriormente

que a continuidade da relación laboral é inviable debido á agravación das doenzas que sofre a persoa traballadora declarada incapaz.

Nestes casos sería convinte establecer un protocolo de valoración e un procedemento de actuación en concordancia e de acordo coa persoa traballadora, contando en todos os casos co asesoramento xurídico da central sindical.

Así logo, tendo en conta estas posibilidades de interpretación da Lei, as empresas implicadas poderían adoptar entre outras, as seguintes orientacións e/ou actuacións nesta materia:

1. A primeira delas é que a empresa considere que non lle sería esixible que proceda á recolocación se non ten vacantes, nin tampouco que estas posibles vacantes sexan creadas de forma forzada cambiando de postos de traballo a outras persoas empregadas. Iso descartaría tamén que fose esixible á empresa o levar a cabo modificacións substanciais das condicións doutros membros do persoal para recolocar á persoa incapaz.
2. O tamaño da empresa, o seu volume de negocio e, especialmente, a actividade desenvolvida, son factores determinantes, entre outros posibles, para xustificar a empresa a posibilidade ou non de recolocación ou adecuación do posto de traballo. Naturalmente deberase analizar cada caso concreto, mais para a empresa será máis crible e doado acreditar que, razoablemente, non pode adecuarse o posto ou recolocarse, por exemplo, a un operario/a dunha empresa siderometalúrxica, que a un/unha oficial administrativo/a nunha empresa de servizos.
3. A adaptación ou a recolocación non só deberá ser material e tecnicamente posible, senón que tamén

terá que ser produtiva en termos de rendibilidade empresarial. A persoa traballadora recolocada, ou cuxo posto foi adaptado, deberá manter para empresa unha capacidade laboral que non sexan meramente residual ou marxinal, senón que acade, cando menos, a media produtiva esixible naquel posto de traballo. Obviamente, este será un dos puntos frecuentes de discusión e litixio no ámbito xudicial.



4. Como xa indicamos anteriormente é previsible que se produza un aumento significativo da litixiosidade, como consecuencia do posible incumprimento da obriga empresarial de recolocar á persoa traballadora declarada incapacitada.

En tal circunstancia, a acción que correspondería é a de despedimento, (a Lei modifica expresamente a Lei Reguladora da Xurisdición Social, indicando que a acción é a do proceso de despedimento obxectivo), e, de prosperar esta demanda, o despedimento debería declararse nulo, (readmisión obrigatoria), sen que colla a declaración de improcedencia, xa que, con ese despedimento, e en atención á exposición de motivos da Lei, a empresa estaría a vulnerar o dereito fundamental á non discriminación; en concreto, a discriminación existiría pola condición de discapacidade da persoa despedida, (artigos 9.2, 14, 35 e 49 da Constitución Española).

Así logo cumpre que os servizos xurídicos da parte sindical analicen e prevexan estas e outras cuestións que moi posiblemente se vaian a producir de forma maior-

taria debido á aplicación desta Lei, previndo e elaborando estratexias xurídicas para confrontar con éxito a máis que probable litixiosidade coas empresas.

RESUMO DA LEI 2/2025, DO 29 DE ABRIL, QUE MODIFICA O ET EN MATERIA DE EXTINCIÓN DO CONTRATO DE TRABALLO POR INCAPACIDADE PERMANENTE

Publicouse no BOE a nova norma que elimina a automaticidade na extinción do contrato cando unha persoa traballadora é declarada en situación de incapacidade permanente (total, absoluta ou gran incapacidade), para garantir a igualdade e non discriminación das persoas con discapacidade no emprego.

PRINCIPAIS MODIFICACIÓNS:

A.- Art. 48.2 ET. Suspensión con reserva de posto: Amplíase a suspensión do contrato durante o tempo en que se resolven os axustes razoables ou o cambio a un posto vacante.

B.- Art. 49.1.e) ET. Elimínase a referencia á incapacidade permanente como causa automática de extinción do contrato.

C.- Art. 49.1.n). Novo réxime de extinción por incapacidade. A extinción por incapacidade permanente só procederá cando:

- Non sexa posible realizar axustes razoables por constituír carga excesiva.
- Non exista posto vacante compatible coa nova situación.
- Existindo posibilidade de cambio, a persoa traballadora o rexeite.

D.- Definición de "carga excesiva":

- Terase en conta o tamaño da empresa, recursos económicos, volume de negocio.
- Non será excesiva se hai axudas ou subvencións públicas suficientes.
- En empresas <25 persoas traballadoras considerárase excesiva se supera indemnización por despedimento improcedente ou 6 meses de salario.

E.- Procedemento:

- **Persoa Traballadora:** 10 días para manifestar vontade de manter relación laboral.
- **Empresa:** 3 meses para realizar axustes ou cambio de posto, ou para extinguir se non é posible.
- **Servizos de prevención:** determinarán medidas e postos compatibles consultando á RLT.

F.- Art. 174.5 LGSS: Efectos económicos incapacidade:

- A prestación por incapacidade permanente suspenderase cando se manteña a relación laboral (por adaptación do posto ou cambio a outro).
- Durante este período, non se percibirá a pensión se é incompatible co traballo.

G.- Cambio terminolóxico: “Gran invalidez” → “Gran incapacidade” e “Invalidez non contributiva” → “Incapacidade non contributiva”.

H.- “Axustes razoables”: Enténdense como modificacións necesarias e adecuadas do ambiente físico, social e actitudinal que permitan ás persoas con discapacidade/incapacidade acceder ao emprego e non impoñan carga desproporcionada á empresa.

I.- Reformas pendentes:

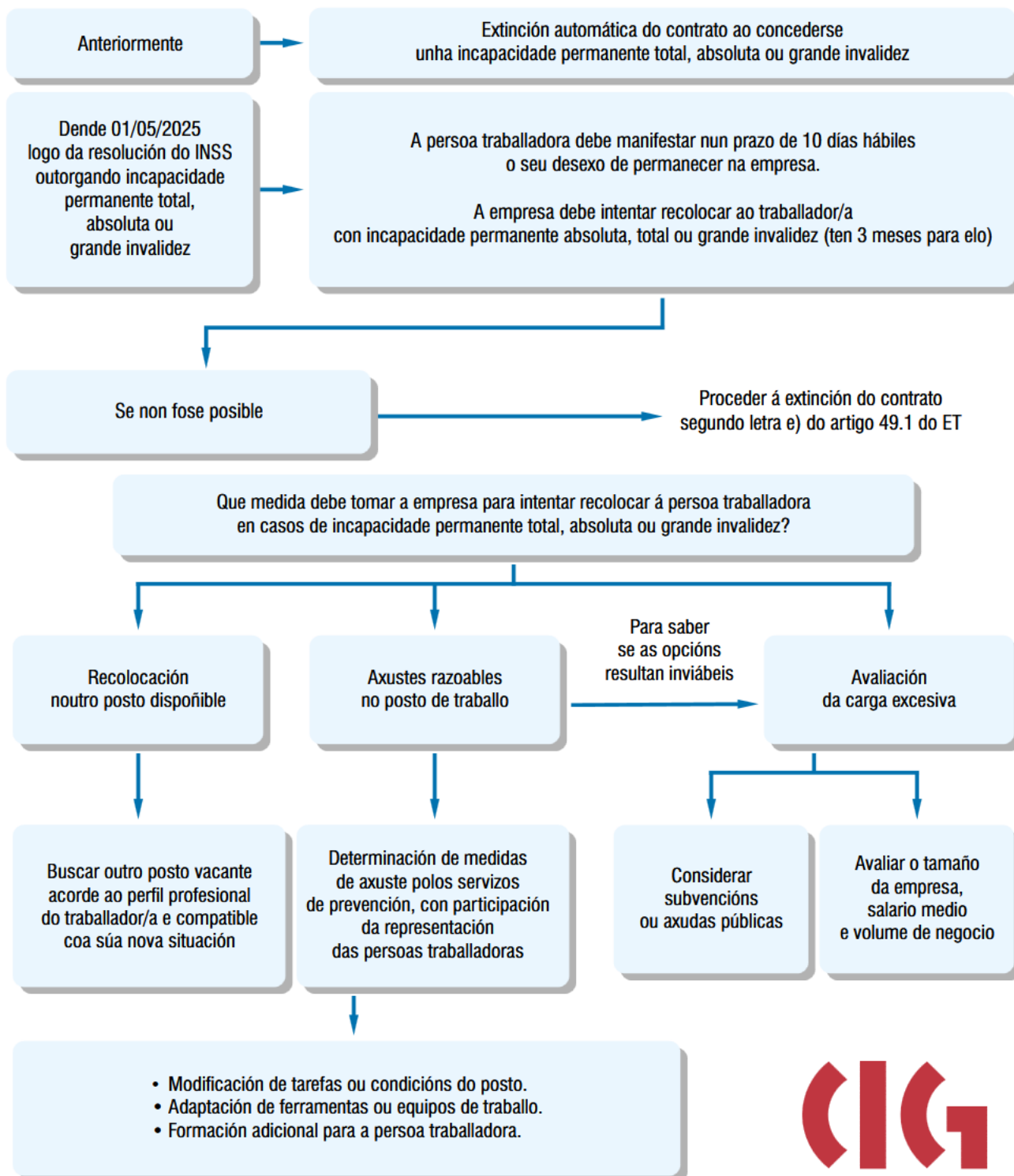
- Prazo de 6 meses: O Goberno presentará proposta para modificar a normativa en materia de Seguridade Social sobre compatibilidade entre traballo e incapacidade permanente.
- Prazo de 12 meses: Modificación para persoal de Garda Civil, Policía Nacional e Forzas Armadas.

Réxime de extinción do contrato Por incapacidade permanente total, absoluta ou grande invalidez

Lei 2/2025, de 29 de abril

Modificacións con efectos 01/05/2025

Arts. 48 e 49 do ET e
Art. 120 da IXSS



Confederación Intersindical Galega

www.cig.gal

AVALIACIÓN SINDICAL: RISCOS, VANTAGES E PUNTOS FEBLES

Vantaxes relevantes

- **Avance en non discriminación:** a norma armoniza o Estatuto coas obrigas internacionais e europeas sobre axustes razoables, reducindo a automatización da perda de emprego por discapacidade.
- **Seguridade xurídica para persoas traballadoras:** prazos e procedementos explícitos que permiten á persoa traballadora decidir e reclamar, e obrigan á empresa a motivar por escrito.

Riscos e limitacións prácticas

- **Ambigüidade técnica sobre “axustes razoables”:** o texto remite a criterios xerais (tamaño, recursos, volume de negocio) pero non define procedementos técnicos mínimos nin estándares de avaliación, deixando marxe interpretativo que pode favorecer decisións empresariais conservadoras.
- **Prazo de 3 meses insuficiente en casos complexos:** para adaptacións que requiran obras, adquisición de equipamento ou formación especializada, tres meses poden ser curtos, especialmente en empresas con procesos de contratación ou subministración longos.
- **Carga probatoria e acceso á información:** a empresa decide e motiva a extinción por “carga

excesiva”; sen mecanismos de transparencia e participación técnica externa, a decisión pode non ser verificable pola representación sindical ou pola persoa afectada.

- **Risco de substitución encuberta:** a posibilidade de ofrecer un posto “vacante e dispoñible” pode traducirse en reubicacións con perda de condicións, mobilidade forzada ou empeoramento do perfil profesional.
- **Impacto en prestacións e compatibilidades:** a suspensión da pensión de incapacidade permanente durante o desempeño do posto adaptado require claridade sobre compatibilidades e protección social para evitar perdas económicas inesperadas.

FUNDAMENTACIÓN XURÍDICA E TÉCNICA (elementos críticos)

Base normativa e principios aplicables

- A reforma busca cumprir a Convención da ONU sobre dereitos das persoas con discapacidade e a Directiva 2000/78/CE, que exixen axustes razoables salvo carga excesiva. A lei incorpora criterios económicos para avaliar esa carga, mais non desenvolve procedementos técnicos.

Criterios de avaliación da carga excesiva

- A lei establece factores (tamén regra cuantitativa para microempresas) pero non obriga a realizar unha **avaliación de impacto** documentada nin a consultar organismos públicos ou servizos de prevención con independencia técnica. Dende o punto de vista probatorio, isto deixa a decisión en mans da empresa salvo control xudicial ou administrativo posterior.



Interacción coas normas de prevención de riscos laborais

- A norma remite aos servizos de prevención para determinar o alcance das medidas e a compatibilidade dos postos, o que é positivo. Non obstante, é imprescindible que esa actuación sexa **documentada, participada pola representación sindical** e suxeita a prazos e recursos técnicos suficientes.

Efectos sobre a protección social

- A suspensión da prestación de incapacidade permanente durante o desempeño do posto adaptado require protocolos claros para evitar que a persoa perda cobertura sanitaria, cotizacións ou dereitos derivados da pensión en caso de reavaliación posterior. A lei prevé a suspensión pero non regula con detalle as garantías complementarias.

MEDIDAS PREVENTIVAS E RECOMENDACIÓN SINDICAIS PARA A APLICACIÓN INMEDIATA

Procedemento interno mínimo que debe existir o sindicato:

1. Actuación conxunta servizos de prevención-representación

Solicitar que toda proposta de axuste inclúa informe técnico dos servizos de prevención, valoración económica desagregada e alternativas consideradas.

2. Prazo ampliado por acordo sectorial

Negociar convenios ou acordos de empresa que amplíen o prazo de 3 meses en supostos que requiran obras ou subministracións, con prórrogas motivadas e supervisadas.

3. Transparencia e documentación

Exixir que a motivación da empresa inclúa cálculo detallado da “carga excesiva” e que se facilite copia á representación e á persoa traballadora afectada.

4. Mecanismo de mediación e peritación independente

Estabelecer procedementos de mediación laboral e acceso a peritos independentes financiados por fondos públicos para avaliar tecnicamente os axustes.

5. Garantías económicas e de cotización

Acordar medidas transitorias que aseguren cotizacións e complementos salariais mentres se avalían os axustes e durante o desempeño do posto adaptado.

6. Formación e reinserción profesional

Programas de formación financiados por empresa e fondos públicos para readaptación profesional e mantemento da carreira.



Acción sindical preventiva

- **Vixilancia activa:** rexistro de todos os casos, análise estatística por sector e denuncia colectiva de prácticas discriminatorias.

- **Campañas informativas:** informar ás persoas traballadoras sobre prazos, dereitos e procedementos para que poidan manifestar a súa vontade e reclamar.
- **Negociación colectiva:** incorporar cláusulas tipo en convenios que definan procedementos, prazos ampliados, criterios técnicos e compensacións.

PROPOSTAS BÁSICAS DE MELLORA NORMATIVA

A. CLARIFICACIÓN TÉCNICA E PROCEDEMENTAL

- **Incluír definición operativa de “axustes razoables”** con exemplos non exhaustivos (adaptacións de posto, equipamento, xornadas, teletraballo, formación, apoio asistencial).
- **Obrigatoriedade de informe técnico estandarizado** dos servizos de prevención que inclúa: diagnóstico funcional, alternativas, custo estimado, prazo de execución e impacto na seguridade e saúde.

B. MECANISMOS DE CONTROL E PARTICIPACIÓN

- **Prazo de 3 meses ampliable** por acordo motivado e con intervención da representación das persoas traballadoras e, se procede, de peritaxe independente.
- **Dereito a peritación independente** financiada parcialmente por fondos públicos cando a empresa alegue carga excesiva.

C. PROTECCIÓN SOCIAL E ECONÓMICA

- **Garantías de cotización e complementos:** establecer que, durante o período de adaptación, a persoa traballadora conserve cotizacións equivalentes e, se procede, complementos salariais para evitar perda de ingresos.

- **Compatibilidade temporal da pensión:** clarificar os supostos e procedementos para a suspensión e reanudación da prestación, con protección ante reavalacións posteriores.

D. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA MICROEMPRESAS

- Revisar os límites cuantitativos para as empresas <25 persoas traballadoras, introducindo mecanismos de axuda pública directa e programas de subvención para adaptacións, evitando que a regra cuantitativa se converta en barreira estrutural.

E. DESENVOLVEMENTO REGULAMENTARIO

Modificar o **real decreto** de xeito que regule: procedemento, formularios, prazos, criterios de peritación, réxime de subvencións e canles de mediación laboral.



AVALIACIÓN INICIAL PARA A ADAPTACIÓN DE POSTOS DE TRABAJO

Realizar unha avaliación inicial para a adaptación de postos de traballo é un proceso esencial e sistemático para asegurar que as condicións laborais se axustan ás capacidades de cada persoa. Enfoque práctico e legalmente sólido:

1. Recollida de información previa

- Identificar se existe unha situación de discapacidade, incapacidade ou necesidade especial.
- Revisar informes médicos, funcionais ou do servizo público de emprego.
- Consultar a notificación de resolución de incapacidade e/ou invalidez.

2. Análise do posto de traballo

- Avaliar as funcións esenciais do posto.
- Determinar as demandas físicas, cognitivas e sensoriais requiridas.
- Valorar posibles riscos laborais e condicións da contorna (ruído, iluminación, accesos).

3. Intervención do servizo de prevención en consulta e colaboración coa RLPT

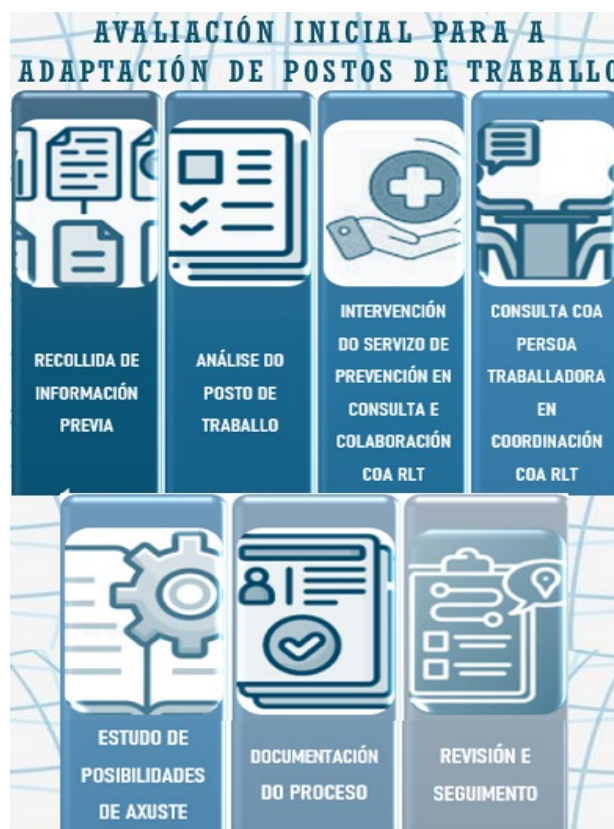
- O servizo de prevención debe determinar o alcance e as características das medidas, segundo a nova redacción do artigo 49.1.n do ET.
- Inclúe aspectos como formación necesaria, vixilancia da saúde, Información sobre compatibilidade entre tarefas e capacidades e identificación de postos alternativos na empresa.

4. Consulta coa persoa traballadora en coordinación coa RLPT

- Recoller as preferencias, limitacións e propostas da persoa traballadora e RLPT
- Garantir a confidencialidade e fomentar o diálogo.
- Valorar se quere manter o emprego (debe manifestalo nun prazo de 10 días tras recibir a resolución de incapacidade permanente).

5. Estudo de posibilidades de axuste

- Valorar axustes físicos, tecnolóxicos, organizativos e formativos.



- Determinar se hai vacantes dispoñibles compatíbles co perfil profesional.
- Analizar se o axuste implica unha “carga excesiva” (custo económico, impacto organizativo, posibilidade de axudas ou subvencións).

6. Documentación do proceso

- Rexistrar todos os pasos, propostas, informes e decisións.
- Xustificar a viabilidade ou non dos axustes razoables.
- Preparar a comunicación oficial en caso de adaptación, cambio de posto ou extinción do contrato.

7. Revisión e seguimento

- Programar revisión periódica da eficacia das medidas.
- Adaptar en caso de evolución da situación da persoa traballadora.
- Manter o compromiso de mellora continua.

CATEGORIZACIÓN DE MEDIDAS PARA A ADAPTA- CIÓN DE POSTOS DE TRABAJO

As medidas para a adaptación de postos de traballo poden agruparse en varias categorías, dependendo do tipo de necesidade que se busca cubrir.

1. MEDIDAS ORGANIZATIVAS

- Modificación de horarios (flexibilidade, redución de xornada).
- Cambios en quendas ou descansos.
- Reatribución de tarefas dentro do mesmo posto.
- Teletraballo ou traballo híbrido.

As medidas organizativas para a adaptación de postos de traballo son fundamentais para garantir que as persoas con discapacidade ou en situación de invalidez poidan desempeñar as súas funcións de forma segura.

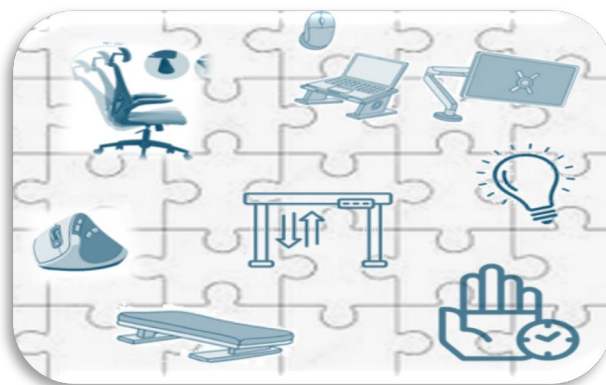
Que son as medidas organizativas?

Son modificacións na estrutura, horarios, tarefas ou condicións laborais que permiten axustar o posto de traballo ás capacidades e necesidades da persoa traballadora. Non implican necesariamente cambios físicos ou tecnolóxicos, senón unha reorganización da contorna laboral.

Tipos de medidas organizativas

- Flexibilidade horaria: entrada/saída graduada, xornada reducida, adaptación de quendas.
- Reatribución de tarefas: redistribuír funcións que resulten incompatibles coa situación da persoa traballadora.
- Cambio de posto dentro do mesmo grupo profesional: se hai outro posto máis adecuado.
- Permisos especiais: por tratamentos médicos, rehabilitación ou acompañamento.

- **Teletraballo ou traballo híbrido:** especialmente útil en casos de mobilidade reducida ou inmunodepresión.
- **Eliminación de nocturnidade ou quendas rotativas:** se afectan negativamente á saúde.
- **Apoio organizativo:** asignación de titor/a ou referente para facilitar a integración.



2. MEDIDAS ERGONÓMICAS E FÍSICAS

Medidas ergonómicas: Estas buscan mellorar a postura, reducir esforzos repetitivos e evitar lesións musculoesqueléticas:

- **Cadeiras ergonómicas** con respaldo lumbar, repousabrazos e axuste de altura.
- **Mesas regulables** en altura para permitir traballar de pé ou sentado.
- **Pantallas ao nivel dos ollos** e soportes para monitores.
- **Teclados e ratos ergonómicos**, como os divididos ou verticais.
- **Repousapés** para mellorar a circulación nas extremidades inferiores.
- **Iluminación adecuada** para evitar fatiga visual e reducir o brillo.
- **Pausas activas e descansos programados** en tarefas estáticas ou repetitivas.

Medidas físicas ou estruturais: Estas implican modificacións no espazo ou equipamento físico do posto:

- **Ramplas ou plataformas elevadoras** para facilitar desprazamentos.
- **Accesos sen barreiras arquitectónicas**, como portas automáticas ou corredores amplos.
- **Acondicionamento acústico** para reducir o ruído en ambientes sensibles.
- **Aire acondicionado ou ventilación mecánica** para controlar temperatura e aire.
- **Baños adaptados** con barras de apoio e espazo para cadeiras de rodas.
- **Ferramentas manuais adaptadas** con mangos ergonómicos ou sistemas automáticos.
- **Mobiliario móbil** ou modulable para cambiar a configuración segundo necesidades.



3. MEDIDAS TECNOLÓXICAS E DE ACCESIBILIDADE

- **Software lector de pantalla** (NVDA, JAWS, VoiceOver) para persoas con discapacidade visual.
- **Pantallas braille** e teclados braille.
- **Ampliadores de pantalla** ou lupas dixitais.
- **Sistemas de recoñecemento de voz** para escribir sen usar o teclado (Dragon NaturallySpeaking, Google Voice Typing).
- **Conversores de texto a voz** e voz a texto.
- **Aplicacións de subtítulado automático** para persoas con discapacidade auditiva.
- **Dispositivos de comunicación aumentativa e alternativa (CAA)** para persoas con dificultades na fala.

Hardware adaptado

- **Teclados ergonómicos ou personalizados** (con teclas grandes, retroiluminadas, ou con disposición alternativa).
- **Ratos adaptados:** verticais, de bola, con control por movemento ocular ou cabeza.
- **Pantallas táctiles ou con control por voz.**
- **Interruptores adaptados** para persoas con mobilidade reducida.
- **Dispositivos de entrada alternativos:** joystick, trackball, pulsadores.

Automatización e simplificación de tarefas

- **Macros e scripts personalizados** para automatizar procesos repetitivos.
- **Software de xestión de tarefas con interface simplificada.**
- **Integración de asistentes virtuais** para facilitar a navegación e a execución de tarefas.

Tecnoloxía para o teletraballo

- Plataformas accesibles de videoconferencia (Zoom con subtítulos, Microsoft Teams con lector de pantalla).
- **Aplicacións colaborativas adaptadas** (Google Workspace, Office 365 con opcións de accesibilidade).
- **Control remoto de equipos** para traballar dende casa con asistencia técnica.

4. MEDIDAS FORMATIVAS

Formación técnica e específica

- Cursos sobre as **novas tarefas asignadas** trala adaptación.
- Formación en **uso de tecnoloxías de apoio** (lectores de pantalla, software adaptado).
- Capacitación en **procedementos internos** da empresa ou sector.
- Formación en **seguridade e prevención de riscos laborais** adaptada á nova situación.

Categorización de medidas para a adaptación de postos

1. Medidas organizativas

2. Medidas ergonómicas e físicas

3. Medidas tecnolóxicas e de accesibilidade

4. MEDIDAS FORMATIVAS

5. Medidas de accesibilidade e contorna

6. Medidas contractuais ou legais

Formación competencial e transversal

- Desenvolvemento de habilidades como comunicación efectiva, xestión do tempo, resolución de conflitos e traballo en equipo.
- Formación en **intelixencia emocional** e adaptación ao cambio.

Tutoría e acompañamento

- Asignación dun **titor ou mentor** para facilitar a integración.
- Sesións de seguimento para resolver dúbidas e avaliar o progreso.
- Formación entre iguais (compañeiros que comparten coñecementos).

Formación dixital e teletraballo

- Capacitación en ferramentas de traballo remoto (Teams, Zoom, Google Workspace).
- Formación en **ciberseguridade** e boas prácticas dixitais.
- Uso de plataformas accesibles e adaptadas.

Formación legal e de dereitos laborais

- Información sobre os **dereitos da persoa traballadora** con discapacidade ou incapacidade.
- Formación sobre **axustes razoables** e como solicitalos.
- Sensibilización para o equipo sobre inclusión e diversidade.

Formación práctica e simulación

- Prácticas en contornas reais ou simulados antes da incorporación definitiva.
- Formación progresiva para facilitar a adaptación gradual.
- Avaliación funcional para detectar necesidades formativas adicionais.

5. MEDIDAS DE ACCESIBILIDADE E CONTORNA

Accesibilidade física e arquitectónica

- **Rampas e plataformas elevadoras** para salvar desniveis.
- **Portas automáticas ou de apertura fácil.**
- **Corredores e zonas de circulación amplas**, sen obstáculos.
- **Ascensores adaptados** con botóns accesibles e sinalización táctil.
- **Baños adaptados** con barras de apoio, espazo para cadeiras de rodas e lavabos regulables.
- **Mobiliario accesible:** mesas regulables, cadeiras con rodas, mostradores a distintas alturas.

Accesibilidade sensorial

- **Sinalización visual clara:** pictogramas, cores contrastadas, tipografía lexible.
- **Sinalización táctil e braille** en portas, ascensores e carteis.
- **Sistemas de aviso acústico e visual** (alarma sonora + luz intermitente).
- **Iluminación adecuada** para evitar sombras ou reflexos.

- **Redución do ruído ambiental** mediante paneis acústicos ou espazos silenciosos.

Accesibilidade cognitiva e comunicativa

- **Información simplificada** con iconas intuitivas e frases curtas.
- **Guías de uso ou protocolos en lectura fácil.**
- **Apoio na comprensión** mediante titores ou acompañantes.
- **Software de apoio cognitivo** para tarefas complexas.

Accesibilidade social e organizativa

- **Sensibilización do equipo** sobre diversidade e inclusión.
- **Flexibilidade na organización do espazo** para facilitar a interacción.
- **Espazos comúns adaptados:** comedor, sala de descanso, zonas de reunión.
- **Acceso a formación e comunicación interna** en formatos accesibles.



6. MEDIDAS CONTRACTUAIS OU LEGAIS

- Novación* do contrato se se cambia de posto.

Expoñemos deseguido **medidas contractuais e legais** que se poden aplicar para adaptar un posto de traballo segundo a normativa vixente no Estado, especialmente trala reforma do artigo 49.1.n do Estatuto dos Traballadores (ET) e a Lei 2/2025:

**A novación de contrato refírese ao proceso legal mediante o cal se modifica, substitúe ou extingue un contrato preexistente, xa sexa de forma parcial ou total, para dar paso a un novo acordo contractual con cambios nos seus termos ou nas partes involucradas. En esencia, é unha forma de "actualizar" un contrato existente, en lugar de renovoalo ou crear un completamente novo.*

Medidas legais obrigatorias

- **Aplicación de axustes razoables** segundo a Lei Xeral de Discapacidade (RDL 1/2013) e a Directiva 2000/78/CE.
- **Obrigación de adaptar o posto de traballo** cando exista unha situación de discapacidade ou incapacidade permanente.
- **Participación do servizo de prevención** para determinar as medidas necesarias (formación, vixilancia da saúde, información).
- **Suspensión do contrato durante o proceso de adaptación**, segundo o novo artigo 48.2 ET.
- **Prazo máximo de 3 meses** para realizar os axustes ou ofrecer un posto alternativo.
- **Dereito da persoa traballadora a rexeitar os axustes propostos**, sen necesidade de xustificación.

Medidas contractuais posibles

- **Novación do contrato**: modificación das condicións laborais (horario, tarefas, centro de traballo, grupo profesional).
- **Mantemento da antigüidade e dereitos adquiridos**, mesmo se se cambia de posto.
- **Redución da xornada laboral** como medida de adaptación (recoñecida polo TXUE).
- **Teletraballo ou traballo híbrido**, se é compatible coa situación da persoa.
- **Asignación temporal a outro posto**, con ou sen período de proba (dependendo das funcións).
- **Formalización por escrito** de todos os cambios, especialmente se afectan ao salario ou á categoría profesional.



Aspectos clave a ter en conta

- A empresa **non pode alegar carga excesiva** se existen axudas ou subvencións públicas dispoñibles.
- A falta de axustes razoables pode ser considerada **discriminación directa**, segundo o artigo 63 da LXPDIS.
- A empresa debe **xustificar documentalmente** a imposibilidade de adaptar ou recolocar.
- A negociación colectiva pode establecer **obrigas adicionais**, como a creación de vacantes ou recolocación preferente.



FORMACIÓN EN PRL
→ Como ferramenta para a integración da prl nas empresas
→ Específica para delegados/as de prevención

ASESORAMENTO TÉCNICO PRL
→ Puntos de asesoramento
→ Asesoramento técnico on line

INFORMACIÓN E SENSIBILIZACIÓN
→ www.cigsaudelaboral.org
→ Boletín CIG Saúde Laboral



ONLINE

Asesoramento técnico online



CIG-SAÚDE LABORAL
Boletín

Edita: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral