

**EL RECONOCIMIENTO DE UNA INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL NO PUEDE ERIGIRSE SIN MÁS EN CAUSA DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. STJUE DE 8 DE ENERO DE 2024 (ASUNTO C-631/2022)**

A tenor del Art. 49.1 e) del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) el contrato de trabajo se extinguirá, ente otras causas, *“e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2”*.

A la vista de este último precepto, la declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

Al margen de este supuesto que obliga a la suspensión del contrato de trabajo durante un periodo máximo de dos años, con la posibilidad de reincorporación del trabajador a la empresa si la incapacidad inicialmente reconocida fuera objeto de revisión por mejoría, según la doctrina de la Sala de lo social del Tribunal Supremo, el Convenio colectivo de aplicación puede prever la obligación empresarial de proceder a la reincorporación del trabajador declarado en situación de incapacidad permanente total, en un puesto compatible con su estado de salud, realizando o no las adaptaciones del puesto que fueran necesarias.

En consecuencia, conforme a la normativa y a la doctrina jurisprudencial internas, las empresas no están obligadas a reincorporar a los trabajadores a los que se les ha reconocido una incapacidad permanente total de no concurrir alguna de las circunstancias citadas.

No obstante, si la anterior ha sido la solución tradicionalmente aplicable en estos casos, en la actualidad debe imponerse una solución radicalmente distinta a la luz de la reciente Sentencia del Tribunal Justicia de la Unión Europea (TJUE) de fecha 18 de enero de 2024 dictada en el Asunto C-631/2022, a propósito de una cuestión prejudicial planteada por la Sala de lo Social del Tribunal superior de Justicia de Baleares.

A la vista de dicho pronunciamiento, en la actualidad debe ser exigible a las empresas la realización de aquellos «ajustes razonables» que posibiliten la reincorporación del trabajador declarado en situación de incapacidad permanente total, debiendo entender pro tales ajustes tanto la reubicación del trabajador en otro puesto para el que dispongan de las competencias, las capacidades y la disponibilidad exigidas, como la realización por la empresa de aquellas modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida al empresario.

Para el TJUE, debe considerarse contraria al Derecho de la Unión europea, y en concreto a 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, por ser discriminatoria por motivos de discapacidad, la normativa nacional, en este caso el Art. 49.1 c) ET, que faculta a la empresa a *“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”.*

En definitiva, si en la empresa existiera un puesto de trabajo compatible con el estado de salud residual del trabajador, la empresa vendrá obligada a reincorporar al trabajador declarado en situación de incapacidad permanente y a reubicarlo en dicho puesto. Y por lo mismo, aunque no existiera un puesto de trabajo compatible, si esa compatibilidad puede hacerse efectiva mediante la realización de los ajustes necesarios, siempre que no den lugar a una carga desproporcionada, atendiendo en particular a los costes financieros que estos impliquen, al tamaño, los recursos financieros y al volumen de negocios total de la empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda, la empresa también estará obligada a reincorporar al trabajador declarado en situación de incapacidad permanente total.

Salvo mejor opinión