

EAPC - Novetats en matèria de Seguretat Social



El Govern proposa reformar l'Estatut dels treballadors perquè la incapacitat permanent no comporti la pèrdua automàtica de la feina

22-07-2024

Com ja vam tenir ocasió de comentar en un [apunt anterior](#), la [Sentència del TJUE de 18 de gener de 2024](#) (assumpte C-631/22), després d'analitzar el contingut de la qüestió prejudicial plantejada pel TSJ de les Illes Balears, va concloure que l'article 5 de la [Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000](#), relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte a la feina i l'ocupació, interpretat en vista dels articles 21 i 26 de la [Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea](#) i dels articles 2 i 27 de la [Convenció de les Nacions Unides sobre els drets de les persones amb discapacitat](#) (elaborada a Nova York el 13 de desembre de 2006 i aprovada en nom de la Comunitat Europea mitjançant la Decisió 2010/48/CE del Consell, de 26 de novembre de 2009), s'ha d'interpretar en el sentit que s'oposa a una normativa nacional que estableix que l'empresari pot posar fi al contracte de treball pel fet de trobar-se el treballador en situació d'incapacitat permanent per executar les tasques que li incumbeixen en virtut d'aquest contracte, a causa d'una discapacitat sobrevinguda durant la relació laboral, sense que l'empresari estigui obligat, amb caràcter previ, a preveure o mantenir ajustos raonables amb la finalitat de permetre a aquest treballador conservar-ne l'ús, ni a demostrar, si s'escau, que tals ajustos constituïrien una càrrega excessiva.

Aquesta importantíssima Sentència ha de tenir conseqüències ineludibles en la nostra normativa interna, i encara que la reacció del legislador s'està fent esperar més del que seria desitjable, el Govern de l'Estat ja ha elaborat un **Avantprojecte de llei de reforma del TRLET** perquè el contingut de la nostra norma bàsica en matèria laboral encaixi amb el criteri adoptat per la jurisprudència europea. En aquest Avantprojecte -que ha de seguir la tramitació fins a la presentació davant del Congrés dels Diputats per debatre'l i, si escau, aprovar-lo-, el Govern utilitza referents internacionals per plantejar la qüestió.

En concret, es fa referència a l'article 27.1 de la Convenció sobre els drets de les persones amb discapacitat, que obliga els estats a **garantir que les empreses facin els ajustos raonables que permetin a les persones amb discapacitat l'exercici del seu dret al treball, fins i tot per a les persones que adquireixin una discapacitat durant l'ocupació**. També la Directiva 2000/78 del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació, exigeix a les empreses l'adopció de les mesures

adequades que permetin a les persones amb discapacitats accedir a l'ocupació, exercir el seu treball i progressar professionalment, tret que aquestes mesures suposin una càrrega excessiva per a les empreses. Precisament aquesta norma és la que constitueix la base del raonament jurídic exposat en la Sentència del TJUE de 18 de gener de 2024, que afirma que la normativa espanyola incompleix la norma europea quan permet a l'empresa extingir el contracte d'un treballador declarat en situació d'incapacitat permanent total sense estar obligada a valorar la possibilitat d'escometre ajustos raonables.

Quant a la nostra normativa interna, l'article 2.m del text refós de la [Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social](#), aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, defineix com a **ajustos raonables** “les modificacions i adaptacions necessàries i adequades de l'ambient físic, social i actitudinal a les necessitats específiques de les persones amb discapacitat que no imposin una càrrega desproporcionada o indeguda, quan es requereixin en un cas particular de manera eficaç i pràctica, per a facilitar l'accessibilitat i la participació i per a garantir a les persones amb discapacitat el gaudi o exercici, en igualtat de condicions amb les altres, de tots els drets”. Aquesta mateixa norma, en l'article 63, sosté que es vulnera el **dret a la igualtat d'oportunitats de les persones amb discapacitat** “quan, per motiu o per raó de discapacitat, es produeixin discriminacions directes o indirectes, discriminació per associació, assetjaments, incompliments de les exigències d'accessibilitat i de realitzar ajustos raonables, així com l'incompliment de les mesures d'acció positiva legalment establertes”.

Sobre la base de tot el que s'ha exposat, l'Avantprojecte de llei pretén garantir, d'una manera més eficaç, el dret a la igualtat en l'ocupació de les persones amb discapacitat en els termes establerts en els articles 9.2, 14 i 49 de la [Constitució espanyola](#), en la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i la seva inclusió social i en la Directiva 2000/78 del Consell, de 27 de novembre de 2000, i, amb això, ajustar la nostra normativa a la jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea en la matèria. Per això, es proposa la modificació de l'[article 49.1 del TRLET](#), amb una doble finalitat:

- D'una banda, **independitzar la mort del treballador dels diversos graus d'incapacitat permanent** com a causa d'extinció del contracte de treball. En l'actualitat, l'apartat *e* d'aquest article assenjala que el contracte de treball s'extingeix “per mort, gran invalidesa o incapacitat permanent total o absoluta del treballador”.
- De l'altra, **eliminar l'automatisme de l'extinció del contracte de les persones que accedeixen a la situació d'incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa**, i condicionar la decisió empresarial a la voluntat del treballador, a la possibilitat d'adaptar el lloc de treball, sempre que no comporti un cost excessiu per a l'empresa, o a la inexistència d'un lloc de treball vacant adequat.

Així doncs, el contingut d'aquest Avantprojecte de llei es concreta en la modificació de l'article 49.1 del TRLET, i més en concret l'apartat *e*, que es limitaria a expressar que el contracte de treball s'extingeix “per mort del treballador”. D'aquesta manera, desapareix la incapacitat permanent com a causa automàtica d'extinció contractual. Per completar la reforma, s'addicionaria l'apartat *n* a l'article 49.1 del TRLET, amb la redacció següent:

“n) Per declaració de gran invalidesa o incapacitat permanent absoluta o total, del treballador, sens perjudici del que disposa l'article 48.2. L'empresa no pot extingir el contracte de treball per aquesta causa quan el treballador sol·liciti que es facin els ajustos raonables en el seu lloc de treball que li permetin continuar exercint-lo o, quan

això no sigui possible perquè constitueixi una càrrega excessiva, el canvi a un altre lloc de treball vacant compatible amb la seva nova situació. Per determinar si la càrrega és excessiva per a l'empresa cal tenir en compte si pot ser pal·liada en un grau suficient mitjançant mesures, ajudes o subvencions públiques per a persones amb discapacitat, així com els costos financers i d'un altre tipus que els ajustos impliquin, en relació amb la dimensió i el volum de negocis de l'empresa”.

Per tant, caldrà estar atents a l'evolució d'aquest Avantprojecte de llei i esperar que aviat sigui llei i permeti, d'aquesta manera, adaptar la nostra normativa interna a les exigències de garantia del principi d'igualtat que la normativa europea i la interna imposen.



Jorge Pérez Pérez

Doctor en dret. Delegat de la DE de la Inspecció de Treball i Seguretat Social. Professor UAB.
Director del Postgrau en Ocupació