

Análisis de la incapacidad permanente y adaptación de puesto de trabajo tras la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 18 de enero de 2024 (Asunto C-631/22)

La presente Tribuna tiene como finalidad analizar las implicaciones de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (el “**TJUE**”) de 18 de enero de 2024 (Asunto C-631/22) (la “**Sentencia**”), dictada a raíz de la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares en septiembre de 2022.

La Sentencia aborda diferentes cuestiones de suma importancia, entre las que destaca la relativa a los efectos que el reconocimiento de la incapacidad permanente por parte de la Seguridad Social tiene sobre la extinción de la relación laboral, regulada en el artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, así como una visión renovada sobre el concepto de discapacidad en el derecho laboral español.

Hasta enero de 2024, la extinción del contrato de trabajo en caso de incapacidad permanente operaba de forma automática, sin necesidad de justificación por parte de la empresa, dado que se trataba de una causa objetiva de terminación del contrato de trabajo, completamente ajena a la voluntad del empleador. En esos casos, la incapacidad permanente declarada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (el “**INSS**”) provocaba la extinción automática de la relación laboral, salvo que el convenio colectivo aplicable obligara a las empresas a la adaptación del puesto de trabajo o reubicación de la persona trabajadora en la empresa. Sin embargo, la Sentencia marca un cambio importante en esta materia, al establecer que, siendo la incapacidad permanente susceptible de revisión, durante el plazo de revisión, la extinción del contrato no podrá ser automática, sino que, conforme a lo establecido en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, se producirá la suspensión del contrato de trabajo.

En concreto, la Sentencia pone de manifiesto que para que la extinción del contrato de trabajo como consecuencia de la incapacidad permanente resulte ajustada a derecho, las empresas deberán justificar que han agotado todas las opciones posibles para mantener el empleo de la persona trabajadora, ya sea realizando ajustes razonables en su puesto de trabajo o demostrando que estas opciones suponen una carga desproporcionada o excesiva para la empresa. Para ello, las empresas deberán involucrar a los servicios de prevención de riesgos laborales para determinar si es viable o no realizar estos ajustes en el puesto de trabajo, lo cual podría ser determinante para evitar que la extinción del contrato sea declarada improcedente o incluso nula.

Recientemente se han pronunciado algunos tribunales superiores de justicia indicando que las adaptaciones del puesto de trabajo pueden incluir reubicaciones dentro de la empresa, modificaciones de funciones dentro del mismo puesto, o incluso reducciones de jornada de la persona trabajadora.

No obstante, todavía existe una gran incertidumbre acerca de cómo deben realizarse dichos ajustes o cómo de gravosos han de ser para el empleador. En este sentido, la Sentencia hace referencia a conceptos jurídicos indeterminados, como la “razonabilidad” de las adaptaciones o la “carga desproporcionada o excesiva” para la empresa. Parece que habrá que estar a los costes financieros que dichas adaptaciones puedan generar en el seno de la compañía, pero también al tamaño de la empresa, los recursos con los que ésta cuente o el sector en el que opere.

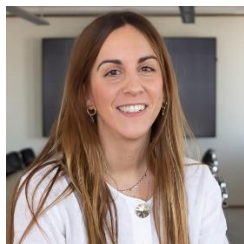
Además, bien los tribunales, bien la propia norma que se desarrolle, deberán dar respuesta a las cuestiones que se plantean actualmente tras la Sentencia, como por ejemplo, si se creará un nuevo concepto de incapacidad permanente que conlleve la reconfiguración o eliminación de la incapacidad permanente parcial y las lesiones permanentes no invalidantes; si en el caso de adaptación del puesto o reubicación de la persona trabajadora, si finalmente ésta no se adapta y no realiza de forma diligente sus funciones, podría el empresario proceder con el despido por ineptitud sobrevenida y, en su caso, qué consideración tendría éste al tratarse de una persona teóricamente protegida ante un despido por encontrarse bajo el paraguas de una incapacidad; si se podría compatibilizar la prestación por incapacidad permanente total con la remuneración por los servicios en el puesto adaptado por el empresario; o si habrá que equiparar el concepto de “puesto de trabajo” al de “profesión” a la vista de que la incapacidad permanente es para la profesión habitual pero la adaptación, en teoría, debería ser del puesto de trabajo del incapacitado.

Lo que sí es claro es que la Sentencia apunta a un cambio normativo para modificar la regulación de las causas de extinción del contrato de trabajo, particularmente en lo que respecta al artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, o en materia de Seguridad Social, tanto en cuanto a los efectos económicos de la prestación por incapacidad permanente (artículo 174.5 LGSS) o a la redefinición del concepto de incapacidad permanente en el sistema de seguridad social (artículos 193 y 194 LGSS).

Si bien dicha modificación todavía no se ha producido, lo cierto es que se ha acordado la tramitación parlamentaria por el procedimiento de urgencia del proyecto de Ley por la que se modifican alguno de los artículos antes mencionados.

Como cuestión procesal, surge también la duda de cuándo se considera iniciado el cómputo del plazo de 20 días para que la persona trabajadora pueda accionar en reclamación por despido; concretamente, si el cómputo del plazo debe iniciarse en el momento en que la empresa gestiona la baja en la Seguridad Social de la persona trabajadora tras recibir la resolución de incapacidad permanente emitida por el INSS, o si, por el contrario, debe considerarse el inicio a partir del reconocimiento médico realizado por el servicio de prevención de la empresa y la posterior imposibilidad de adaptación o cambio del puesto de trabajo.

En mi opinión, nos encontramos en un momento de incertidumbre a la espera de que se lleven a cabo las posibles modificaciones y ajustes legislativos que conjuguen la protección de las personas trabajadoras con una incapacidad permanente total, con las necesidades de los empresarios a la hora de recolocar a dichas personas trabajadoras. Hasta ese momento, parece coherente abogar a la prudencia y la coherencia.



Olga Albalá Soria
Abogada asociada
Hogan Lovells

