

## Comienza la reforma del despido, y no va por donde se esparaba



Mayo 2024

### ¿Hablamos?

**María Eugenia Guzmán López**

Socia de Derecho Laboral en  
PwC Tax & Legal  
[eugenia.guzman.lopez@pwc.com](mailto:eugenia.guzman.lopez@pwc.com)

**Julio Calvo**

Socio de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[julio.calvo.eguizabal@pwc.com](mailto:julio.calvo.eguizabal@pwc.com)

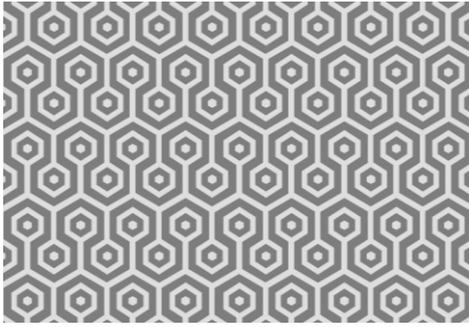
**Miguel Rodríguez-Piñero Royo**

Senior Counselor de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[miguel.rodriguez\\_pinero.royo@pwc.com](mailto:miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com)

Las modificaciones legales tienen sus palancas o factores originadores del cambio. La novedad es que en los últimos años a las palancas tradicionales (programas de gobierno, crisis económicas, aprobación de normas internacionales) se han unido otras que podemos calificar como VUCA, volátiles, inciertas, complejas y ambiguas.

Algunos de los motores más recientes de reformas laborales han tenido este carácter, como la Pandemia Covid, la invasión de Ucrania o la erupción del volcán de La Palma. Otros eventos también merecen esta calificación, aunque han sido menos dramáticos o espectaculares. Nos referimos a pronunciamientos de tribunales internacionales, que nos obligan sorpresivamente a plantearnos nuestra interpretación de las normas o incluso el contenido de la norma. Ha habido sentencias de este calado en todos los campos del Derecho (pensemos en las sentencias de las cláusulas suelo, por poner sólo un ejemplo), pero en nuestro ámbito, el Derecho del Trabajo, están teniendo últimamente un impacto trascendental. Cada pocas semanas sabemos de una sentencia de Luxemburgo o de Estrasburgo, o de una resolución de un organismo administrativo, que determinan que nuestro Derecho, o al menos la forma en que lo interpretamos, es inadecuado de acuerdo con los estándares fijados en normas internacionales o unioneuropeas que España se ha comprometido a cumplir.

Un caso muy notable ha sido la sentencia del Tribunal de Justicia de 18 de enero de 2024, asunto C 631/22, Ca Na Negreta. En esta resolución el Tribunal concluye que la legislación española que permite al empresario 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 es contraria tanto al Derecho de la Unión (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, artículos 21 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea) e internacional (Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad). Y ello porque la legislación española cuestionada, en concreto el artículo 49.1.e) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, impone la extinción de contrato sin obligar a la entidad empleadora a realizar ajustes razonables que hagan posible a la persona mantener su actividad laboral. Nuestra legislación asume la incapacidad para trabajar, lo que lleva aparejada la extinción del vínculo contractual. No en vano se le llama “incapacidad permanente total”, y se reconoce una prestación económica de la Seguridad Social a la persona



incurra en esta situación. En nuestro modelo legislativo se entiende que se produce un abandono del mercado de trabajo, por lo que es la propia declaración de incapacidad la que opera como causa extintiva. Pues bien, esto es lo que el Tribunal de Justicia considera contrario a Derecho, por suponer una discriminación por discapacidad.

Ante esto, el legislador laboral (en este caso gubernamental) se ha visto obligado a reaccionar, procediendo a una reforma del citado apartado del artículo 49 del Estatuto. Previamente, la Ministra de Trabajo y Economía Social, y el presidente del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), acordaron derogar el despido automático por incapacidad permanente, que es lo que se ha empezado a hacer en el último Consejo de Ministros, celebrado el 21 de mayo de 2024. Concretamente, el Gobierno ha aprobado el anteproyecto de ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de extinción del contrato de trabajo, para poder iniciar su tramitación parlamentaria.

El cambio legislativo busca obligar a las empresas a realizar los ajustes razonables que permitan a las personas con discapacidad ejercer su derecho al trabajo.

Para hacerlo posible se procede a modificar el artículo 49.1.e) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, eliminando la referencia a la extinción automática por gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total. Se separarán las causas que aparecen ahora en esta letra del artículo 49: la muerte de la persona trabajadora, por un lado, que seguirá siendo supuesto automático de extinción contractual; y las demás, para las que se limita la posibilidad de extinguir el contrato por la empresa, imponiendo ahora que esta extinción quede condicionada a la

voluntad de la persona trabajadora.

La persona que se encuentre en una de estas situaciones podrá solicitar:

- Una adaptación del puesto de trabajo razonable, necesaria y adecuada
- El cambio a otro puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación

La norma contendrá criterios para determinar cuándo los ajustes necesarios constituirían un coste excesivo para la empresa. Para ello se valorará si los gastos de adaptación pueden sufragarse con ayudas o subvenciones públicas de manera parcial o total; así como si resultan razonables para el tamaño de la empresa.

Se produce la paradoja de que una materia tan complicada como es la extinción del contrato de trabajo, que está siendo el centro de los debates laborales de los últimos años en temas tales como la [determinación de la cuantía indemnizatoria](#) (para acomodarnos a la Carta Social Europea) o la exigencia de un proceso debido en las extinciones disciplinarias (por exigencias de un convenio de la Organización Internacional del Trabajo), acabe siendo objeto de reforma en un aspecto que hasta ahora no había sido objeto de debate, porque la solución legislativa se consideraba adecuada por todas las partes.

Avisamos de que éste es solo el primer paso, un poco fuera de ritmo, de un baile que ahora comienza y que llegará sin duda lejos, el de la modificación en profundidad del Derecho del Trabajo español en materia de despidos, del que pronto veremos, seguramente, otras iniciativas. Esperemos por el momento a la tramitación legislativa de esta proposición de ley, que probablemente no resulte sencilla.