



## ¿Fin de la extinción de la relación laboral tras la declaración de incapacidad permanente?

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera) de 18 de enero de 2024, (asunto C-631/22)

Febrero de 2024

## 1. Antecedentes

El reconocimiento de una Incapacidad Permanente Total (“IPT”) para la profesión habitual, conforma una de las causas de extinción de la relación laboral recogidas en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 49.1.e), *“sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2”*. Su redacción literal, inalterada desde la publicación del Estatuto de los Trabajadores el 24 de octubre del 2015, supone de facto la extinción de la relación laboral, sin derecho a indemnización, al entenderse que no concurren los requisitos legales para entender dicha extinción como un despido o una extinción indemnizada. Es decir, se trata de una extinción que no se basa en la voluntad de ninguna de las partes (al menos no en la voluntad de la Empresa), ni en la concurrencia de “causas objetivas”, ni en incumplimientos graves y culpables del Empresario.

De hecho, la extinción se origina por una resolución administrativa o judicial que nace de un procedimiento independiente y autónomo, iniciado habitualmente a instancia de la propia persona interesada, y en otras ocasiones de oficio por la Administración (Entidades Gestoras, Inspección de Trabajo, o Servicio Público de Salud) o por las Entidades Colaboradoras.

Cabe destacar que el reconocimiento de una IPT, a tenor del artículo 49 del Estatuto y al menos hasta la fecha, ha venido determinando la extinción de la relación laboral del interesado (para su profesión habitual y siempre que no se acredite una mejoría dentro de los dos años posteriores), siendo esta situación conocida por el interesado con anterioridad al procedimiento de reconocimiento de la Incapacidad.

El “efecto extintivo de la declaración de Incapacidad”, la “ejecución inmediata de aquellas resoluciones administrativas expedidas por los directores provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social, en todos los procedimientos referidos al reconocimiento del derecho a las prestaciones económicas por invalidez permanente”, la “obligación de la Empresa de dar de baja en la Seguridad Social en el plazo de tres días naturales, a la persona trabajadora cuyo contrato de trabajo se haya extinguido”, viene establecido por nuestra normativa, de forma pacífica al menos hasta la fecha.

Como se ha adelantado, se contempla como excepción a la extinción, la posibilidad de suspender el contrato de trabajo, y no extinguirlo, si en la resolución (administrativa o judicial) *“se hace constar un plazo para poder instar la revisión por previsible mejoría del estado invalidante de la persona interesada”* por un periodo igual o inferior a dos años desde la resolución.

En este mismo sentido, se han publicado Convenios Colectivos que recogen el derecho de las personas trabajadoras a quienes se les ha reconocido una disminución de sus aptitudes psicofísicas para el desempeño de su puesto de trabajo, a ocupar otro distinto de categoría similar al que era titular, evitando de este modo la extinción automática de la relación laboral. Esta previsión convencional supone la obligación de la Empresa de intentar la recolocación en otro puesto adaptado a las aptitudes de la persona interesada (STS 372 de 21 de mayo del 2020).

Parece, por tanto, que nuestro ordenamiento ya vislumbraba la modificación de la “automaticidad de la extinción de una relación laboral por reconocimiento de una IPT”

## 2. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera) de 18 de enero de 2024, (asunto C-631/22)

En este contexto, el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha dictado recientemente sentencia resolviendo dos cuestiones prejudiciales planteadas por el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares en relación con la Directiva 2000/78/CE, a la luz de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

La cuestión analizada consiste en determinar si la normativa interna española, que contempla como causa automática de extinción de un contrato de trabajo la “discapacidad” de una persona trabajadora, constituye una discriminación directa y contraviene la normativa europea.

La sentencia define los conceptos de “discapacidad” y de “discriminación por discapacidad”, a tenor del derecho internacional y europeo; y recoge la importancia de la implementación de medidas tendentes a combatir la discriminación por motivos de discapacidad y preservar el acceso al empleo y a la formación de todas las personas (artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE). Es precisamente en este contexto donde el Tribunal declara que “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, interpretado a la luz 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, 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 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**”

Entiende por tanto el Tribunal que la “automática extinción del contrato de trabajo derivado del reconocimiento de una situación de incapacidad permanente” vulnera el derecho a la igualdad de trato en el empleo; sin embargo, el espíritu del mecanismo de automaticidad nunca ha sido la vulneración de los derechos de los trabajadores, sino ofrecer una prestación económica ante la imposibilidad de ejercer la profesión habitual, situación reconocida mediante resolución emitida por los organismos administrativos y/o judiciales competentes.

Nuestro derecho interno español ha distinguido tradicionalmente entre los conceptos de “discapacidad” e “incapacidad”, existiendo distintos procedimientos para su determinación, diferentes órganos competentes y consecuencias legales y sociales distintas. Pero lo cierto es

que la tendencia actual ha venido asimilando ambos conceptos, sobre todo cuando se trata de situaciones que se alargan en el tiempo. Es menester mencionar en este sentido la famosa Sentencia del TJUE, asunto C-395/15, conocida como el “*caso Daouidi*”, que a grandes rasgos asimila la situación de una incapacidad temporal de duración incierta a una situación de discapacidad.

A colación de esta tendencia y en virtud de la normativa europea (Directiva 2000/78/CE), esta primera sentencia analiza una cuestión que puede suponer un cambio radical en nuestro ordenamiento interno, y en la forma de organización interna de las Empresas, ante situaciones de reconocimiento de una IPT; porque si bien es cierto que su reconocimiento comporta la imposibilidad de desempeñar la profesión habitual, nada impide su recolocación en otro puesto de trabajo para el que cumpla los requisitos para su desempeño.

### 3. Corolario

Si esta nueva tendencia toma fuerza, las repercusiones legales podrían llegar a implicar situaciones de nulidad de las extinciones presumiblemente para aquellos supuestos en los que ni tan siquiera se valore la opción de una reubicación; o situaciones de extinción por causas objetivas en caso de acreditar la imposibilidad de recolocación. De todas formas, aventurar posibles consecuencias no parece lo más cauto, por lo que quedaremos a expensas de los criterios que nuestros órganos jurisdiccionales vayan consolidando.

Carlos Valdés Fernández  
Abogado Laboralista – Employment Lawyer

