



## NOVEDAD LABORAL

# LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR LA INCAPACIDAD PERMANENTE DEL TRABAJADOR EXIGE AJUSTES RAZONABLES PREVIOS DE LA EMPRESA – STJUE 18 Enero 2024



**Jesús Lahera Forteza**

Catedrático Derecho del Trabajo UCM  
Consultor Abdón Pedrajas Littler

**1º La extinción automática del contrato de trabajo tras la incapacidad permanente del trabajador en la legislación laboral vigente.**- La resolución de Seguridad Social que declara la incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez (arts.193 y 194 LGSS) de una persona trabajadora tiene consecuencias sociales y laborales, teniendo en cuenta la oficialmente constatada disminución o anulación de su capacidad laboral debido a reducciones anatómicas o funcionales graves susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas.

Esta constatación oficial determina el grado total, imposibilidad de trabajar en el puesto de trabajo habitual anterior, o absoluta o gran invalidez, para cualquier trabajo, con consecuencias sociales y laborales distintas.

Del lado social, dependiendo del grado de la incapacidad permanente (en adelante IP), la persona trabajadora accede a pensiones públicas vitalicias compatibles con el trabajo retribuido (arts.196 y ss LGSS).

Si la IP es total la compatibilidad es con salarios que pueda percibir el trabajador en misma o distinta empresa siempre que las funciones no coincidan con su puesto de trabajo habitual anterior (art.198.1 LGSS). Si la IP es absoluta o gran invalidez la compatibilidad se reduce al ejercicio de actividades lucrativas que se puedan realizar pese a una declaración de incapacidad para desarrollar cualquier trabajo (art.198.2 LGSS).

Del lado laboral, la resolución de IP total, absoluta o gran invalidez opera, en la legislación vigente, como causa automática de extinción del contrato de trabajo sin indemnización (art.49.1.e ET) salvo previsión convencional o contractual. Los convenios colectivos pueden, y algunos lo hacen, establecer el deber empresarial de explorar una recolocación viable tras la IP, en conexión con la expuesta compatibilidad de rentas públicas y salariales, pero, si no lo hacen, opera una automaticidad en la causa extintiva sin indemnización (STS 3 Febrero 2021, Rec.998/2021). En este marco, el art.48.2 ET prevé legalmente la excepción de resoluciones de Seguridad Social de IP tras IT con mejorías previsibles, que pudieran permitir la reincorporación al puesto de trabajo en la empresa, con una suspensión contractual de dos años, extinguiéndose el contrato tras su finalización sin esta mejoría médica. Supuesto bien distinto al previsto en el art.200.2 LGSS que, sin esta previsión, reconoce revisiones con mejoría que no evitan el efecto extintivo general del art.49.1.e ET.

La extinción automática sin indemnización en supuestos de IP total, absoluta o gran invalidez del art.49.1.e ET, con la cobertura de una resolución de Seguridad Social en los términos descritos y salvo casos de suspensión contractual temporal por previsión de mejoría del art.48.2 ET,

se diferencia así de los despidos objetivos indemnizados por ineptitud sobrevenida del art.52.a ET donde no existe constatación administrativa alguna de IP, correspondiendo a la empresa justificar que el trabajador no es ya apto para el trabajo.

## **2° La necesidad de ajustes razonables previos de la empresa a la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente exigida por la jurisprudencia europea.**

- La STJUE 18 Enero 2024, que soluciona una cuestión prejudicial europea planteada por el TJS Baleares en relación con el art.49.1.e ET, declara la obligación empresarial de realizar ajustes razonables para permitir la continuidad en la empresa de la persona trabajadora con una declaración de IP. Por tanto, la expuesta extinción automática del contrato de trabajo del art.49.1.e ET se declara contraria al Derecho Europeo, teniendo la empresa que realizar estos ajustes razonables previos que eviten en lo posible la medida extintiva.

Los fundamentos de esta sentencia radican en el art.5 de la Directiva 2000/78 de igualdad de trato, interpretado a la luz de los arts.21 y 26 de la Carta de Derechos Fundamentales del TUE y de los arts. 2 y 27 de la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, que obligan al empresario a adoptar **medidas adecuadas para permitir a las personas con discapacidad a acceder a un empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente o para que se le ofrezca formación, sin que suponga una carga excesiva para la empresa.** La discapacidad sobrevenida de un trabajador exige, en consecuencia, ajustes razonables previos por parte de la empresa, como un cambio de puesto de trabajo, lo que no está contemplado expresamente en el cauce extintivo automático del art.49.1.e ET.

Estos ajustes razonables pueden ser evitados si la empresa justifica que ocasionan una carga desproporcionada, teniendo en cuenta los costes financieros y otros factores organizativos o productivos, incluyendo ayudas o no públicas. La posible reubicación del trabajador con una IP desde luego total, pero sin descartar en casos de absoluta o gran invalidez, en un puesto de trabajo distinto, compatible con su situación médica, opera, por tanto, si esta medida no supone una carga excesiva y desproporcionada para la empresa, en los términos descritos de un ajuste razonable, y siempre que existan vacantes adecuadas.

Hasta ahora, algunos convenios colectivos preveían ya estos ajustes razonables, con deberes empresariales de intentar la reubicación del trabajador en IP en un puesto de trabajo adecuado a su situación médica donde existieran vacantes. A partir de esta jurisprudencia europea, el art.49.1.e ET debe ser leído, como regla general, conforme al art. 5 de la directiva 2000/78, descartando una automaticidad extintiva.

La empresa debe ya, en estos supuestos de discapacidad sobrevenida, efectuar ajustes razonables previos, intentando reubicar al trabajador en un nuevo puesto de trabajo adecuado a su situación médica, haciendo constar en la comunicación de la extinción las cargas excesivas y desproporcionadas que supone tal reubicación o la imposibilidad de la medida ante la ausencia de puestos de trabajo adecuados con vacantes.

Ello va a obligar, en especial en el grado total, a realizar comunicaciones escritas del acto extintivo a los trabajadores en IP, con estos razonamientos empresariales, pese a que la jurisprudencia no lo exigía con anterioridad a este pronunciamiento judicial europeo (STS 3 Febrero 2021).

Estos ajustes razonables en las personas con discapacidad ya están previstos en el art.2 y 40.2 del Decreto-Legislativo 1/2013 de derechos del colectivo y ahora se deben integrar en el art.49.1.e ET.

Hay que advertir a las empresas que realizar ahora extinciones automáticas a personas trabajadoras tras su declaración de IP, sin estos razonamientos escritos, puede derivar en acciones judiciales de despido nulo por discriminación derivada de la discapacidad. Se debe constatar en este sentido que el art.63 del Decreto-Legislativo 1/2013 de derechos de personas con discapacidad asocia la discriminación con el incumplimiento de ajustes razonables, lo que ahora incide en estas extinciones contractuales, con el refuerzo añadido legal de la Ley 15/2022 de no discriminación.

La posible, si es viable, reubicación de la persona trabajadora con IP permanente conecta con la compatibilidad de la pensión pública y los salarios antes descrita. Si la IP es total la compatibilidad es con salarios que pueda percibir el trabajador en la misma o distinta empresa siempre que las funciones no coincidan con su puesto de trabajo habitual anterior (art.198.1 LGSS); por tanto, tendrá que ser diferente puesto de trabajo adecuado a su situación médica.

Si la IP es absoluta o gran invalidez la compatibilidad se reduce al ejercicio de actividades lucrativas que se puedan realizar pese a una declaración de incapacidad para desarrollar cualquier trabajo (art.198.2 LGSS); por tanto, tendrá que ser un puesto de trabajo, si lo hay, idóneo y adecuado a esta declaración de la Seguridad Social, lo que será más complicado.

En los razonamientos empresariales del acto extintivo la presencia o no de puestos de trabajo compatibles con vacantes, en ambos casos, va a ser determinante. Porque lo que no parece se esté planteando es el deber de reubicación en puestos de trabajo que chocan con la declaración de Seguridad Social y que pudieran conllevar la pérdida de la pensión pública.

**3° Posible cambio normativo derivado de esta jurisprudencia europea.**- Tras esta importante STJUE 18 Enero 2024, el Gobierno ya ha anunciado posibles cambios normativos en la extinción de contratos de trabajo de personas trabajadoras con incapacidad permanente.

Es previsible que se incorpore expresamente al art.49.1.e ET un deber empresarial de ajustes razonables previos a la extinción y la exigencia de una comunicación escrita formal al trabajador, tras la resolución de la Seguridad Social, donde se hagan constar los razonamientos empresariales, una vez cumplido este deber, que justifican la medida extintiva.

También es previsible que el despido indemnizado por ineptitud sobrevenida del art.52.e ET, derivada de una pérdida de condiciones físicas o psíquicas para seguir desempeñando el trabajo habitual, aunque no exista declaración de Seguridad Social de IP, conlleve una modificación normativa en la misma dirección de incorporación de ajustes razonables empresariales previos que consten en la carta de despido.