

El Gobierno aprueba eliminar la extinción automática del contrato de trabajo de aquellas personas declaradas en incapacidad permanente



José Pedro Cantero,
Abogado del área de Derecho Laboral de BROSETA



Por todos es sabido que el artículo 49.1. e) del Estatuto de los Trabajadores (ET) prevé como causa de extinción del contrato de trabajo la declaración de incapacidad permanente total o absoluta del trabajador.

A este respecto, el Tribunal Supremo llegó a concluir, en sentencia de 3 de febrero de 2021, que la resolución dictada por el organismo que declaraba la incapacidad permanente era suficiente para extinguir el contrato sin necesidad de ningún otro trámite formal, siempre y cuando la situación del trabajador no pudiera ser objeto de revisión por mejoría, en cuyo caso subsistiría la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años.

Sin perjuicio de lo anterior, el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TJUE) dictó una novedosa sentencia el pasado 18 de enero de 2024 donde consideró contrario al Derecho Comunitario el artículo 49.1.e) del ET, concretamente, en la parte que habilita a las empresas para extinguir automáticamente el contrato de trabajo de un empleado declarado en situación de incapacidad permanente cuando no haya previsión de mejoría.

En este sentido, el TJUE dictaminó que dicha extinción automática es contraria al artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE, comoquiera que el empresario no está obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables. Y ello, porque del artículo se desprende que el empresario viene obligado a adoptar aquellas medidas eficaces y prácticas que permitan a cualquier persona con discapacidad acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, eso sí, sin que suponga una carga excesiva para el empresario.

“A fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables. Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades”.

De este modo, si una persona trabajadora es declarada no apta para ocupar su puesto, el TJUE entiende que el empresario debe ofrecer un cambio de puesto para intentar que el empleado conserve su trabajo, con arreglo al principio de igualdad con los demás trabajadores, siempre que ello no le suponga una carga excesiva.

Por tanto, tras esta sentencia, en caso de que a un trabajador le declaren una incapacidad permanente, el empresario no debe extinguir el contrato de manera automática, sino que, *ad cautelam*, debe analizar, a través del Servicio de Prevención Ajeno (SPA) en coordinación con los departamentos de Prevención de Riesgos Laborales, la posibilidad de adaptación o reubicación del puesto de trabajo. Y si ello no fuera posible, justificar y acreditar tal imposibilidad o que, aun siendo posible, supondría una carga excesiva e injustificada para la empresa.

Consecuencia de lo anterior, el pasado 21 de mayo de 2024 el Gobierno aprobó, a propuesta de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Derechos Sociales,

Consumo y Agenda 2030, la reforma del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores que modificará el apartado e), haciendo únicamente referencia a la muerte, e incluirá un nuevo apartado n).

Con dicha novedad se pretende dar cumplimiento a la doctrina del TJUE de manera que la empresa no pueda extinguir el contrato de trabajo por declaración de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o total sin antes analizar la posibilidad de efectuar ajustes razonables en el puesto de trabajo que permitan al trabajador afectado continuar desempeñándolo o, cuando esto no sea posible por constituir una carga excesiva, cambiarlo a otro puesto vacante compatible con su nueva situación.

Qué debe entenderse por *“ajuste razonable”* y *“carga excesiva”* son elementos que dependerán de las circunstancias de cada caso, si bien, en la nueva redacción del artículo se incluye que para determinar si la carga es excesiva para la empresa se tendrá en cuenta *“si puede ser paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que los ajustes impliquen, en relación con el tamaño y el volumen de negocios de la empresa”*.

Por otro lado, podría resultar cuestionable el texto aprobado por el Gobierno comoquiera que indica que la opción corresponde solicitarla a la persona trabajadora. Y ello, porque la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social recoge que la obligación de realizar este tipo de ajustes no se limita únicamente a aquellos casos en que se soliciten formalmente por el afectado, sino que, por el contrario, el empresario debe garantizar el derecho de la persona trabajadora a no ser discriminada siempre que tenga conocimiento de dicha discapacidad.

Por todo lo expuesto, tal y como se ha apuntado, la persona trabajadora podrá solicitar: (i) que se le adapte el puesto de trabajo de manera razonable, necesaria y adecuada; (ii) o, en su defecto, el cambio a otro puesto vacante y disponible, acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación, por lo que en el supuesto de entender que la empresa no ha atendido ninguna de estas dos opciones, podrá entenderse que se ha producido un acto discriminatorio.

Esto puede motivar que, en ocasiones, se produzcan situaciones en las que a un trabajador no se le puede reubicar en ningún puesto y tampoco se le puede extinguir su relación laboral consecuencia del elevado riesgo de nulidad que supondría y ello, pese a que la readmisión podría ser de imposible cumplimiento. De hecho, en caso de readmitirlo en estos casos, la empresa podría llegar a tener responsabilidad en materia de prevención de riesgos, aunado a la responsabilidad que podría conllevar que la patología empeorase como consecuencia del trabajo.

Así pues, este tipo de situaciones, pacíficas hasta ahora, se convertirán en situaciones complejas, que requerirán un profundo análisis, en el que deberán involucrarse los servicios médicos correspondientes y los especialistas en prevención de riesgos laborales, siendo una vía alternativa la de acudir a los despidos objetivos por ineptitud sobrevenida recogidos en el artículo 52 ET, apartado a), donde habrá que abonar a la persona trabajadora la indemnización legal de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. Y ello sin perjuicio de los riesgos inherentes a este tipo de despidos.