

SILVIA IBÁÑEZ PERIBÁÑEZ. ASESORÍA JURÍDICA DE SAE NAVARRA

Incapacidad permanente total y extinción del contrato



Regulación actual

El artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores (ET) dispone que el contrato de trabajo se extinguirá: "Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2".

Es decir, siempre y cuando se declare una incapacidad permanente total que no vaya a ser objeto de revisión antes de dos años (art. 48.2), se permite a la empresa extinguir el contrato por dicha causa.

El artículo citado es aplicable al personal laboral no a los funcionarios públicos y personal estatutario cuya relación se regula por normas administrativas y estatutarias propias.

Puesto que en el ordenamiento jurídico navarro no existe una previsión expresa sobre los efectos que producen las resoluciones de la Seguridad Social en el estatuto funcional debe acudir a la regulación estatal; La Ley 55/2003, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, recoge la incapacidad permanente como causa de extinción de la relación del personal estatutario fijo (art. 21), regulándose en el artículo 27 que la incapacidad permanente total produce la pérdida de la condición de personal estatutario (sin perjuicio de la posibilidad de recuperación de dicha condición en el supuesto de revisión de la incapacidad prevista por el artículo 28).

Volviendo al ámbito laboral, la jurisprudencia del Tribunal Supremo relativa al artículo 49.1.e) del ET ha resuelto que, si bien la incapacidad permanente total no obliga al empresario a despedir al trabajador y no impide, en particular, que este sea reubicado en otro puesto dentro de la empresa, dicho empresario no está obligado, sin embargo, a realizar esa reubicación, salvo que así esté establecido convencional o contractualmente.

Es más, el Tribunal Supremo, en Sentencia de 3 de febrero de 2021, indica

expresamente que la extinción contractual por causa de incapacidad permanente total no esté legalmente sujeta a formalidad alguna, sin que tan siquiera sea necesaria una comunicación escrita del cese.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de enero de 2024 (C631/22)

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 18 de enero de 2024, examina si el artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores es conforme al derecho de la Unión Europea.

El caso concreto que motivó el planteamiento de la cuestión prejudicial se refería a un trabajador que sufrió un accidente de trabajo que le causó una lesión permanente.

Una vez agotada la prestación por incapacidad temporal, el INSS dictó una resolución por la que se le reconocía una indemnización a tanto alzado por lesión permanente, denegándole la incapacidad permanente total. El trabajador recurrió judicialmente la resolución del INSS y, paralelamente, solicitó a la empresa su reubicación en un puesto de trabajo adaptado a sus secuelas, solicitud que fue aceptada por la empresa.

Finalmente se dictó sentencia reconociendo la incapacidad permanente total del trabajador y la empresa le cesó por dicha causa en aplicación del art. 49.1.e) del ET, procediendo el trabajador a demandar a la empresa por despido discriminatorio.

La demanda fue desestimada por el Juzgado de lo Social y recurrida en suplicación. El Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, previamente a la resolución del asunto, planteó dos cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea fusiona las dos cuestiones planteadas en la siguiente: "Si el artículo 5 de la Directiva 2000/78, interpretado a la luz de los artículos 21 y 26

de la Carta y de los artículos 2 y 27 de la Convención de la ONU, debe interpretarse en el sentido de que se opondrá 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".

La finalidad de la Directiva 2000/78 es la aplicación, en el ámbito del empleo y la ocupación, del principio general de no discriminación consagrado en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

En el artículo 5 de la Directiva 2000/78 se regula que, con el fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realicen ajustes razonables, lo que 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.

Establece la sentencia, en aplicación del art. 5 y de la necesidad de realizar ajustes razonables, que un trabajador que, debido a su discapacidad, ha sido declarado no apto para las funciones esenciales del puesto que ocupa pueda ser reubicado en otro puesto para el que disponga de las competencias, las capacidades y la disponibilidad exigidas, siempre que esa medida no suponga una carga excesiva para su empresario.

Es decir, la empresa no está obligada a la ejecución de ajustes razonables si ello supone una carga excesiva, explicándose en la Sentencia que para determinar si existe dicha carga deben tenerse en cuenta los costes financieros, el tamaño, cuestiones organizati-

vas, y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda. Además, solo existe la posibilidad de destinar a una persona con discapacidad a otro puesto de trabajo si hay por lo menos un puesto vacante que el trabajador en cuestión pueda ocupar.

La respuesta de la Sentencia a la cuestión prejudicial es que: "una normativa nacional en materia de seguridad social no puede ir en contra, en particular, del artículo 5 de la Directiva 2000/78, interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta, convirtiendo la discapacidad del trabajador en una causa de despido, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables para permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva".

El fallo del Tribunal de Justicia Europeo declara que el artículo 49.1.e) del ET es contrario al artículo 5 de la Directiva 2000/78.

Efectos de la Sentencia

En aplicación de la sentencia, el Gobierno ya ha aprobado en Consejo de Ministros de 21/05/2023 la reforma del artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, que permitirá eliminar como causa automática de extinción del contrato el reconocimiento de la IT de la persona trabajadora.

En la modificación aprobada se elimina la referencia a la extinción automática por Gran Incapacidad, Incapacidad Permanente Absoluta e Incapacidad Permanente Temporal,

separando con ello estas causas de la muerte de la persona trabajadora.

La posibilidad de extinguir el contrato, hasta ahora en manos de la empresa, se condiciona a la voluntad de la persona trabajadora que podrá solicitar: una adaptación del puesto de trabajo razonable o el cambio a otro puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación.

El texto aprobado también establece los criterios que permiten determinar cuándo los ajustes necesarios constituirían un coste excesivo para la empresa valorando, de manera específica, si los gastos de adaptación pueden sufragarse con ayudas o subvenciones públicas de manera parcial o total y también, en su caso, si son razonables para el tamaño de la empresa.

Por tanto, si el cese se produce automáticamente y sin justificación de la imposibilidad o excesiva carga de llevar a cabo el ajuste razonable para la empresa, el despido será nulo por discriminatorio conforme a lo previsto en la Ley 15/2022, de 12 de julio.

De hecho, ya existen Sentencias que, en aplicación de la Sentencia del Tribunal de Justicia Europeo, han dictaminado la nulidad de los despidos. Se citan las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, de 20 de febrero de 2024, y la del Juzgado de lo Social nº 2 de Vigo, de 19 de enero de 2024, que condenó a la empresa a que, de forma inmediata, readmitiese a la persona trabajadora en un puesto adaptado a sus circunstancias de salud tras los ajustes razonables pertinentes, salvo demostración de que tales ajustes suponen una carga excesiva, con abono de salarios de tramitación.

CASTILLA LA MANCHA

Ejecución de las sentencias de OPE

LA DIRECCIÓN General de Recursos Humanos y Transformación del SESCAM ha hecho pública la resolución por la que, en ejecución de sentencia, se modifica la relación de aspirantes por orden de puntuación y se ofertan plazas en la OPE 2009.

SAE ha representado los intereses de estos TCE que, por un cómputo erróneo en la nota de corte, se vieron desplazados en el listado definitivo, no pudiendo ocupar la plaza que les hubiera correspondido.

Ahora, tanto el Tribunal Supremo como el Superior de Justicia han dictado sentencias favorables a los TCE y el SESCAM ha modificado la relación de aspirantes por orden de puntuación, de conformidad con la puntuación final obtenida por las personas aspirantes tras la aplicación del fallo de las sentencias citadas.

No obstante, quedan pendientes de resolución los casos de otros compañeros que están contando, igualmente, con la defensa legal de SAE.