

SOBRE LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR DECLARACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL O GRAN INVALIDEZ.

Artículo nº 4 – 2024

24.05.2024

LABORAL



Francesc Palatsi

Abogado

Departamento Jurídico

fpalatsi@mallolassessors.com

A tiempo de escribir estas líneas, y tal y como se las prometía este mes de Mayo, son muchos los cambios a nivel laboral que se están forjando y que ya han cristalizado en varias modificaciones legislativas en torno al Estatuto de los Trabajadores y normativa sobre Seguridad Social.

A modo de ejemplo y sin ser el objeto principal de este artículo pero sí estrechamente relacionado con el mismo, el 23 de Mayo de 2024 entra en vigor el Real Decreto-Ley 2/2024 de 21 de Mayo que introduce modificaciones relevantes tanto por cuanto refiere al subsidio por desempleo como por cuanto atañe a la prevalencia de los Convenios Colectivos aplicables en función del beneficio del trabajador, entre otras materias que serán objeto de ulteriores artículos.

El anterior Real Decreto-Ley responde a un nuevo intento (puesto que el anterior resultó frustrado por no ser aprobado en el Congreso) de incorporar las medidas previstas y recogidas por el RDL 7/2023 de 19 de Diciembre.

Ahora bien, resulta especialmente interesante resaltar que, de entre los acuerdos tomados por el Consejo de Ministros recientemente, destaca la aprobación de un Proyecto de Ley que plantea la modificación de la actual redacción del artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores con la intención de eliminar la ruptura de vínculo o relación laboral entre la empresa y el trabajador que

ha visto reconocido su situación de incapacidad permanente total **no revisable**.

En este sentido, debemos resaltar el adjetivo calificativo o el “apellido” del reconocimiento de incapacidad permanente total como **“no revisable”**, puesto que era el hecho de que se entendiera no revisable dicha situación de incapacidad permanente lo que daba luz verde a la posibilidad, respaldándose en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, de extinguir la relación entre empresa y trabajador. Esto es, ya desde antiguo, cuando la situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual era revisable, es decir, el Tribunal de Evaluaciones Médicas apreciaba la posibilidad de mejora de la situación (normalmente establecía una revisión de 1 año o 2 años), el propio artículo 48.2 del mismo cuerpo legal, preveía la subsistencia de dicho vínculo de trabajo, si bien suspendido en el tiempo.

Es ahora, con la aprobación de este Proyecto de Ley, cuando la I.P.Total no tiene visos de mejora o no es revisable, cuando se produce realmente un cambio con esta modificación del artículo 49.1.e) ET, puesto que el automatismo o causa prevista para la extinción decae.

Ello no viene de un arrebató o un afán inventivo por parte del Gobierno, sino que tiene su germen en la Sentencia de Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 18 de Enero de 2024 (núm. de recurso 457/2023) que se dicta por el planteamiento de una cuestión prejudicial planteada en atención al artículo 267 del Texto Fundamental de la Unión Europea por parte del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares y que resuelve que, efectivamente el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, en atención a los artículos 21 y 26 de la

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y 2 y 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, **“debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente para ejecutar las tareas que le incumben en virtud de dicho contrato debido a una discapacidad sobrevinida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva”** [...] para el empresario.

A raíz del anterior pronunciamiento, que ya ha sido integrado por nuestros órganos judiciales antes del acuerdo del Consejo de Ministros sobre la modificación del artículo 49.1.e) del ET, ya tenemos Sentencias de los más distinguidos Tribunales, como lo es el Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia cuyo pronunciamiento en su Sentencia 215/2024 de 20 de Febrero de 2024 (núm. de recurso 457/2023) establece que es **NULO** por ser discriminatorio el despido practicado al trabajador al que se le reconoció la IPTotal no revisable y ello por entender que la empresa no intentó ni evaluó la posibilidad de implementar ajustes que permitieran continuar su puesto de trabajo habitual, no justificando que dicha implementación supusiera una carga excesiva o desproporcionada para la empresa y ello con la curiosidad de que dicha nulidad es apreciada **“de oficio”** por entenderse conculcados Derechos Fundamentales y sin que por parte de la interesada se hubiera petitionado dicha nulidad y ello en cumplimiento de lo dicho en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores y por mandato del artículo 108.2 y 3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social..

A modo de resumen y para tener en cuenta el encaje de esta modificación prevista del artículo 49.1.e del Estatuto de los Trabajadores se deberá tener en cuenta:

1º- Si tras el reconocimiento de una IPTotal o Gran Invalidez no revisable, por parte del trabajador se solicita a la empresa que se adapte su puesto y dicha adaptación es posible por no ser una carga excesiva (económica y productiva) para la empresa, la empresa será en la obligación de tomar dichas medidas para adaptar el puesto.

2º- Si por el contrario, la carga para el empleador fuera desmedida, deberá valorarse por el empresario, si existe otra alternativa, como es destinar al trabajador a otro puesto de trabajo vacante y manteniendo el empleo.

3º- Si la carga de dicha adaptación fuera desorbitada por la empresa y no existiera ningún puesto vacante en la misma, entonces sí se producirá la resolución o extinción de la relación laboral.

Como se ha podido adivinar, esta nueva perspectiva puede generar conflictividad en relación a conceptos como la excesividad de la carga para la empresa, si cuando hablamos de vacantes en la misma debemos respetar o no las categorías profesionales y la movilidad funcional o incluso las acreditaciones de los profesionales afectados, etc... demasiados conceptos jurídicos indeterminados que crea inseguridad jurídica.

Nos mantendremos a la espera de la definitiva aprobación del proyecto de ley que prevé dicha modificación.

Desde Mallol Assessors, no solamente estaremos atentos a la evolución judicial y legal de estas y muchas otras medidas (ver Anteproyecto de Grupo Mixto Parlamentario por el que se pretende modificar la indemnización por despido a 45 días), sino que somos actor y agente activo en dicha evolución jurisdiccional y de la evolución de las medidas laborales que van cambiando y adaptándose a los tiempos y contextos.