



**¿Se ha suprimido realmente la incapacidad permanente total como causa de extinción automática del contrato de trabajo?**

## **1. Aproximación al contenido de la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación voluntaria**

La Directiva 2000/78/CE (en adelante la “Directiva”), de 27 de noviembre del año 2000 y que entró en vigor en fecha 02 de diciembre del 2000 establece que, considerando la Sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante el “TJUE”) (Sala Tercera) el 1 de diciembre de 2016, ésta **debe interpretarse en el sentido siguiente**:

- **El hecho de que el interesado se halle en situación de incapacidad temporal**, con arreglo al Derecho nacional, de duración incierta, a causa de un accidente laboral **no significa, por sí sólo que la limitación de su capacidad pueda ser calificada de “duradera”, con arreglo a la definición de “discapacidad” mencionada por esa Directiva.**
- Existen diversos indicios para determinar el carácter duradero de la incapacidad temporal, tales como que en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio ésta no presente una perspectiva bien delimitada en el tiempo o que pueda prolongarse significativamente.
- El juzgado competente, al comprobar este carácter duradero, deberá tener en cuenta todos los elementos objetivos a su alcance, tales como certificados y documentos relativos al estado de la persona.

La Directiva recoge en sus considerandos, entre otros aspectos, definiciones y aclaraciones que permiten delimitar el alcance del término “discapacidad”, las medidas que deberán adoptarse por las empresas para garantizar un entorno laboral ausente de discriminación, así como los aspectos que habrán de considerarse para valorar cuánto la adopción de medidas supondrá una carga desproporcionada para la compañía.

A continuación, resaltaremos los principales considerandos analizados:

*“(16) La adopción de medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo desempeña un papel importante a la hora de combatir la discriminación por motivos de discapacidad.*

*(17) La presente Directiva no obliga a contratar, ascender, mantener en un puesto de trabajo o facilitar formación a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate o para seguir una formación dada, sin perjuicio de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad.”*

*“(20) Es preciso establecer medidas adecuadas, es decir, medidas eficaces y prácticas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, por ejemplo adaptando las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre.*

*(21) Para determinar si las medidas en cuestión dan lugar a una carga desproporcionada, deberían tenerse en cuenta, particularmente, los costes financieros y de otro tipo que éstas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda.”*

Al hilo de lo anterior, **la Directiva en su Capítulo Primero, artículo 5, regula los ajustes razonables que debe adoptar la empresa** para adaptar el entorno laboral a la discapacidad del empleado, del siguiente tenor:

*“los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta (...) 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.”*

Por consiguiente, **se constata la obligación empresarial de adaptar el entorno de trabajo a la discapacidad del empleado, siempre y cuando las medidas que éste deba adoptar no supongan una carga desproporcionada**, teniendo como **criterios orientadores** los costes financieros y de otro tipo que conlleven estas medidas, así como el tamaño, recursos financieros y volumen de negocios de la empresa, así como la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda.

## **2. Evolución y análisis de las recientes sentencias europeas y españolas que interpretan la Directiva**

**2.1.- Caso Ca Na Negreta: Sentencia TJUE de 18 de enero de 2024 como respuesta a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Tribunal Superior de Justicia (en adelante TSJ) de las Islas Baleares, y posterior sentencia del TSJ en fecha 19 de marzo de 2024**

El juzgado de lo Social número 1 de Ibiza dictó Sentencia número 175 de fecha 2 de marzo de 2020, en la que se reconocía al actor afecto de una IP Total para su profesión habitual de Conductor de Camión de retirada de residuos.

El trabajador demandante solicitó reubicación de su puesto de trabajo en la empresa demandada el 06/08/2018 mientras se tramitaba la impugnación para el reconocimiento judicial de su IP Total y fue reubicado en la empresa realizando tareas de conductor de la Deixalleria móvil con un total de 33,5 horas a la semana y como Peón de la Deixalleria para el resto de las horas disponibles hasta las 40 horas semanales.

Tras un año prestando servicios en puestos citados, que a todas luces parecían compatibles con las limitaciones físicas resultantes del accidente de trabajo del empleado, se le reconoció la IP y a los 11 días fue despedido por su empleadora.

El trabajador interpuso papeleta y demanda en impugnación de despido, habiendo sido su demanda desestimada y absuelta la empresa Ca Na Negreta, S.A. de todas las pretensiones en su contra. El trabajador formuló recurso de suplicación frente a la misma, siendo impugnado tanto por la empresa y como por el Ministerio Fiscal.

Se señaló votación y fallo para el día 23 de junio de 2022, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada. Se dictó auto en fecha de 19 de septiembre de 2022, que fue aclarado por resolución de fecha 30 de septiembre de 2022, en el que se acordó suspender las presentes actuaciones y elevar al TJUE las siguientes cuestiones prejudiciales:

- El artículo 5 de la Directiva, a la luz de sus considerandos 16, 17, 20 y 21 de su preámbulo, de los artículos 21 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los artículos 2 y 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, “¿Debe interpretarse en el sentido de que se opone al mismo la aplicación de una norma nacional que contemple como causa automática de extinción del contrato de trabajo la discapacidad del trabajador/a (al ser declarado en situación de incapacidad permanente y total para su profesión habitual, sin previsión de mejoría), sin previo condicionamiento al cumplimiento por parte de la empresa del mandato de adoptar “ajustes razonables” a la que obliga el referido artículo 5º de la Directiva para mantener el empleo (o justificar la carga excesiva de tal obligación)?
- Los artículos 2 apartado 2 y artículo 4 apartado 1 de la Directiva, a la luz de la normativa anteriormente citada, “¿Deben ser interpretados en el sentido de que la extinción automática del contrato de trabajo de un trabajador por causa de discapacidad (al ser declarado en situación de incapacidad permanente y total para su profesión habitual) sin previo condicionamiento al cumplimiento del mandato de adoptar “ajustes razonables” a la que obliga el referido artículo 5º de la Directiva para mantener el empleo (o la previa justificación de la carga excesiva de tal obligación)m, constituye una discriminación directa, aun cuando una norma legal interna determine tal extinción?”

Tras un profundo análisis de la normativa antes citada, el 18 de enero de 2024 el TJUE dictó Sentencia, C-631/2022, por la que declaró que el artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores (en adelante “ET”) es contrario a la normativa europea porque permite extinguir el contrato de trabajo cuando el empleado ha sido declarado en situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual, sin exigir previamente al empresario que haga o intente hacer algún ajuste razonable que le pudiera permitir al trabajador conservar su empleo o demostrar en su defecto que dichos ajustes serían una carga excesiva.

Concretamente, el TJUE declaró que se oponía a la Directiva por cuanto permitía al empresario extinguir el contrato del trabajador sin estar obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables ni a acreditar que éstos le supondrían una carga excesiva.



Se concluyó, por tanto, que no era aceptable que un trabajador con discapacidad estuviera obligado a soportar el riesgo de perder su empleo para poder disfrutar de una prestación de seguridad social. Es más, en el caso analizado se constataba que las limitaciones físicas del empleado no le habrían impedido trabajar en el otro puesto en el que se le reubicó durante más de un año, siendo a todas luces compatible con las lesiones del accidente de trabajo.

Asimismo, el TJUE rechazó las alegaciones del gobierno español relativas a que era el único competente para organizar su sistema de Seguridad Social y determinar los requisitos para la concesión de las prestaciones en esta materia, porque todo estado miembro debe respetar el derecho de la Unión y por tanto, una normativa nacional no puede ir en contra de lo regulado en la normativa europea. Más aún porque en el presente caso, confirmar la validez de la normativa nacional española, en discordancia con la Directiva, supondría equiparar la IP total (que sólo afecta a las funciones habituales) a la muerte o IP absoluta del trabajador.

Finalmente, y a la luz del pronunciamiento del TJUE, el Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares en su sentencia 147/2024, de 19 de marzo, Rec. 75/2022, declaró la improcedencia del despido del trabajador, mencionando expresamente que no declaraba la nulidad del mismo como consecuencia de que en la petición final del escrito de demanda se interesó exclusivamente la calificación de la improcedencia.

## **2.2.- Sentencia del TSJ de Albacete, de 24 de mayo de 2024, Rec. 692/2024, por el que se declara la procedencia del despido de un trabajador, tras una declaración de NO APTO**

El Juzgado de lo Social número 2 de Toledo, en los Autos número 239/2023, declaró procedente el despido de un trabajador, siendo los antecedentes del caso los siguientes.

El demandante había iniciado un proceso de IT derivado de enfermedad común en fecha 06/07/2021 siendo dado de alta por el INSS el 24/11/2022, si bien habiendo sido notificada al trabajador el día 29/11/2022.

Tras el alta médica, el trabajador disfrutó de las vacaciones pendientes, habiéndose incorporado a la empresa a finales del mes de enero de 2023.

Al haberse tratado de una baja médica de larga duración, la empresa le programó un reconocimiento médico de reincorporación al trabajo, que se efectuó el día 02 de diciembre de 2022. El resultado del citado reconocimiento fue una declaración de NO APTO emitida por el Servicio de Medicina del Trabajo (en adelante "SMT") para la realización de las tareas propias de su puesto. Este resultado fue comunicado al trabajador en fecha 13 de febrero de 2023.

Tras recibir el resultado del SMT, la empresa llevó a cabo un estudio para valorar la posibilidad de reubicar al empleado en otro puesto compatible con sus limitaciones, habiendo concluido que no le era posible reubicarle en un puesto compatible con sus limitaciones.

En consecuencia, en fecha 17/02/2023 la empresa notificó al trabajador despido por ineptitud sobrevinida al amparo del artículo 52.a) ET, habiéndose presentado por el empleado demanda en materia de impugnación de despido, habiendo sido ésta desestimada por el Juzgado de lo

Social número 2 de Albacete. Finalmente, fue recurrida en suplicación por el actor, dando lugar a la sentencia del TSJ de Albacete de 24 de mayo de 2024 que desestimó las pretensiones del actor.

Entrando al fallo del Tribunal encontramos, en primer lugar, la desestimación de la petición de nulidad al amparo de la interpretación que ha de hacerse de la directiva 2000/78/CE de conformidad con la Sentencia del TJUE del 01/12/2016 (C-345/15), citada al comienzo de nuestro artículo, dado que la empresa desconocía la nueva situación de IT del trabajador, puesto que se reconoció por resolución del INSS de fecha 24/02/2023 (posterior al despido).

En este sentido, y dado que no se ha modificado el artículo 55 ET, el despido de un trabajador en situación de IT o enfermedad no es causa de nulidad objetiva o automática, sino que los efectos de nulidad concurrirán únicamente cuando la decisión empresarial extintiva resulte discriminatoria.

Asimismo, la sentencia analizada entra a valorar la alegación del recurrente, que planteaba que la sentencia de instancia vulneraba la Directiva. En este sentido se pronuncia el Tribunal indicando lo siguiente:

*“Si el informe del servicio de prevención no considera tal posibilidad tal posibilidad de adaptación del puesto, y califica directamente al trabajador como no apto, es dicho trabajador el que, poniendo de manifiesto las dolencias y limitaciones que, recordemos, solo a él le constan y no a la empresa, podría cuestionar tal conclusión, recordemos que el trabajador no ha pretendido estar en condiciones de desarrollar su trabajo con adaptaciones, sino que su pretensión se limita a que entienda que se le pueden ofrecer otros puestos de trabajo, no identificados, que ni siquiera circunscribe a la actividad de su empresa, sino que lo que apunta es la posibilidad de ser reubicado en otra empresa del grupo al que considera pertenece su empleadora”.*

### **3. Notas de prensa del Gobierno, en las que se informaba sobre la modificación del artículo 49.1.e) del Estatuto de los trabajadores**

#### **3.1 Nota de prensa del 21 de mayo de 2024, por que se aprobaba la modificación del artículo 49.1.e) ET**

En fecha 21 de mayo de 2021 se aprobó y publicó nota de prensa de la decisión y consiguiente acuerdo adoptado por el Gobierno, a propuesta de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, de eliminar como causa de extinción automática la incapacidad permanente total para la profesión habitual de la persona trabajadora, así como de la absoluta y gran invalidez.

Este acuerdo se firmó con el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (en adelante “CERMI”), en cumplimiento del mandato de las propuestas recogidas en el Libro Blanco sobre empleo y discapacidad, con el objetivo de proteger más eficazmente el empleo de las personas con discapacidad mediante la priorización de opciones como la adaptación del empleo o el pase a otras funciones.

La propuesta de reforma, que aún no ha entrado en vigor, contaría con un artículo y dos disposiciones finales:

- En primer lugar, se suprimiría la extinción automática por IP total, absoluta y gran invalidez del apartado e) del art. 49.1 ET, quedando redactado como sigue “Por muerte de la persona trabajadora”.
- En segundo lugar, se incorporaría una letra n) en el citado 49.1, que mencionaría la posibilidad de extinguir el contrato por “declaración de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o total, de la persona trabajadora” a que “la persona trabajadora solicite que se realicen los ajustes razonables en su puesto de trabajo que le permitan continuar desempeñándolo” o, cuando esto no sea posible – por constituir una carga excesiva –, a que se produzca “el cambio a otro puesto de trabajo vacante compatible con su nueva situación”.
- Adicionalmente a la nueva letra n), se explicitaría el modo en que se puede determinar, a efectos de la salvedad prevista, si la realización de los ajustes razonables constituye una carga excesiva para la empresa.
- Por último, las disposiciones finales primera y segunda del texto contendrían, respectivamente, la habilitación normativa y la entrada en vigor.

### **3.2 Nota de prensa del 23 de julio de 2024, por la que se aprueba la modificación del artículo 49.1.e) ET**

En fecha 23 de julio de 2024 se publicó la segunda nota de prensa sobre esta materia, tras una segunda vuelta de la propuesta de reforma en el Consejo de Ministros.

Los aspectos diferenciales tratados en esta segunda ocasión fueron los siguientes:

- El redactado del ET avanza en la sustitución de términos peyorativos como “gran invalidez” pasando a denominarse “complemento de asistencia de tercera persona”.
- Se concede un mayor protagonismo a los Servicios de Prevención de riesgos laborales ya a la representación legal de las personas trabajadoras, para decidir qué adaptación requiere el puesto de trabajado o a qué nuevo puesto puede acceder la persona trabajadora.
- Se hace hincapié en la obligación de las empresas de realizar los ajustes razonables que permitan a las personas trabajadoras con discapacidad ejerzan su derecho al trabajo, incluso si acceden a la situación de discapacidad con posterioridad al inicio de

su actividad profesional.

- La posibilidad de extinguir el contrato, que hasta ahora recaía en manos de la empresa, se condicionará a la voluntad de la persona trabajadora, que podrá solicitar:
  - o La adaptación del puesto debiendo, los servicios de prevención, colaborar para determinar en cada caso los ajustes necesarios para la adaptación del puesto.
  - o El cambio a otro puesto vacante y disponible, acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación.
- Se menciona que la norma también se referirá a la posibilidad de que las personas trabajadoras requieran formación en prevención de riesgos laborales para su nueva situación.
- Desde la notificación del reconocimiento de IP la persona trabajadora dispondrá de 1 mes para decidir si quiere seguir en su puesto. Una vez comunicado a la empresa, ésta dispondrá de 3 meses para adaptarlo a las nuevas necesidades, para cambiarla a otra posición o para extinguir el contrato en caso de que concurren los elementos necesarios.
  - o En todo caso, durante el periodo de espera hasta la comunicación de la decisión de la empresa, la persona trabajadora percibirá el subsidio de incapacidad temporal, lo que permitirá evitar vacíos de cobertura en la protección.

## 4. Valoración crítica y conclusiones

Llegados a este punto, si bien constatamos la incompatibilidad parcial del redactado del art. 49.1.e) del ET respecto de la Directiva Europea 2000/78/CE como consecuencia de la jurisprudencia del TJUE (Caso Ca Na Negreta), la reforma planteada por el Gobierno aún se encuentra en la segunda ronda de negociación, por tanto, aún no habría sido publicada en el BOE ni entrado en vigor.

En la actualidad, por tanto, nos encontramos en un momento de transición legislativa en la que, a la espera de que salga adelante la reforma planteada, tanto la persona trabajadora como las empleadoras carecen de certezas a la hora de afrontar las situaciones analizadas.

En este contexto de incertidumbre se suscitan numerosas cuestiones entre las que encontramos las siguientes:

- ¿Tiene la empresa realmente la capacidad de plantear adaptaciones o ajustes razonables del puesto sin conocer todas las dolencias y limitaciones del trabajador, tratándose de información médica que únicamente le consta a la persona trabajadora?
- En ausencia de ayudas públicas, ¿cuáles serán los umbrales de costes financieros y de otro tipo, de tamaño, de recursos financieros y/o de volumen de negocios de la empresa



se considerarán excesivos a efectos de justificar suficientemente la extinción de un contrato de trabajo al amparo del futuro 49.1.n) ET?

- ¿Constituirá justificación suficiente para la extinción automática del contrato la imposibilidad de adaptación del puesto de trabajo, la inexistencia de vacante en la empresa en el momento de la declaración de IP Total, absoluta o gran invalidez, o el NO APTO del servicio de prevención?

Desconocemos si la reforma del Estatuto será capaz de solventar estas cuestiones con un nivel suficiente de detalle, si requerirá de desarrollo legislativo o reglamentario adicional posterior o si quedará finalmente a interpretación de los tribunales, por lo que solamente podemos esperar que esta reforma se apruebe y publique con la mayor celeridad y detalle posible, y que permita a las partes una toma de decisiones fundamentada y coherente.

En consecuencia, desde un punto de vista empresarial corresponde actuar con la mayor de las diligencias, analizando detenidamente cada caso y huyendo en todo caso de soluciones universales, a la espera de una mayor definición del contexto en el que deberemos actuar.

Ixone Sanz Almena

Abogada Laboralista – Employment Lawyer

[derecho.laboral@mazars.es](mailto:derecho.laboral@mazars.es)

