

EXTINCIÓN AUTOMÁTICA DEL CONTRATO E INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL: FIN DE UNA REGULACIÓN DISCRIMINATORIA Y APERTURA DE NUEVOS INTERROGANTES EN TORNO A LA ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO Comentario a la STJUE de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22)

BEATRIZ RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO

NET21 febrero 2024

La sentencia aborda la conformidad de la regulación española en materia de extinción del contrato por incapacidad permanente total a lo dispuesto en la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y a la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Persona con Discapacidad, de 13 de noviembre de 2006.

Para comprender el alcance del pronunciamiento es necesario recordar brevemente las claves normativas en la materia. En lo que se refiere al reconocimiento de la situación de incapacidad permanente total, el art. 194 de la LGSS en su redacción conservada por la disposición transitoria vigésima sexta, señala que: “se entenderá por incapacidad permanente total para la profesión habitual la que inhabilite al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión. Por otro lado, los trabajadores a los que se reconoce en tal situación se les equipara automáticamente a personas con discapacidad, de acuerdo con lo previsto en el art. 4.2 del RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre por el que se aprueba la Ley General de derechos de las personas con discapacidad; asimismo, el art 40 de este texto obliga al empresario a realizar medidas de ajustes que no supongan una carga excesiva con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder al empleo y conserva su puesto de trabajo. Por último, el art. 49. 1 e) TRET en su redacción vigente, permite al empresario extinguir el contrato en caso de que el trabajador sea declarado en situación de incapacidad permanente total.

Ajustándose al tenor literal de la regulación contenida en el TRET y desconociendo en parte las implicaciones de la aprobación de la Convención y de la Directiva

mencionadas, los tribunales españoles han venido considerando que no existía una obligación para el empresario de reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo. A partir de aquí, era cuestión de tiempo que se plantease ante el TJUE si la regulación española en materia de extinción es conforme a lo dispuesto en la Directiva y en la Convención, que, tal y como se ha mencionado, obliga al empresario a la adopción de las medidas de ajuste, que sean razonables, para permitir la continuidad en el empleo de las personas con discapacidad. La sentencia concluye que la regulación española no se adecúa a la Directiva comunitaria y a la Convención de la ONU y que el empresario está obligado a realizar los ajustes necesarios, siempre que no supongan una carga excesiva, antes de extinguir el contrato.

El pronunciamiento es contundente y coincide en buena medida con la posición que nuestra doctrina había mantenido. Sin embargo, con este pronunciamiento no se pone fin a las cuestiones que plantea la protección de las personas con discapacidad y, en concreto, a la adecuación del régimen extintivo español.

Por un lado, ha de advertirse que la obligación de realizar ajustes se limita a las personas con discapacidad. El concepto de discapacidad se ha ido ampliando en los últimos años y, como es sabido, incluye también a las personas que sufren una enfermedad limitante de larga duración; así STJUE de 31 de enero de 2023 (asunto C-158/21). Este concepto amplio de discapacidad ha permitido extender la obligación de adaptación del puesto a más supuestos, si bien, todavía existen otras situaciones que no encajan estrictamente en el concepto de discapacidad. Se trataría, por ejemplo, de personas trabajadoras que por razón de enfermedad o por algún condicionante relacionado con su salud no pueden desempeñar algunas de las funciones del puesto y precisan adaptaciones. En estos supuestos, puede que el empresario tenga una obligación de adaptación del puesto si existe un riesgo laboral, conforme a lo dispuesto en el art. 25 LPRL. Pero, aun cuando existiera esta obligación de adaptación del puesto derivada de la normativa de seguridad laboral, el empresario podría llevar a cabo un despido por ineptitud sobrevenida. El empresario asume el riesgo en caso de que no pueda acreditar la falta de aptitud del trabajador y de que el despido sea declarado improcedente, pero el trabajador solo tendría derecho a la indemnización correspondiente. Ello es así porque el carácter discriminatorio de la falta de adopción de medidas de ajuste solo se contempla para las personas con discapacidad.

En el fondo de este debate, subyace la necesidad de un replanteamiento de los mecanismos de tutela discriminatoria, que se adecúen a una sociedad cada vez más diversa y que tengan en cuenta las concretas situaciones de vulnerabilidad. Hasta ahora los textos legislativos europeos se han centrado en las causas tradicionales de discriminación (género, raza, edad, discapacidad). La reciente Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad, ha supuesto un avance novedoso en este sentido al amparar otras causas de discriminación, tales como la enfermedad o situación de salud; sin embargo, en su articulado la obligación de realizar ajustes razonables solo se reconoce respecto de las personas con discapacidad.

Por otro lado, la sentencia del TJUE obliga a una revisión de la regulación española en materia de extinción. Por el momento, parece claro que el empresario no puede proceder a la extinción automática del contrato. Ahora bien, en la práctica se van a continuar presentando dudas en torno al alcance de la obligación de realizar ajustes razonables y a cuándo ha de considerarse que existe una carga excesiva. En este sentido, quizás cabría plantearse la oportunidad de una previsión expresa de cuáles pueden ser las medidas de ajuste. Un ejemplo de ello es la regulación contenida en los artículos 1 y 2 RD 1451/1983, de 11 de mayo para los supuestos de incapacidad permanente parcial, que obliga al empresario a ocupar al trabajador en tal situación en el mismo puesto y, en caso de que exista una disminución del rendimiento, le obliga a ocupar al trabajador en un puesto adecuado a su capacidad residual, pudiendo incluso reducir el salario en caso de que no existiera puesto adecuado a tal capacidad

residual. Asimismo, sería recomendable que los convenios colectivos incorporaran de forma expresa protocolos de adaptación y reubicación del puesto. Los agentes negociadores son quienes están en mejor disposición de conocer las características y necesidades organizativas de cada empresa y podrían ayudar a identificar y valorar los puestos de trabajo susceptibles de ser adaptados o de ser considerados a efectos de una eventual reubicación.

Cabe plantearse, por último, una cuestión, que puede resultar polémica, en torno al propio régimen protector en materia de seguridad social. Nuestro sistema, según se ha visto, reconoce una prestación cuando no se puedan desempeñar las funciones de la profesión habitual. Esta prestación es compatible con la realización de otros trabajos diferentes a los de la profesión habitual. Si, de acuerdo con lo explicado hasta el momento, el trabajador fuera reubicado podría compatibilizar la prestación y la remuneración derivada del nuevo trabajo. En algunos casos esa compatibilidad puede dar lugar a una sobreprotección y quizás sería necesaria una reconsideración teniendo en cuenta los objetivos de suficiencia y cobertura de situaciones de necesidad del sistema de seguridad social.