

DR 29 446

Esto es la programación radiofónica de la Universidad Nacional de Educación a Distancia. Y en estos momentos estás escuchando Revista de Derecho, que cada viernes está en antena para desarrollar las materias correspondientes a la carrera de Derecho. En los siguientes minutos nos vamos a ocupar en el comentario de un tema de Derecho del Trabajo, relacionado con la Seguridad Social y el proceso laboral, como es la legitimación de las empresas en litigio sobre invalidez permanente de sus trabajadores.

El profesor de Trabajo de la UNEP, don José Malpartida Morano, es el encargado de realizar este comentario. En torno a esta materia ha habido sentencias declarando la imposibilidad de las empresas y su falta de legitimación para intervenir en aquellos asuntos de invalidez permanente. Entre ellas podemos citar las de 10 de marzo de 1986, 18 de abril del mismo año y quizá una de las más recientes, que es la de 27 de octubre de 1988.

En todas ellas se niega la legitimación a las empresas, salvo en aquellos casos en que hubiera sido condenada a pagar la prestación por falta de alta o de cotización, etc. La base en que se apoyan estas sentencias no la encontramos muy justificada, puesto que se apoyan fundamentalmente en legislación anterior al Estatuto de los Trabajadores, que ha cambiado éste de una manera radical. Efectivamente, en la regulación anterior al Estatuto de los Trabajadores, Ley de Contrato Trabajo 1944 y Real Decreto Ley de 4 de marzo de 1977, la simple declaración de incapacidad permanente de un trabajador no era suficiente para provocar la extinción o resolución del contrato, sino que el empresario tenía que acogerse a una circunstancia objetiva, es decir, que quedaba equiparado a la inestitut sobrevenida, que ahora ya se regula de una manera autónoma en el apartado A del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

En cambio, ahora, con arreglo al Estatuto de los Trabajadores, la declaración de incapacidad permanente es causa por sí sola para declarar por extinguido el contrato en cuanto sea total, absoluta o gran invalidez. Por consiguiente, de ahí se deduce que la empresa tiene un interés directo inmediato en que se consiga uno de estos grados de impalidez para sus trabajadores, puesto que ello le sirve de apoyo para extinguir la relación laboral. Efectivamente, en la jurisprudencia se han dado como normas fundamentales en torno a esta materia y con carácter prácticamente coincidente lo siguiente.

Primero, según sentencias de 21 de septiembre del 82, 31 de mayo del 84 y 10 de septiembre del 86, la extinción se produce por la propia declaración de invalidez permanente y no es necesaria decisión alguna de la empresa, sino simplemente notificación. También en las sentencias de 19 de noviembre del 86, dice que el vínculo laboral lo rompe la propia declaración de incapacidad y que la comunicación de la empresa es una simple notificación que no necesita formalismo alguno. Aquí se trataba de un ayuntamiento donde el perjudicado le exigía un acuerdo del pleno para proceder a su despido y la jurisprudencia le dice que como no hay tal despido, sino que es una simple notificación de una extinción ya producida por la propia

declaración de incapacidad permanente, no es necesario acuerdo del pleno ni formalismo alguno.

También se tiene dicho que no hay obligación de readmitir ni de reservar el puesto de trabajo y en eso se apoya la jurisprudencia en el número 2 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores donde establece que en el supuesto DILT cesará el derecho de reserva si el trabajador es declarado en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. Esto está ratificado por sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 10 de septiembre del 86, 11 de noviembre del 86, 2 de diciembre del 86, etc. Ahora bien, en las mismas sentencias se establece que no hay obligación de readmitir al trabajador si éste recupera su actitud normal por un expediente de revisión que lógicamente tenía que ser incoado o bien a instancia del propio trabajador o bien de oficio por el INC, lo cual es muy corriente en la actualidad donde el INC está promoviendo de oficio revisiones de incapacidades permanentes concedidas con anterioridad.

Entonces los trabajadores se presentan a la empresa para ser readmitidos una vez que han sido declarados actos para el trabajo y la jurisprudencia ha dicho que no puesto que no hay una reserva de plaza sino que hay una ruptura total del vínculo laboral y por consiguiente no hay obligación de reservar la plaza sino que puede sustituirse ya por un trabajador contratado con carácter definitivo y por consiguiente no se puede equiparar ni a una excedencia ni a una suspensión, de ahí que el trabajador no pueda volver a la empresa. Esto tiene solamente una excepción cuando se trata de trabajadores que hayan sido declarados incapaces antes de la vigencia del Estatuto de los Trabajadores puesto que como ya hemos dicho en la Ley de Contratos de Trabajo y en el Real Decreto Ley de Relaciones Laborales no provocaba la extinción, entonces si la empresa no acudió a la circunstancia objetiva de la ineptitud para extinguir el contrato si uno de estos señores es declarado luego acto para trabajar tiene obligación la empresa de readmitirlo. Pues bien, por consiguiente vemos en esta regulación sustantiva que exponemos con carácter previo que la empresa tiene un interés enorme en cómo se resuelvan los expedientes de incapacidad permanente de sus trabajadores ya que de ello depende el que tenga que soportar a un trabajador que no le proporciona el rendimiento adecuado o que por el contrario si consigue que a estos se les conceda un grado de invalidez a la total, total, absoluta o gran invalidez tenga ya una causa fehaciente para extinguir ese contrato.

La jurisprudencia que hemos expuesto al principio se basa en que en la legislación que existía respecto a las comisiones técnicas calificadoras que era el decreto 16 de agosto del 68 y la orden ministerial de 8 de mayo del 69 solamente legitimaba a las empresas para actuar en los expedientes de declaración de invalidez permanente y en los de revisión del primitivo grado de invalidez los empresarios hubieran sido condenados a responder de las prestaciones concedidas a sus trabajadores, es decir, cuando bien por falta de alta o bien por falta de carencia o bien por infracotización la empresa resultaba de una manera directa afectada por esa declaración de invalidez permanente pero no por el solo hecho de tener un vínculo laboral con el beneficiario de la prestación de invalidez. Pero hay que reconocer que esta situación ha

cambiado radicalmente puesto que ahora con arreglo al artículo 49 del estatuto de los trabajadores la empresa extingue automáticamente el contrato en el momento en que este es declarado en uno de los grados de incapacidad anteriormente indicado. Por consiguiente, si bien antes la empresa no se la podía considerar legitimada porque no resultaba de una manera directa afectada por esta declaración de invalidez, ahora hay que interpretar de una manera totalmente distinta esta situación jurídica.

Y aparte de que ya no actúan las comisiones técnicas calificadoras sino las comisiones de evaluación de incapacidades y las normas específicas que los regulan son el real decreto 2609 del 82 de 24 de septiembre complementado por la orden ministerial del 23 de noviembre del 82. En el real decreto citado el artículo 8 hace ya una enumeración un poco más amplia donde pudiéramos considerar legitimada la empresa y así dice la actuación de las direcciones provinciales del INSSALU y de los servicios sociales en el desempeño de sus respectivas competencias se iniciará de oficio por propia iniciativa o de la inspección de trabajo. También podrá iniciarse a instancia de parte interesada considerándose como tales los trabajadores y sus beneficiarios mutuas y las empresas en aquellos asuntos que les afecten directamente o puedan resultar afectadas por su resolución.

Encontramos que aquí hay un apoyo jurídico clarísimo para conceder legitimación a las empresas puesto que habla de parte interesada y ya lo es desde el momento en que como hemos dicho esa declaración de invalidez le puede producir apoyo para extinguir el contrato de trabajo de un señor que está en una situación de ineptitud y de falta de rendimiento. Si efectivamente la parte interesada ya queda aludida en el artículo 8 también luego cuando hace una enumeración de cuáles considera parte interesada habla de empresas en aquellos asuntos que les afecten directamente o puedan resultar afectadas. Evidentemente no solamente queda afectada una empresa cuando se la condena a pagar parte de la prestación sino aun cuando no hubiese condena alguna por el solo hecho de que le sirva de base para extinguir el contrato de trabajo.

La orden de 23 de noviembre del 82 tiene un criterio más restrictivo y en realidad no concuerda con el real decreto puesto que se viene a las normas anteriores de las comisiones técnicas y solamente habla de las mutuas, las entidades gestoras, los trabajadores, la inspección de trabajo y alude solamente al empresario cuando es responsable de las prestaciones. Con lo cual da una marcha atrás en el criterio del real decreto. Ahora bien entendemos que esta marcha atrás no debe admitirse por la jurisprudencia como apoyo para negar la legitimación por varias razones.

En primer lugar por el principio de jerarquía de normas. El real decreto tiene una categoría jerárquica superior a la orden ministerial. Segundo, la omisión que hace la orden ministerial no quiere significar que efectivamente prive de legitimación a las empresas sino que parece más bien que es un olvido en la enumeración de partes interesadas.

Enumeración que por otra parte no debe considerarse con carácter exhaustivo sino

simplemente enunciativo. Y por último porque efectivamente la legislación actual tiene que ser bastante más amplia y comprensiva en materia de legitimación que la anterior ya que como hemos repetido aquí se juega a la empresa el tener que soportar un trabajador o tener una causa suficiente para extinguir esa relación laboral que ya no le es rentable. En esos casos entendemos que todas estas sentencias que se han pronunciado en sentido de negar la legitimación al empresario carecen de justificación.

Y debe reformarse la jurisprudencia del antiguo Tribunal Central de Trabajo en apoyo al artículo 49 del estatuto de los trabajadores y al criterio básico en derecho procesal de que debe considerarse legitimado en los expedientes y en todo tipo de procedimientos todas aquellas personas que puedan resultar afectadas directa o indirectamente por la resolución que se haya de dictar en ese expediente. Indudablemente aquí lo es la empresa puesto que cabe y de hecho la realidad nos lo demuestra que hay trabajadores que no les interesa conseguir una declaración de incapacidad permanente total porque perciben menos que en activo y entonces o piden la invalidez absoluta o no piden subsidiariamente ningún otro tipo de invalidez porque prefieren continuar en la empresa aún con el perjuicio que supone para la misma.