ECONOMÍA / POLÍTICA

Nuevas cargas para la empresa antes de poder despedir por incapacidad total

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES/ El cambio legal aprobado obliga al empleador a sondear la reubicación de los trabajadores con una incapacidad permanente. El empleador deberá justificar el cese y los juristas vislumbran una posible vía de litigiosidad.

Gonzalo D. Velarde. Madrid

La reforma aprobada recientemente por el Gobierno que elimina el despido automático por causa de incapacidad permanente del trabajador, que entró en vigor el pasado 1 de mayo y que resuelve un defecto de la normativa laboral española que había sido puesto de relieve en una sentencia de 2024 del Tribunal de Justicia de la UE, conlleva una serie de modificaciones en el tratamiento de estas situaciones de baja del empleado que acarreará más cargas administrativas para las empresas con un coste adicional en los primeros momentos de adaptación a la norma y también puede generar una vía de litigiosidad en los casos en los que el afectado no esté conforme con las medidas aplicadas por el empleador.

Si bien los expertos jurídicos consultados por EXPANSIÓN coinciden en señalar que la medida se encamina hacia la correcta dirección de proteger a los trabajadores que han sufrido un proceso de incapacidad permanente y que antes de la reforma se veían abocados a la pérdida irremediable del empleo, también puntualizan las derivadas de la medida que pueden generar ciertas cargas en las empresas antes de poder culminar el despido, o si finalmente se puede producir una readaptación de puesto de trabajo o la reubicación en otra área.

Este primer procedimiento de sondear la posible reubicación comportaría ya ciertos costes para la empresa en la sección de recursos humanos, por tener que establecer un protocolo y por la participación de los servicios de prevención. Tal y como explica la socia responsable del departamento de Derecho Laboral en Escalona & De Fuentes Abogados, Eva Hernández, "el hecho de tener que incorporar un protocolo de reubicación puede generar costes adicionales" y "será esencial que las empresas revisen urgentemente sus protocolos de gestión de situaciones de incapacidad".

"No es de extrañar que las empresas vean incrementados sus costes de gestión de estos protocolos, al menos a corto plazo", señala al respecto la socia de laboral de MAIO Legal, Marta Cámara, ya que las empresas deberán revisar la planificación preventiva, la evaluación de riesgos laborales, la vigilancia de la salud y, por lo tanto, el alcance de los servicios concertados con los servicios de prevención.

Efe

La vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz.

Vacío legal sobre la posibilidad de reincorporación

En este punto, Virginia Benito García, directora de Garrido Outsourcing, advierte de que un vacío normativo relevante es que no se distingue el tipo de incapacidad permanente desde la que puede solicitarse la reincorporación. "Se plantean interrogantes", señala apuntando a cuestiones sobre el "¿cómo se garantiza la seguridad jurídica y operativa cuando se trata de trabajadores afectados por trastornos psicológicos graves, o gran invalidez, por ejemplo?" o, en supuestos en los que la resolución de incapacidad permanente recaiga sobre personas trabajadoras con una discapacidad previamente reconocida –sobre todo en los casos de discapacidad sobrevenida, que representan aproximadamente el 85% del total– y cuyo puesto de trabajo ya hubiera sido objeto de adaptación razonable conforme a dicha condición, surgen dudas sobre si resulta jurídicamente admisible alegar la imposibilidad de una nueva adecuación funcional. Así, la directora de Garrido Outsourcing señala que "la norma no establece límites ni criterios específicos al respecto de estas cuestiones, lo que nos sitúa frente a una laguna normativa susceptible de originar conflictos interpretativos y dificultades en la gestión de recursos humanos y prevención de riesgos laborales". "Tan solo representa un marco legal mínimo, necesitado de concreción en aspectos fundamentales", recalca Virginia Benito García.

Plazo de diez días

Cabe recordar que una vez causada la situación de incapacidad permanente la persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días desde la fecha en que se notifique la resolución de incapacidad permanente para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral. Y una vez expresada esta pretensión de conservar el empleo la empresa tendría un plazo de tres meses para valorar las posibilidades de continuidad con ajustes en el mismo puesto o reubicación en otro.

Durante este plazo, el trabajador pasará a percibir la prestación por incapacidad permanente y este abono será suspendido si se reubica o reincorpora con la readaptación del puesto.

"La suspensión del contrato de trabajo durante el período de análisis de la potencial empleabilidad de la persona incapacitada con abono de la pensión de incapacidad permanente en lugar del abono del subsidio económico por incapacidad temporal ha sido una buena opción legislativa", apunta el socio director de Labormatters Abogados, Alfredo Aspra, recordando que no hay que mantener el alta, cotizar, recalcular la incapacidad temporal, abonar mejoras voluntarias vinculadas a la incapacidad temporal, etc.

Mientras se valora la posible reubicación, el afectado cobrará la pensión por incapacidad

"La extinción del contrato de trabajo por declaración de una incapacidad permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez sigue siendo una causa autónoma de extinción del contrato de trabajo que no ha sido derogada sino desarrollada", recuerda Aspra. Concretamente, la empresa podrá proceder al despido del trabajador bajo tres supuestos: si el empleado no manifiesta por escrito su voluntad de mantener la relación laboral, cuando no sea posible realizar un ajuste razonable en el puesto de trabajo por suponer una carga económica excesiva para la empresa o no haya un puesto vacante y disponible acorde con el perfil del profesional, o si el trabajador rechaza la propuesta de la empresa sobre readaptación o reubicación.

El aumento de costes recaerá en el área de recursos humanos y servicios de prevención

Litigiosidad

Ante el desacuerdo por parte del empleado es cuando se puede producir una vía de nulidad del despido. Señala Eva Hernández que, al ser un procedimiento con obligación de cumplir ciertas garantías, "se corre el riesgo de que cualquier decisión extintiva adoptada fuera del marco que establece la norma pueda ser nula por discriminación por razón de discapacidad".

"Incrementará las obligaciones de las direcciones de las empresas y, en particular, de recursos humanos, y tendrá un impacto claro en futuros litigios", señala la abogada de MAIO Legal tanto por el riesgo de calificaciones de nulidad de ceses por imposibilidad de realizar ajustes razonables afectando y por daños y perjuicios causados como consecuencia de la hipotética vulneración del derecho a la salud y a la no discriminación por razón de enfermedad.

"Será fundamental asumir el nuevo marco legal relativo a las nuevas obligaciones y derechos de las personas afectas a declaraciones permanentes con el fin de evitar reclamaciones derivadas de extinciones automáticas que puedan dar lugar a eventuales nulidades y readmisiones de personas trabajadoras", apuntan desde KPMG Abogados.