

**EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO E INCAPACIDAD  
PERMANENTE TOTAL: ANOTACIONES A LA STJUE DE 18/01/2024, CA  
NA NEGRETA, C-631/22, ECLI:EU:C:2024:53**

DAVID GUTIÉRREZ COLOMINAS

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Autónoma de Barcelona

La discriminación por razón de discapacidad vuelve a ser motivo de actualidad, en este caso, desde una perspectiva europea. Los avances que se han producido sobre esta materia por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en los últimos años han sido especialmente relevantes desde una perspectiva española, ya no sólo por tratarse de cuestiones prejudiciales de órganos nacionales, sino por la dirección que ha tomado el órgano judicial europeo, que se ha encargado de encajar las prerrogativas de la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad en la interpretación 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. Así, sentencias como la STJUE de 11 de julio de 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456; la STJUE de 1 de diciembre de 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917; la STJUE de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17; la STJUE de 11 de septiembre de 2019, Nobel Plastiques, C-397/18, EU:C:2019:703, y la STJUE de 18/01/2024, Ca Na Negreta, C-631/22, ECLI:EU:C:2024:53 ejemplifican la progresiva expansión que ha experimentado el concepto de discapacidad.

Sin embargo, la discriminación por razón de discapacidad está lejos de ser una temática agotada judicialmente, pues la configuración de su concepto y sus contornos es inexistente en 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 y la obligación de realizar ajustes razonables aún no ha desplegado efectos de forma efectiva.

De hecho, el encaje del citado deber empresarial en el ordenamiento jurídico español por parte del legislador es prácticamente inexistente, y las distintas modificaciones que se han producido han sido forzadas por sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, entre las que destaca la STJUE de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, que derivó en la derogación del art. 52.d TRLET. Y es en esta tendencia en la que debe situarse la sentencia que es objeto de comentario en este Brief. En efecto, la STJUE de 18/01/2024, Ca Na Negreta, C-631/22 destaca, en líneas generales, por poner de relieve un problema existencial del ordenamiento jurídico español, a saber la

no adaptación de las modalidades extintivas a las exigencias de no discriminación de las personas con discapacidad. Esta cuestión debió abordarse en profundidad en el momento de adaptación del ordenamiento jurídico español a la Convención Internacional de las Personas con Discapacidad, si bien la circunstancia de que la Unión Europea ratificase el citado Tratado Internacional ha permitido subsanar las deficiencias a través de cuestiones prejudiciales.

Antes de entrar a valorar las aportaciones concretas de la sentencia, conviene indicar que la situación que se aborda en la STJUE objeto de examen parte de la extinción del contrato de trabajo de una persona con discapacidad con arreglo al artículo 49, apartado 1, letra e) TRLET. En particular, la finalización empresarial del vínculo se conecta con la incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual de la persona trabajadora. Frente a la decisión empresarial, la persona trabajadora considera que debió ofrecérsele una adaptación o reubicación de su puesto de trabajo, derivada de la obligación de realizar ajustes razonables ex art. 5 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, circunstancia esta que no se produjo con carácter previo a la extinción.

El problema que apunta esta STJUE es especialmente delicado, pues, técnicamente, la redacción actual del citado art. 49.1.e TRLET permite la extinción empresarial frente a este tipo de situaciones de forma automática, y dicha facultad empresarial se ha mantenido inalterada desde el 10 de marzo de 1980, tal y como señala el órgano judicial que remite la cuestión prejudicial (apartado 28 de la STJUE de 18/01/2024, Ca Na Negreta, C-631/22). Sin embargo, el problema de fondo que se encarga de valorar la STJUE objeto de anotación, y que de hecho sigue existiendo en el resto de modalidades extintivas del TRLET, es que la extinción del art. 49.1.e TRLET no está supeditada al cumplimiento de ninguna obligación previa de realizar ajustes razonables. Desde una perspectiva nacional, el órgano jurisdiccional remitente hace también referencia a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, de la que se desprende que, si bien la incapacidad permanente total no obliga a la empresa a despedir al trabajador, tampoco existe deber empresarial a realizar reubicación alguna, salvo que así esté establecido convencional o contractualmente (apartado 30 de la STJUE de 18/01/2024, Ca Na Negreta, C-631/22).

En este contexto, el órgano jurisdiccional español formula dos cuestiones prejudiciales absolutamente pertinentes debido al estado actual de la cuestión, que pretenden dilucidar si la extinción automática del contrato de trabajo como consecuencia de la discapacidad del trabajador/a (al ser declarado en situación de incapacidad permanente y total para su profesión habitual, sin previsión de mejoría) se adapta a las exigencias del Derecho de la Unión Europea (en particular, al artículo 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). Y de forma más concreta, si es necesario acreditar la realización de adoptar ajustes razonables con carácter previo a la extinción de contratos de personas con discapacidad.

La respuesta del Tribunal de la Unión Europea se alinea con el marcado carácter protector que ha demostrado a lo largo de los últimos años frente al colectivo de

personas con discapacidad, de forma, en mi opinión, lógica, consecuente y coherente con la ratificación de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad. En efecto, la STJUE de 18/01/2024, Ca Na Negreta, C-631/22 considera que se opone al Derecho de la Unión Europea una modalidad extintiva nacional que establece que el empresario puede 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 sobrevinida 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 (apartado 53 de la STJUE de 18/01/2024, Ca Na Negreta, C-631/22).

Los argumentos que utiliza el pronunciamiento judicial para llegar a esta tesis parten de la aplicación de la situación en el marco de la Directiva 2000/78/CE, toda vez que nos encontramos ante un despido al tratarse de una extinción del contrato de trabajo no deseada por el trabajador y, en consecuencia, sin su consentimiento (apartado 36 de la sentencia objeto de anotación). La cuestión relativa a la condición de persona con discapacidad de la persona trabajadora no es objeto de tratamiento exhaustivo, ya que el órgano judicial que plantea la cuestión señala el reconocimiento oficial de esta circunstancia (apartado 37 de la sentencia objeto de anotación). Y una vez definida la aplicación 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, el Tribunal se encarga de apuntar que la extinción automática no condicionada a la realización de ajustes razonables menoscaba el efecto útil del art. 5 de la citada Directiva, ya que impide la consecución del objetivo de integración profesional de las personas con discapacidad (apartado 50 de la sentencia objeto de anotación). Conviene apuntar en este sentido que la existencia de una prestación de seguridad social conservando al mismo tiempo la posibilidad de dedicarse al ejercicio de otras funciones no es una circunstancia relevante (apartado 49 de la sentencia objeto de anotación), cuestión esta que no puede pasar inadvertida toda vez que la prestación de Seguridad Social podría haber sido considerada una circunstancia a ser valorada en el marco de la existencia de carga excesiva (art. 5 *in fine* de la Directiva 2000/78/CE), si bien el Tribunal europeo ventila esta cuestión de modo taxativo.

A modo de cierre, nos encontramos ante una sentencia que, como se apuntaba, continúa la tendencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de hacer efectiva la protección frente a la discriminación por razón de discapacidad, a través de la reafirmación de la importancia de la obligación de realizar ajustes razonables. En mi opinión, el reto actual que debería abordar el legislador español es adaptar las distintas modalidades de extinción y despido a las exigencias de la Convención Internacional de las Personas con Discapacidad, especialmente tras la reciente modificación del artículo 49 de la Constitución Española.

DAVID GUTIÉRREZ COLOMINAS, “Extinción del contrato de trabajo e incapacidad permanente total: Anotaciones a la STJUE de 18/01/2024, Ca Na Negreta, C-631/22”, Los Briefs de la AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 8, 2024.