

SOBRE L' EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL PER DECLARACIÓ D'INCAPACITAT PERMANENT TOTAL O GRAN INVALIDESA

Article nº 4 – 2024

24.05.2024

LABORAL



Francesc Palatsi

Advocat

Departament Jurídic

fpalatsi@mallolassessors.com

A temps d'escriure aquestes línies, i tal com se les prometia aquest mes de Maig, són molts els canvis a nivell laboral que s'estan forjant i que ja han cristal·litzat en diverses modificacions legislatives al voltant de l'Estatut dels Treballadors i normativa sobre Seguretat Social.

A tall d'exemple i sense ser l'objecte principal d'aquest article però sí estretament relacionat amb el mateix, el 23 de Maig de 2024 entra en vigor el Reial Decret-Llei 2/2024 de 21 de Maig que introdueix modificacions rellevants tant pel que fa al subsidi per desocupació com pel que fa a la prevalença dels Convenis Col·lectius aplicables en funció del benefici del treballador, entre altres matèries que seran objecte d' ulteriors articles.

L'anterior Reial Decret-Llei respon a un nou intent (ja que l'anterior va resultar frustrat per no ser aprovat al Congrés) d'incorporar les mesures previstes i recollides pel RDL 7/2023 de 19 de Desembre.

Ara bé, resulta especialment interessant ressaltar que, d' entre els acords presos pel Consell de Ministres recentment, destaca l' aprovació d' un Projecte de Llei que planteja la modificació de l' actual redacció de l' article 49.1.e) de l' Estatut dels Treballadors amb la intenció d' eliminar la ruptura de vincle o relació laboral entre l' empresa i el treballador que ha vist reconegut la seva situació d' incapacitat permanent total no revisable.

En aquest sentit, hem de ressaltar l'adjectiu qualificatiu o el "cognom" del reconeixement d'incapacitat permanent total com a "no revisable", ja que era el fet que s'entengués no revisable aquesta situació d'incapacitat permanent el que donava llum verda a la possibilitat, recolzant-se en l'article 49 de l'Estatut dels Treballadors, d'extingir la relació entre empresa i treballador. Això és, ja des d'antic, quan la situació d'incapacitat permanent total per a la professió habitual era revisable, és a dir, el Tribunal d'Avaluacions Mèdiques apreciava la possibilitat de millora de la situació (normalment establia una revisió d'1 any o 2 anys), el mateix article 48.2 del mateix cos legal, preveia la subsistència d'aquest vincle de treball, si bé suspès en el temps.

És ara, amb l' aprovació d' aquest Projecte de Llei, quan la I.P.Total no té visos de millora o no és revisable, quan es produeix realment un canvi amb aquesta modificació de l' article 49.1.e) ET, atès que l' automatisme o causa prevista per a l' extinció decau.

Això no ve d'un arravatament o un afany inventiu per part del Govern, sinó que té el seu germen en la Sentència de Tribunal de Justícia de la Unió Europea de data 18 de Gener de 2024 (núm. de recurs 457/2023) que es dicta pel plantejament d'una qüestió prejudicial plantejada en atenció a l'article 267 del Text Fundacional de la Unió Europea per part del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears i que resol que, efectivament l'article 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació i l'ocupació, en atenció als articles 21 i 26 de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea i 2 i 27 de la Convenció de les Nacions Unides sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat, feta a Nova York el 13 de desembre de 2006 i aprovada en nom de la Comunitat Europea

mitjançant la Decisió 2010/48/CE del Consell, de 26 de novembre 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 sobrevenida 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.

Arran de l'anterior pronunciament, que ja ha estat integrat pels nostres òrgans judicials abans de l'acord del Consell de Ministres sobre la modificació de l'article 49.1.e) de l'ET, ja tenim Sentències dels més distingits Tribunals, com ho és el Tribunal Superior de Justícia de la Regió de Múrcia el pronunciament del qual en la seva Sentència 215/2024 de 20 de Febrer de 2024 (núm. de recurs 457/2023) estableix que és NUL per ser discriminatori el acomiadament practicat al treballador al qual se li va reconèixer la IPTotal no revisable i això per entendre que l'empresa no va intentar ni va avaluar la possibilitat d'implementar ajustos que permetessin continuar el seu lloc de treball habitual, no justificant que aquesta implementació suposés una càrrega excessiva o desproporcionada per a l'empresa i això amb la curiositat que aquesta nul·litat és apreciada "d'ofici" per entendre's conculcats Drets Fonamentals i sense que per part de la interessada s' hagués peticionat aquesta nul·litat i això en compliment del que s' ha dit a l' article 55 de l' Estatut dels Treballadors i per mandat de l' article 108.2 i 3 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social...

A tall de resum i per tenir en compte l' encaix d' aquesta modificació prevista de l' article 49.1.e de l' Estatut dels Treballadors s' haurà de tenir en compte:

1r- Si després del reconeixement d'una IPTotal o Gran Invalidesa no revisable, per part del treballador es demana a l'empresa que s'adapti el seu lloc i aquesta adaptació és possible per no ser una càrrega excessiva (econòmica i productiva) per a l'empresa, l'empresa es veurà en l'obligació de prendre aquestes mesures per adaptar el lloc.

2n- Si per contra, la càrrega per a l' ocupador fos desmesurada, haurà de valorar-se per l' empresari, si existeix una altra alternativa, com és destinar el treballador a un altre lloc de treball vacant i mantenint l' ocupació. 3r- Si la càrrega de l'

esmentada adaptació fos desorbitada per a l' empresa i no existís cap lloc vacant en la mateixa, llavors sí que es produirà la resolució o extinció de la relació laboral. Com s' ha pogut endivinar, aquesta nova perspectiva pot generar conflictivitat en relació a conceptes com l' excessivitat de la càrrega per a l' empresa, si quan parlem de vacants en la mateixa hem de respectar o no les categories professionals i la mobilitat funcional o fins i tot les acreditacions dels professionals afectats, etc... massa conceptes jurídics indeterminats que crea inseguretat jurídica. Ens mantindrem a l'espera de la definitiva aprovació del projecte de llei que preveu aquesta modificació. Des de Mallol Assessors, no només estarem atents a l'evolució judicial i legal d'aquestes i moltes altres mesures (vegeu Avantprojecte de Grup Mixt Parlamentari pel qual es pretén modificar la indemnització per acomiadament a 45 dies), sinó que som actor i agent actiu en aquesta evolució jurisdiccional i de l'evolució de les mesures laborals que van canviant i adaptant-se als temps i contextos.