



Novedades en materia Laboral

Marzo 2024



Índice

Incapacidad Permanente: ¿Extinción automática?

Análisis del debate jurídico que ha provocado la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, de 18 de enero de 2024 (C-631/2022), Ca Na Negreta, la cual establece que la extinción del contrato por declaración de incapacidad permanente total, ex art. 49.1.e ET, no puede ser automática.

3

La naturaleza de los días del permiso por hospitalización

La Sentencia de la Audiencia Nacional, de 25 de enero de 2024, núm. 9/2024, se pronuncia por primera vez respecto a la naturaleza de los días del permiso por hospitalización previsto en el artículo 37.3.b) ET, entendiéndose que está referido a días laborables y no naturales.

4

¿Debe el trabajador avisar de su baja médica?

La Sentencia de la Audiencia Nacional, de 18 de diciembre de 2023, núm. 136/2023, declara que el hecho de que la Ley 1060/022 establezca que ya no existe la obligación de entregar el parte de baja por la persona trabajadora, no exime al trabajador de la obligación de avisar a la Empresa de dicha situación.

5

Incapacidad Permanente: ¿Extinción automática?

[Análisis del debate jurídico que ha provocado la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, de 18 de enero de 2024 \(C-631/2022\), Ca Na Negreta, la cual establece que la extinción del contrato por declaración de incapacidad permanente total, ex art. 49.1.e ET, no puede ser automática.](#)

Supuesto de hecho

En el caso analizado por el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, se resuelve la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, declarándose que el artículo 49.1.e) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, "ET") es contrario al artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la Igualdad de Trato en el Empleo y la Ocupación (en adelante, "Directiva 2000/78/CE").

Tal análisis efectuado por el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea podría romper con la doctrina asentada hasta el momento, por medio de la cual las empresas, en aplicación del artículo 49.1.e) ET, pueden extinguir el contrato de trabajo por la declaración de un trabajador en situación de incapacidad permanente sobrevenida durante la relación laboral, sin que existiera un imperativo legal que determinara que, previamente a la extinción del contrato, las empresas debieran prever o mantener ajustes razonables, entre los que se encuentra la reubicación, siendo ello únicamente exigible en aquellos casos en que así se disponga en el contrato de trabajo o en el Convenio Colectivo aplicable.

Antecedentes judiciales

El demandante prestaba servicios como conductor de camión de retirada de residuos a tiempo completo. Dicho trabajador, sufrió un accidente de trabajo que le causó una lesión permanente (fractura abierta del calcáneo del pie derecho).

Finalizado el periodo de tiempo de incapacidad temporal, el INSS emitió una resolución por medio de la cual ponía fin a la misma y reconocía una indemnización por "lesión no invalidante". Ante tal situación, el trabajador solicitó a la empresa un cambio de puesto de trabajo que le permitiera prestar servicios de acuerdo con sus limitaciones, aceptándose la misma por parte de la empresa y ejerciendo dicha nueva posición durante un año.

Paralelamente, el trabajador recurrió judicialmente dicha resolución y el Juzgado de lo Social, dos años más tarde, le reconoció la incapacidad permanente total para su profesión habitual, sin prever la posibilidad de revisión por mejoría.

Como consecuencia de lo anterior, la empresa le notificó la resolución del contrato al amparo del art. 49.1.e) ET, debido a su incapacidad permanente.

A raíz de dicha extinción, el trabajador interpuso una demanda judicial alegando la existencia de un despido discriminatorio. No obstante, la misma fue desestimada en instancia, en base a que el reconocimiento de la incapacidad permanente permite la baja en la empresa, no existiendo imperativo legal que obligue a la empresa a reubicar al trabajador. Ante ello, el trabajador se alza en suplicación.

En este contexto, el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, decide suspender el procedimiento y plantear dos cuestiones prejudiciales ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, relativas a esclarecer si la declaración de incapacidad permanente total como causa automática de extinción del contrato de trabajo es ajustada al Derecho de la Unión Europea.

Por una parte, plantea si la normativa española (ex art. 49.1.e) ET) en tanto en cuanto prevé la extinción de los contratos de trabajo de aquellas personas trabajadoras a las que se les declare una situación de discapacidad, sin previsión de mejoría, es contraria a la normativa europea (art. 5 Directiva 2000/78/CE) que obliga a la empleadora a adoptar "ajustes razonables" para mantener el empleo.

Y, por otra, si la extinción automática llevada a cabo sin adoptar medidas para mantener el empleo a las que hace referencia la citada Directiva, constituye una discriminación directa, pese a que la normativa española permita estas modalidades de extinción.

Criterio del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea

Pese a plantearse dos cuestiones prejudiciales, el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, acaba vinculándolas, emitiendo una única respuesta.

En primer lugar, estima que el caso está comprendido dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78/CE, por cuanto la declaración de incapacidad permanente total supone que al trabajador se le ha reconocido la condición de "persona con discapacidad", ya que el resultado de las dolencias físicas permanentes puede obstaculizar la participación plena y efectiva del trabajador en la vida profesional, existiendo desigualdad de condiciones con el resto de personas trabajadoras.

Asimismo, entiende, que el concepto de "despido" debe interpretarse como la extinción unilateral del contrato de trabajo, y, por ende, sin el consentimiento del trabajador.

En base a lo anterior, el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea concluye que:

- i. Se opone a la normativa europea que un trabajador con discapacidad esté forzado a perder su trabajo para percibir una prestación de seguridad social, ya que debe salvaguardarse y fomentar el ejercicio del derecho al trabajo y el mantenimiento del empleo, incluso de las personas que durante la relación laboral han padecido una discapacidad sobrevenida.
- ii. Asimismo, es contraria a la normativa europea, la normativa española que prevé que el empresario pueda poner fin al contrato de trabajo cuando un trabajador se encuentre en una situación de incapacidad permanente sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado previamente a llevar a cabo ajustes razonables que permitan a dicho trabajador mantener su empleo.

En síntesis, la unión de todos los factores y elementos expuestos por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia conllevan a que acabe declarando que la facultad extintiva conferida por el art. 49.1.e) ET en los casos de incapacidad permanente, es contraria al art. 5 de la Directiva 2000/78/CE.

La naturaleza de los días del permiso por hospitalización

La Sentencia de la Audiencia Nacional, de 25 de enero de 2024, núm. 9/2024, se pronuncia por primera vez respecto de la naturaleza de los días del permiso previsto en el artículo 37.3.b) ET, entendiéndolo que está referido a días laborables y no naturales.

Supuesto de hecho

La reforma introducida en el artículo 37.3 del ET, por el artículo 127 del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorroga determinadas medidas

de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, incrementaba de 2 a 5 días el permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización.

Tras el debate jurídico que ha existido hasta el momento en torno a cómo debía interpretarse el cómputo de dichos días, la Audiencia Nacional da luz por primera vez a la interpretación de dicho precepto, entendiendo que los 5 días deben ser considerados como hábiles y no como naturales. Dicha sentencia resulta de gran relevancia por ser extrapolable a todos los sectores.

Antecedentes judiciales

Por medio de un procedimiento de impugnación de convenios, se presentó demanda por el Sindicato USO y, posteriormente, se acumularon a la misma las demandas de CCOO, UGT y CGT.

Los sindicatos demandantes solicitaban que debía declararse la nulidad del término "natural" previsto en las letras b) y d) del artículo 30.1 del III Convenio Colectivo de ámbito estatal del Sector de *Contact Center* aprobado mediante Resolución de 30 de mayo de 2023 y publicado en el BOE en fecha 9 de junio de 2023 (en adelante, el "Convenio Colectivo"), por ser contrarios a la Directiva 2019/1158, al art. 37 ET y a la jurisprudencia del Tribunal Supremo existente hasta ese momento.

No obstante, la parte demandada entendía que el artículo 37 ET no determinaba la naturaleza de los días, por lo que únicamente se podrá entender que son días naturales en caso de que el Convenio Colectivo así lo manifestara, por mejora del referenciado precepto legal.

Criterio de la Audiencia Nacional

La Sala entiende que, si bien es cierto que el artículo 37.3.b) del ET no determina si la naturaleza de los días del

permiso establecido en el mismo debe ser hábiles o naturales, no se debe olvidar que la nueva redacción es consecuencia de la transposición en el ordenamiento jurídico español de la Directiva 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (en adelante, "Directiva 2019/1158") la cual establece en su artículo 6 que los Estados Miembros deben comprometerse a adoptar cuantas medidas sean necesarias para que las personas trabajadoras puedan disfrutar de un permiso para cuidadores de 5 días laborables al año.

Por lo que la controversia no atiende a si el precepto del Convenio Colectivo mejora o no mejora la previsión legal, sino a si dicho precepto que entiende los permisos referenciados en días "naturales" se ajusta o no a la legalidad del art. 37.3.b) del ET en relación a la Directiva 2019/1158. A ese respecto, la Audiencia Nacional entiende que la Directiva es clara al decir que los cinco días deben disfrutarse en días "laborables" y ello pese a que se obvie el parámetro cualitativo en el ordenamiento jurídico español. Por ello, concluye que existe ilegalidad en el precepto convencional por contravenir lo dispuesto en el artículo 6 de la Directiva 2019/1158.

Finalmente, la Sala acaba declarando la nulidad del término "natural" en la configuración del permiso contemplado en la letra b) del artículo 30.1 del Convenio Colectivo, excepto para el permiso de la letra d), en cuyo caso el cómputo será en días naturales.

¿Debe el trabajador avisar de su baja médica?

La Sentencia de la Audiencia Nacional, de 18 de diciembre de 2023, núm. 136/2023, declara que el hecho de que la Ley 1060/022 establezca que ya no existe la obligación de entregar el parte de baja por la persona trabajadora, no exime de la obligación de avisar de la misma a la Empresa.

Supuesto de hecho

Hasta la aprobación del Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos de incapacidad temporal en los primeros

trescientos sesenta y cinco días de duración (en adelante, "RD 1040/2022"), el médico emitía a la persona trabajadora dos copias del parte de baja o alta médica. De manera que, la persona trabajadora debía remitir, en el plazo máximo de tres días, una de las copias del parte de baja a la empresa, o en veinticuatro horas el parte de alta.

No obstante, desde el 1 de abril de 2023, con la entrada en vigor del RD 1060/2022, el médico únicamente debe entregar una copia a la persona trabajadora, siendo el Servicio Público de Salud, la Mutua o la Empresa Colaboradora quien remite el correspondiente parte al Instituto Nacional de la Seguridad Social (en adelante, "INSS"), por vía telemática, en el plazo máximo de un día hábil. Siendo el INSS, a su vez, quien comunica a las empresas los relativos partes médicos de las personas trabajadoras a la empresa.

Al hilo de lo expuesto, la presente Sentencia declara que no debe confundirse el hecho de que haya desaparecido la obligación de entregar los partes médicos a la empresa con el informar o comunicar a la misma que se está de baja y, en consecuencia, no se asistirá a trabajar.

Antecedentes judiciales

Por medio de un procedimiento de conflicto colectivo, se interpuso demanda por el sindicato Confederación General del Trabajo (CGT) contra una empresa, solicitando que cesara la práctica empresarial consistente en la obligación de comunicar a la empresa la baja médica por parte de la persona trabajadora, adhiriéndose posteriormente a dicha demanda CCCOO, UGT, CIG, USO, CSIF y TUSI.

En ese sentido, la parte empresarial se opuso a dicha demanda, alegando que se estaban confundiendo dos conceptos: el de la eliminación de la obligación de entrega de la copia de la baja médica a la empresa, introducido por el RD 1060/2022, y el de avisar que se está de baja médica.

Criterio de la Audiencia Nacional

La Audiencia Nacional desestima la demanda aludiendo que se produce una confusión entre el término "justificar" la baja, ya que ello efectivamente se produce por medio del correspondiente parte médico por parte de los Servicios Públicos de Salud o Mutuas; y el término "informar" de la baja, lo cual únicamente tiene como finalidad la puesta en conocimiento inmediato de un proceso de baja a la empresa que repercute directamente en la organización del trabajo.

Conforme a lo alegado por la empresa, la Sala entiende que, con la comunicación de la baja por la persona trabajadora, lo que se pretende es que se eviten perjuicios a la misma, pudiéndose organizar los recursos humanos para dar cumplimiento a las funciones que tiene encomendadas.

En consecuencia, la Sala aclara que el hecho de informar de que se está de baja, no contraviene en modo alguno lo dispuesto en el RD 1060/2022. Siendo dicha previsión normativa únicamente un complemento a la legislación vigente, con la finalidad de que se lleve a cabo una correcta prestación de los servicios, sin que se produzca perjuicio alguno al trabajador.

Contacto



Dídac Ripollès

Socio del Área de Derecho Laboral

dripolles@rcd.legal