



Comisión Ejecutiva Confederal

UGT es miembro fundador de la CES y de la CSI

**Carta-circular Vicesecretaría General de
Política Sindical: 476-24**
**Carta-circular S^a de Recursos y Estudios:
259-24**

FEDERACIONES ESTATALES
UNIONES ESTATALES
UNIONES DE COMUNIDAD AUTÓNOMA
UTC

**A/A: SECRETARÍAS DE POLÍTICA
SINDICAL**

**A/A: SECRETARÍAS DE RECURSOS Y
ESTUDIOS**

C/C: CEC

ASUNTO:

**INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL Y
ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO.**

**STJUE DE 18 DE ENERO DE 2024.
ASUNTO C-631/22**

Madrid 16 de febrero de 2024

Estimados compañeros y compañeras:

Recientemente, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha emitido sentencia, por la que resuelve que la normativa española que permite la extinción del contrato de trabajo cuando la persona trabajadora ha sido declarada en situación de incapacidad permanente total sin exigir a la empresa realizar los ajustes razonables necesarios para la adaptación del puesto de trabajo, es contraria al Derecho de la Unión Europea.

En el caso objeto del recurso, se trata de un trabajador que fue despedido tras el reconocimiento formal de su incapacidad para ejercer su profesión habitual.

El Tribunal considera que la extinción de la relación laboral sin realizar los ajustes razonables para atender la protección de las personas trabajadoras con discapacidad, es contraria al art. 5 de la Directiva 2000/78.

Por su interés, os adjuntamos el comentario realizado por el Servicio de Estudios de la Confederación, en el que se analiza la sentencia citada. Esperamos que os resulte de utilidad y le deis máxima difusión.

Sin otro particular, recibid un fraternal saludo.

Fernando Luján de Frías
Vicesecretario General de Política Sindical

Luis Pérez Capitán
Secretario de Recursos y Estudios

Unión General de Trabajadoras y Trabajadores
Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100

 www.ugt.es

Incapacidad permanente total y adaptación del puesto de trabajo.

**STJUE de 18 de enero de 2024.
Asunto C-631/22**

Febrero 2024

(Nº 117)

**SERVICIO DE
ESTUDIOS
UGT**

CONTENIDO

- Antecedentes
- Análisis
- Comentarios sindicales

El pasado 18 de enero, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), dictó sentencia sobre el asunto C-631/22, J.M.A.R y Ca Na Negreta, S. A.¹, en la que responde a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares, sobre la interpretación del art. 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.

La Sala ha concluido que es contrario al Derecho de la Unión la normativa española que permite la extinción del contrato de trabajo cuando la persona trabajadora ha sido declarada en situación de incapacidad total, sin exigir, con carácter previo, que la empresa lleve a cabo algún ajuste razonable que le pudiera permitir conservar su empleo o demostrar que no puede realizarlo por suponer una carga excesiva.

Antecedentes

Consta en los hechos probados que el demandante prestó sus servicios para la empresa CA NA NEGRETA S.A. desde octubre de 2012, con la categoría de conductor de camión, concretamente de retirada de residuos, en virtud de un contrato indefinido a jornada completa y con un salario bruto mensual de 1.470 euros.

En diciembre de 2016, sufrió un accidente de trabajo que le provocó una fractura abierta del calcáneo del pie derecho. Como consecuencia de este accidente, quedó en situación de incapacidad laboral temporal.

En febrero de 2018, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) dictó una resolución por la que quedaba extinguida la situación de incapacidad temporal y le reconocía una indemnización por “lesión permanente no invalidante” de 3.120 euros. Sin embargo, rechazó reconocerle una incapacidad laboral permanente con arreglo al art. 193 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

A petición del trabajador, la empresa acordó un cambio de puesto de trabajo o reubicación que le permitió trabajar con sus limitaciones físicas, conduciendo menos tiempo y compatibilizándolo con funciones de peón, desde el 6 de agosto de 2018.

Como consecuencia de la resolución del INSS, por la que se deniega la prestación de incapacidad permanente, el trabajador recurrió ante el Juzgado de lo Social (JS) nº1 de Ibiza. Dos años más tarde, se le reconoció judicialmente la **Incapacidad Permanente en el grado de Total para su profesión habitual de conductor de camión de retirada de residuos**, con arreglo al art. 194 LGSS (SJS nº1 Ibiza núm. 175, de 2 de marzo de 2020).

1

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=E5F5BE5AF49874FF83D7408DB6B7F195?text=&docid=281797&pageIndex=0&doclang=es&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=3610844>

Tal reconocimiento surtió efectos a partir del 8 de junio de 2018 con derecho a percibir desde esa fecha una pensión mensual equivalente al 55 % de su salario diario.

El 13 de marzo de 2020, la empresa comunicó al trabajador la extinción de su relación laboral por encontrarse en situación de incapacidad total para ejercer su profesión habitual. La decisión se fundamentó en el art. 49.1 e) del Estatuto de los Trabajadores (ET).

En vista de lo cual, el empleado recurrió judicialmente la resolución de su contrato alegando despido discriminatorio. El JS nº1 de Eivissa (Islas Baleares) desestimó su recurso, en la sentencia núm. 243/2021, de 24 de mayo, al entender que el reconocimiento de la incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual justificaba que se pusiera fin a su contrato de trabajo, sin que existiera una obligación legal por parte del empresario de destinarlo a otro puesto de trabajo dentro de la misma empresa.

Contra esa resolución, el trabajador interpuso un recurso de suplicación núm. 75/2022 ante el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Islas Baleares.

En este contexto y al estimar el TJS Islas Baleares que la decisión podía vulnerar lo establecido en el art.5 de la Directiva 2000/78, en la medida en que posibilita la aplicación de despidos discriminatorios por el mero hecho de haber sido declarada la incapacidad permanente total de un trabajador, acordó la Sala la suspensión del procedimiento judicial al efecto de plantear dos cuestiones prejudiciales ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). Con tal fin, dictó el 30 de septiembre de 2022 un auto de planteamiento en el que formalizaba ante el TJUE las dos cuestiones anunciadas.

1. En la primera, plantea si la normativa española, al contemplar como causa automática de extinción del contrato laboral la incapacidad permanente total del trabajador, se opone al art. 5 de la Directiva 2000/78, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Sin que, por otra parte, se exija en la regulación estatal la adopción de “ajustes razonables” por parte de la empresa orientados a mantener el empleo del incapaz, o, en su caso, a justificar la carga excesiva de la obligación, tal como se prevé en la norma comunitaria.
2. En la segunda cuestión prejudicial, pregunta el Tribunal español al TJUE si las normas internacionales sobre la materia (incluidas en la referida Directiva, en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y en la Convención de las Naciones Unidas) deben ser interpretadas en el sentido de que la extinción automática del contrato laboral de un trabajador por incapacidad permanente total, sin previo condicionamiento al mandato de adoptar “ajustes razonables”, constituye una discriminación directa, a pesar de que la norma interna española permita la extinción.

El auto el TSJ Islas Baleares hace referencia a la doctrina aplicada en la sentencia del Tribunal Supremo (STS) núm. 142/2021, de 3 de febrero de 2021, que consideró procedente el despido de un trabajador en situación de incapacidad permanente total. En aquel supuesto, el TS resolvió que la empresa no estaba obligada a la reubicación de la persona trabajadora salvo que así se hubiese establecido convencional o contractualmente.

Análisis

La sentencia se centra en definir el alcance del art. 5 de la Directiva 2000/78, referente a los ajustes razonables que las empresas deben realizar con el fin de permitir a las personas con discapacidad desarrollarse profesionalmente. Ello con relación a las dos cuestiones prejudiciales planteadas por el TSJ Islas Baleares que el TJUE responde de forma conjunta.

Sobre las cuestiones prejudiciales, el Tribunal recuerda, en primer lugar, la definición de dos conceptos fundamentales que son de aplicación al litigio. Por un lado, el de “discapacidad”, que debe entenderse como la limitación de la capacidad derivada, en particular, de dolencias físicas, mentales o psíquicas permanentes que pueden impedir la participación plena y efectiva de la persona en la vida profesional, provocando una situación de desigualdad de condiciones con respecto a las demás personas trabajadoras (STJUE de 10 de febrero de 2022, asunto C- 485/20, HR Rail). Y, por otro lado, el de “despido” que debe entenderse como la extinción de la relación laboral no deseada por la persona trabajadora, es decir, sin su consentimiento (STJUE de 11 de noviembre de 2015, asunto C-422/14, Pujante Rivera).

Siguiendo con su razonamiento, entiende que no está en discusión que la incapacidad del demandante resulta de las dolencias físicas permanentes vinculadas a un accidente de trabajo, y, si bien dicha situación no le impide desarrollar otras funciones para la misma u otra empresa, al trabajador se le ha reconocido la condición de “persona con discapacidad” de conformidad con el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Tampoco discute que la normativa española aplicable al litigio permite que la empresa pueda resolver el contrato de trabajo debido a la incapacidad permanente total del trabajador para ejercer su profesión habitual en la empresa.

Seguidamente, el Tribunal indica que tanto los arts. 21 y 26 de la Carta, como el art. 2 de la Convención de la ONU, sirven de guía para interpretar la Directiva 2000/78 (STJUE de 21 de octubre de 2021, asunto C-824/19, Komisija za zaštitu ot diskriminatsia).

Por tanto, el art. 2 de dicha Convención, que se refiere al concepto de “**discriminación por motivo de discapacidad**”, debe entenderse como:

cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad, que impidan el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. **Esto incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.**

Por tal razón, en lo que respecta a los **“ajustes razonables”** a los que hace referencia el art. 5 de la Directiva 2000/78, el Tribunal hace hincapié en que **el empresario tiene la obligación de adoptar las medidas adecuadas, “es decir, medidas eficaces y prácticas”, adaptadas a cada situación individual, para permitir a cualquier persona con discapacidad acceder al empleo y progresar profesionalmente, incluyendo la formación.** Todo ello, sin que suponga una carga excesiva para el empresario (STJUE de 10 de febrero de 2022, asunto C- 485/20, HR Rail).

Recuerda el Tribunal, que con anterioridad ha declarado que, cuando un trabajador “deviene definitivamente no apto” para continuar desarrollando su trabajo por una discapacidad sobrevenida, el cambio de puesto es una medida adecuada en los términos del concepto de ajuste razonable, ya que permite a la persona trabajadora conservar su empleo (STJUE de 10 de febrero de 2022, asunto C- 485/20, HR Rail).

Continúa este razonamiento indicando que la Directiva no obliga a la empresa a adoptar medidas que puedan suponer una carga excesiva o desproporcionada, en términos de costes financieros, recursos, organización y volumen de negocios. Y, en cualquier caso, la posibilidad de cambiar a la persona trabajadora a otro puesto solo es viable si existe la vacante en cuestión (STJUE de 10 de febrero de 2022, asunto C- 485/20, HR Rail).

No obstante, la normativa española no obliga a la empresa a adoptar las medidas adecuadas en el sentido antes analizado, ni a mantener las que ya hubiera adoptado. Puesto que como puede comprobarse, en el caso que nos ocupa, el trabajador fue ubicado en otro puesto dentro de la empresa entre el 6 de agosto de 2018 y el 13 de marzo de 2020, fecha en la que se produce el del despido, que fue notificado por el empresario once días después del reconocimiento formal de su incapacidad para ejercer su anterior función habitual. Tal y como indica el TSJ Islas Baleares, el puesto era totalmente compatible con las limitaciones físicas que padecía el trabajador.

Por tanto, la normativa nacional que obligue a la persona trabajadora con discapacidad a “soportar el riesgo de perder su empleo para poder disfrutar de una prestación de seguridad social”, es contraria al art. 5 de la Directiva 2000/78.

El TJUE añade, con relación a las alegaciones formuladas por el Gobierno español, según las observaciones escritas, que todo Estado miembro debe respetar el Derecho de la Unión, incluso en el ámbito de organización de su sistema de seguridad social y concesiones de prestaciones.

En conclusión:

- ⇒ **La normativa nacional en materia de seguridad social no puede ir en contra de la Directiva 2000/78 convirtiendo la discapacidad de la persona trabajadora en causa de despido, sin que la empresa esté obligada, con carácter previo, a prever o mantener los ajustes razonables para permitir que esta mantenga su empleo, ni a demostrar, que los ajustes constituyen una carga excesiva.**
- ⇒ **El art. 5 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que se opone a la normativa nacional que establece que la empresa puede poner fin al contrato de trabajo por encontrarse el trabajador en una situación de incapacidad permanente debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin obligar a la empresa a los extremos antes mencionados.**

Comentarios de la Sentencia

La sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024, debe calificarse de sumamente relevante, puesto que, como señala el TSJ de Islas Baleares, hasta la fecha el Derecho español admite el despido automático de una persona trabajadora que se halle en situación de incapacidad permanente total, sin exigir que la empresa lleve a cabo los ajustes razonables – y necesarios- para adaptarse a las condiciones de la persona trabajadora con el fin de evitar su despido.

El interés especial de esta importante sentencia es doble: de una parte, se trata de un litigio en el que está en juego la conformidad del art. 49.1 e) ET con el derecho comunitario. Y, de otra parte, por la vinculación de la sentencia con la normativa y jurisprudencia europea sobre el concepto de discapacidad, la prohibición de cualquier tipo de discriminación derivada de la limitación de la persona trabajadora y la obligación de llevar a cabo ajustes razonables para facilitar el mantenimiento o incorporación de las personas con discapacidad al mercado de trabajo.

El razonamiento del Tribunal pivota sobre dos conceptos indeterminados: los “*ajustes razonables*” que debe llevar a cabo el empresario para permitir la continuidad en el empleo de la persona trabajadora, y que estos ajustes no constituyan una “*carga excesiva*” para el empleador.

Del texto de la sentencia se desprende que este fallo se circunscribe solo a los supuestos de la incapacidad permanente total, sin extender su aplicación a la incapacidad absoluta y a la gran invalidez. No obstante, en la práctica podrían darse casos en que se dieran situaciones de hecho en las que personas comprendidas en las dos últimas incapacidades reseñadas desarrollaran alguna actividad remunerada.

Es conveniente resaltar que, a partir de ahora, y siguiendo la doctrina sentada por la sentencia del TJUE, si la empresa no lleva a cabo con carácter previo un análisis adecuado de los ajustes razonables para evitar el despido de la persona trabajadora, la

extinción del contrato contemplada en el art. 49.1.e) ET, podría constituir un motivo de despido discriminatorio. En efecto, se abre así la posibilidad de que dicha extinción sea considerada despido nulo por discriminación por discapacidad con imposición de indemnización adicional por vulneración de derechos fundamentales.

Lo relevante es que el fallo de la sentencia obligará a plantear la modificación del art. 49.1 e) ET, y, en consecuencia, a que las empresas instauren una política preventiva en materia de ajustes razonables para evitar que la extinción del contrato se produzca sin intentar la reubicación de la persona trabajadora o la adaptación de su puesto de trabajo.

Tras el fallo del tribunal europeo, España debe proceder a reformar su legislación laboral para que no se discrimine a las personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida, buscando siempre, con la realización de ajustes razonables, su mantenimiento en el empleo el mayor tiempo posible.

Pero mientras llegan los ajustes legislativos, así como la jurisprudencia que ha de interpretarlos, parece razonable que los empleadores, antes de proceder a la extinción automática en los casos de incapacidad permanente total, agoten las opciones o alternativas de adaptación o recolocación, ya que, la extinción automática podría derivar en un despido nulo por discriminación.

Esta sentencia representa un avance sustancial en la protección del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Estamos ante una interpretación de la normativa laboral que ha venido perjudicando a las personas trabajadoras, y cuyo vacío argumental sobre la materia ha de ser cubierto y desarrollado a partir de ahora por los órganos jurisdiccionales españoles.

Así, habrá que profundizar en los conceptos de *“razonabilidad del ajuste”* y *“carga excesiva para el empresario”* y en las posibles medidas de ajuste adecuadas y eficaces para atender a la protección de los derechos de las personas trabajadoras. Entre otras: modificaciones de jornada, cambio de puesto de trabajo, apoyo especial específico para la persona trabajadora, medidas de adaptación del tiempo de trabajo, ajustes de la movilidad geográfica, suspensión temporal del contrato, formación y apoyo personal específico, etcétera.

Sin olvidar tampoco los problemas procesales que puede generar la aplicación de la doctrina establecida por el TJUE, tales como carga de la prueba de la razonabilidad de los ajustes y de la proporcionalidad de la medida en relación con las condiciones en las que se halla la empresa.

Recientemente, el Juzgado Social nº 2 de Vigo, siguiendo el fallo del TJUE ha resuelto que la empresa no puede despedir a una persona trabajadora con incapacidad

permanente total sin antes realizar los ajustes necesarios que permitan conservar su empleo².

En definitiva, la normativa nacional es contraria al objetivo de integración profesional de las personas con discapacidad, que prevé y regula la Directiva 2000/78/CE, y genera una vulneración del derecho comunitario.

² Dado que las sentencias tardan en publicarse 20 días hábiles puede consultarse el resumen de la noticia en el siguiente enlace de la página web oficial del Consejo General de la Abogacía española: <https://www.abogacia.es/actualidad/noticias/primera-sentencia-en-espana-que-impide-el-despido-por-incapacidad-permanente/#:~:text=El%20Juzgado%20de%20lo%20Social,el%20Estatuto%20de%20los%20Trabajadore> S.

Las Sentencias son parte del derecho vivo en nuestro país. En esta colección, comentamos de manera sencilla y clara las consecuencias de resoluciones judiciales de importancia, con un ánimo crítico y valorativo

UGT

