

Extinción de la relación laboral basada en el reconocimiento al empresario de una Incapacidad Permanente Absoluta. ¿Cuál es el plazo prudencial que debe mediar entre la declaración de la incapacidad y la comunicación de la decisión extintiva para que opere válidamente la causa?

Belén García Romero

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

Resumen: *Extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente absoluta (IPA) ex artículo 49.1.g) del ET, con la particularidad de que la empresaria, una vez declarada en situación de IPA, no cesó en su actividad ni cerró el negocio de forma inmediata. La cuestión consiste en determinar qué ha de entenderse por plazo razonable o prudencial entre la declaración de IP del empresario y la extinción de los contratos de trabajo.*

Palabras clave: *Extinción del contrato. Incapacidad permanente absoluta del empresario. Plazo razonable entre la declaración de la incapacidad permanente y la extinción del contrato. Despido improcedente.*

Abstract: *Termination of the employment contract due to absolute permanent incapacity (IPA) ex article 49.1.g) of the ET, with the particularity that the employer, once declared to be in a situation of IPA, did not cease her activity or close the business immediately. The question is to determine what is to be understood by a reasonable or prudential period between the employer's declaration of PI and the termination of the employment contracts.*

Keywords: *Termination of the contract. Absolute permanent incapacity of the employer. Reasonable period between the declaration of permanent incapacity and the termination of the contract. Unfair dismissal.*

I. Introducción

En el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, se analiza un supuesto de extinción del contrato por incapacidad permanente absoluta (IPA) de empresaria hostelera, ex artículo 49.1.g) del ET.

Como bien es sabido, la extinción por muerte, jubilación o incapacidad del empresario se supedita a que no exista subrogación de tercero en la titularidad del establecimiento, de acuerdo con el artículo 44 del ET.

Por lo tanto, si bien el reconocimiento de la incapacidad permanente en el grado de absoluta constituye título bastante para que pueda notificarse a los trabajadores la extinción de sus contratos, en este supuesto no está claro si se mantiene la relación de causalidad entre dicha declaración y la extinción del contrato, ya que esta se

produce pasados más de diez meses de aquella declaración, durante los cuales se mantuvo la actividad empresarial.

En efecto, la empresaria, una vez declarada en situación de IPA, no cesó en su actividad ni cerró el negocio; antes, al contrario, y con el fin de continuar con la actividad hostelera, nombró a otra trabajadora para que asumiera las funciones de dirección, gestión comercial y representación legal, pasando más de diez meses, y generando en el trabajador demandante la lógica expectativa de continuar trabajando para la empresa demandada a pesar de su IPA.

La cuestión consiste en determinar qué ha de entenderse por plazo razonable o prudencial entre la declaración de IP del empresario y la extinción de los contratos de trabajo, para considerar que es válida dicha terminación de la relación laboral y no se ha producido un despido improcedente atendido el plazo transcurrido entre ambos momentos.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo. Sala de lo Social.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 600/2023, de 27 de septiembre.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCUd núm. 4408/2021.

ECLI:ES:TS:2023:3981

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excma. Sra. Dña. Concepción Rosario Ureste García.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

1. Problema suscitado

La cuestión clave del presente recurso de casación para la unificación de doctrina consiste en determinar si, tras haber sido la empresaria hostelera declarada afecta de incapacidad permanente absoluta (IPA), esta circunstancia constituye causa válida de extinción de la relación laboral o, si por el contrario, el trabajador ha sido objeto de un despido improcedente atendido el plazo de tiempo transcurrido entre el reconocimiento de la situación de incapacidad permanente absoluta y la comunicación de la decisión extintiva.

2. Hechos y antecedentes

El trabajador afectado por la extinción de su relación laboral ha venido prestando servicios en la empresa hotelera con la categoría profesional de repartidor, en virtud de contrato indefinido a jornada completa, con antigüedad desde el desde 1 de junio de 2010. En diciembre de 2018, se le reconoce a la empresaria una situación de IPA. Desde enero de 2019, una de las trabajadoras de la empresa asumió las funciones de dirección, gestión comercial y representación legal inherente a la titularidad de la empresa, hasta que, el 11 de octubre de 2019, dicha trabajadora comunicó a la parte empleadora su decisión irrevocable de dimitir en estas funciones con efectos de esa misma fecha.

El 15 de octubre siguiente la empresaria remite al trabajador un burofax en el que le comunica, con base en el artículo 49.1.g) ET, que cesaría en su prestación de servicios a partir del 31 de octubre debido a que le había sido reconocida la situación de IPA y se había producido actualmente un agravamiento de sus padecimientos que

le imposibilita continuar con la actividad empresarial y que, pese a haber intentado encontrar una solución para el mantenimiento del empleo, ha resultado inviable.

La empresaria abonó al trabajador la indemnización legal de un mes de salario y procedió a darle de baja en la Seguridad Social como al resto de trabajadores y causó, asimismo, baja en el censo de trabajadores autónomos.

Frente a dicha decisión, el trabajador interpuso demanda por despido, que fue desestimada por el Juzgado de lo Social número 2 de Almería, mediante sentencia dictada el 14 de abril de 2021, en la que declaró la válida extinción de la relación laboral entre las partes al amparo del art. 49.1.g) del ET, convalidando la misma.

La citada sentencia fue recurrida en suplicación por el trabajador ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada), que dictó sentencia el 14 de octubre de 2021, estimando el recurso contra la sentencia de instancia, en reclamación sobre despido, en la que declara que el cese del demandante constituye un despido improcedente, condenando a la empresa a optar, en el plazo de cinco días, entre la readmisión del trabajador o el abono de la correspondiente indemnización.

Los herederos de la empresaria formalizaron recurso de casación para la unificación de doctrina, aportando como sentencia de contraste la dictada por la misma Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada), de 24 de junio de 2021.

3. *Sentencias recaídas en el procedimiento*

- La sentencia de instancia es la dictada el 14 de abril de 2021 por el Juzgado de lo Social número 2 de Almería, que resuelve la demanda por despido planteada por el trabajador. Este órgano declaró la válida extinción de la relación laboral entre las partes al amparo del art. 49.1.g) del ET, convalidando la misma.
- La sentencia recurrida es la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada), el 14 de octubre de 2021 (rec. 1233/2021) que estima el recurso de suplicación contra la sentencia de instancia, que revoca, y declara que el cese del demandante constituye un despido improcedente.

Argumenta esta Sala que la empresaria cuando fue declarada afecta de IPA no decidió cesar su actividad ni cerrar el negocio. Por el contrario, y con el fin de continuar con la actividad hostelera, nombró a otra trabajadora para que asumiera las funciones de dirección, gestión comercial y representación legal, pasando más de diez meses, y generando en el demandante la lógica expectativa de continuar trabajando para la demandada a pesar de su incapacidad.

- La sentencia de contraste es la dictada por la misma Sala de 24 de junio de 2021 (rec. 784/2021), que confirmó la de instancia en la que declaró la válida extinción de la relación laboral de la trabajadora, que prestaba servicios como repartidora de pizza para la misma empleadora desde 2010. En consecuencia, resulta concorde la fecha de declaración de la IPA, e igualmente coincidente la de la decisión extintiva respecto de la allí actora y la baja censal, así como el contenido de las correlativas cartas de despido.

La referencial pone el acento en la imposibilidad de poder continuar con el negocio dado el empeoramiento de la enfermedad que sufría la empleadora, obviando la existencia de un periodo en el que encomienda a otra trabajadora las labores de gestión del negocio, pero citando la doctrina que refería la actuación del empresario jubilado como mero propietario.

En definitiva, como se observa, ambas resoluciones judiciales se enfrentan a hechos idénticos, pero llegan a pronunciamientos divergentes.

IV. Posición de las partes

La parte recurrente en el presente recurso de casación- los herederos de la empresaria- denuncian que la sentencia de suplicación incurre en aplicación e interpretación errónea de lo dispuesto en el artículo 49.1 g) del ET, en el entendimiento que del mismo precepto ha venido haciendo la jurisprudencia del Tribunal Supremo (citan por todas la STS de 25 de abril de 2000, rcud. 2118/1999).

La parte recurrida- el trabajador despedido- considera que la sentencia de suplicación impugnada aplica adecuadamente la doctrina del Tribunal Supremo (STS 3460/2000) en relación con el artículo 49.1.g) ET por suponer una vulneración del tiempo prudencial y razonable para el cierre de una empresa tras el reconocimiento de una incapacidad permanente.

Para el Ministerio Fiscal, la doctrina correcta se encuentra en la referencial. Postula la procedencia del recurso indicando el empeoramiento de la enfermedad de la empresaria, su baja del régimen de autónomos y la no disponibilidad de los trabajadores para hacerse cargo del negocio vía artículo 44 ET, como fundamento de la decisión de cierre de la empresa, notificándose a los trabajadores, e indemnizándoles con la mensualidad establecida, y que, por tanto, el plazo de 10 meses entre una y otra acción parece proporcionado y racional dentro de los parámetros exigidos.

V. Normativa aplicable al caso

La norma aplicable al caso es el artículo 49.1 g) del Estatuto de los trabajadores atinente a la extinción del contrato por imposibilidad subjetiva del empresario.

El precepto mencionado dispone que el contrato se extinguirá, entre otras causas, por “muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante”.

VI. Doctrina básica

La sentencia glosada revisa la doctrina de la Sala IV del Tribunal Supremo acerca de la jubilación como causa extintiva de la relación laboral (que se aplica también a los otros supuestos de extinción previstos en el artículo 49.1.g) ET, como son la muerte o incapacidad permanente del empresario), así como en relación con el requisito de concurrencia de un plazo razonable o prudencial entre la causa extintiva y el cese de la actividad empresarial.

En primer término, se cita la STS de 25 de abril de 2000, rcud. 2118/1999, dictada en SG. En ella se señalan las exigencias dimanantes de aquel precepto para que opere válidamente la causa extintiva: que haya tenido lugar la jubilación del empresario, y que, además, se hubiera producido el cierre o cese de la actividad de la empresa por tal causa.

Es decir, las citadas causas “no justifican por si solas la extinción de los contratos de trabajo”, sino que es necesario un doble encadenamiento causal: la incapacidad del empresario (o su muerte o jubilación) ocasiona el cierre de la explotación, y este cierre, dimanante de esa causa, justifica la extinción de los contratos de trabajo.

En el plano temporal, la misma sentencia descarta la necesidad de que siempre sean coincidentes el momento de la jubilación (aquí declaración de IPA) y el cierre de la empresa y subsiguientes extinciones de las relaciones de trabajo, puesto que entre uno y otros puede mediar un plazo prudencial. “La finalidad de este plazo (...) es, fundamentalmente, el facilitar la liquidación y cierre del negocio o incluso su posible transmisión; y la duración de tal plazo dependerá de las circunstancias concurrentes en cada caso, no pudiéndose fijar reglas generales aplicables a todos los supuestos”.

En el caso de autos de esta sentencia habían transcurrido siete años entre la jubilación y la desaparición de la empresa y los ceses de los trabajadores, de forma

que se descartó la necesaria relación de causalidad, considerando que la jubilación no constituía en dicho supuesto una causa extintiva real sino un mero pretexto o subterfugio. En sentido similar se pronunciaron las STS de 9 de febrero de 2001 (rcud. 1106/2000), cuando el plazo de referencia superaba los cinco años y en la STS de 8 de junio de 2001 (rcud. 693/2000), en un supuesto en que el lapso de tiempo era de dos años y ocho meses.

En otras sentencias, en cambio, el Tribunal Supremo ha considerado lícita la actividad liquidadora de un despacho de abogados tras la jubilación del titular y el carácter razonable del plazo, como sucede en la STS de 20 de junio de 2017 (rcud. 1654/2015).

En la misma línea, se sitúa la STS de 20 octubre de 2016 (rcud. 978/2015), en la que se examina un supuesto de incapacitación judicial del titular de una empresa- una mercería, como causa extintiva de la relación laboral de una trabajadora. En este supuesto, el empresario era pensionista de jubilación por el RETA desde el 2000, pero continuó ocupándose del negocio hasta el 2012, en el que el negocio pasó a estar gestionado por los hijos al haberse iniciado un proceso de incapacitación judicial. Una vez que concluyó dicho procedimiento, se procedió a comunicar la decisión extintiva del contrato de la trabajadora. La Sala declaró la validez de la extinción contractual producida por esa incapacitación considerando justificado que los hijos del empresario se hicieran cargo de la empresa durante la tramitación del proceso de jurisdicción voluntaria, y durante un mes y medio más, hasta que tiene lugar el acuerdo de liquidación de la mercería y la extinción del contrato de la entonces trabajadora demandante.

VII. Parte dispositiva

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1. Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Maximiliano, D. Miguel y D.^a Juliana. Casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada) el 14 de octubre de 2021 (rollo 1233/2021) y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, se desestima el recurso de tal clase formulado por D. Romualdo, confirmando y declarando la firmeza de la resolución dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de los de Almería de fecha 14 de abril de 2021, en sus autos nº 1713/2019.

2. No procede efectuar pronunciamiento en costas y sí la devolución del depósito y de las consignaciones o aseguramientos prestados en su caso para recurrir.

VIII. Pasajes decisivos

Los principales pasajes se recogen en el fundamento jurídico Tercero de la Sentencia glosada.

2. (...)

Se afirma así un doble encadenamiento causal: la incapacidad del empresario ocasiona el cierre de la explotación, y este cierre, dimanante de esa causa, justifica la extinción de los contratos de trabajo.

En el plano temporal, la resolución descarta la necesidad de que siempre sean coincidentes el momento de la jubilación (aquí declaración de IPA) y el cierre de la empresa y subsiguientes extinciones de las relaciones de trabajo, puesto que entre uno y otros puede mediar un plazo prudencial. "La finalidad de este plazo en los supuestos de jubilación es, fundamentalmente, el facilitar la liquidación y cierre del negocio o incluso su posible transmisión; y la duración de tal plazo dependerá de las circunstancias concurrentes en cada caso, no pudiéndose fijar reglas generales aplicables a todos los supuestos."

3. *El actual caso comparte con el que se acaba de reseñar la concurrencia de la causa extintiva invocada para acordar el cese contractual de la parte actora, así la dimanante de la situación de incapacidad del empleador o empresario. Difiere en cuanto al lapso que media entre la declaración de incapacidad y la decisión de poner fin a la relación laboral, lapso en el que a su vez sucede la encomienda de la gestión del negocio a una tercera persona, así como en la alusión a un proceso de agravamiento de la salud de la empresaria.*

(...)

La extinción de los contratos se anudó a la situación de incapacidad que sufría la empresaria, al empeoramiento y al fracaso de la gestión encomendada a una de sus trabajadoras, evidenciando la relación causal entre el estado incapacitante de la parte empleadora y la determinación de poner fin a la actividad empresarial.

Resultan conformes a la doctrina de esta Sala IV la argumentación y decisión adoptadas por la sentencia de contraste, que mantiene la conexión entre la declaración de incapacidad permanente absoluta de la empleadora, su agravamiento, y la decisión de ruptura de la relación laboral, tesitura que genera la validez de la extinción de conformidad con lo prevenido en el art. 49.1.g) ET, y que excluye, en definitiva, la calificación del cese del trabajador como despido improcedente.

IX. Comentario

La cuestión nuclear de la sentencia comentada gira en torno a la razonabilidad del plazo que media entre la concurrencia de la causa extintiva del contrato por imposibilidad subjetiva del empresario debido a la declaración de la situación de incapacidad permanente absoluta y el cese en la actividad y extinción de los contratos.

Aunque el artículo 49.1.g) ET no lo impone explícitamente, tanto la doctrina científica como la jurisprudencia han venido exigiendo el respeto de un plazo prudencial o razonable. En esta ocasión, el Alto Tribunal examina la doctrina contenida en varias sentencias de la propia Sala. En algunas de ellas se ha juzgado excesivo el plazo- de siete años, de cinco o incluso de dos años y dos meses- transcurrido entre la causa de extinción y el cierre de la empresa, para considerar válida la extinción de los contratos de trabajo (STS; 25-4-2000; rcud. 2118; STS 9-2-2001; rcud. 1106/2000; STS 8-6-2001, rcud. 693/2000). En cambio, en el presente caso, toma como referencia directa la STS de 20-10-2016, rcud. 978/2015, que comparte con el actual caso la causa extintiva- la incapacidad del empresario- aunque difiere en cuanto al lapso de tiempo que media entre la declaración de incapacidad y la decisión de poner fin a la relación laboral.

Además, el caso aquí comentado presenta unas circunstancias peculiares. Así, de un lado, entre la declaración de la IPA y la comunicación de la decisión de poner fin a la relación laboral, se produce la encomienda de la gestión del negocio a una tercera persona, que dura diez meses. De otro lado, se hace referencia a un proceso de agravamiento de la salud de la empresaria.

Precisamente, son esas circunstancias específicas las que determinarán el carácter razonable o no del tiempo transcurrido entre la fecha de reconocimiento de la IPA (17 de diciembre de 2018) y la fecha de la comunicación al trabajador de su cese (el 15 de octubre de 2019). Entre medias, necesitó apoyo de una de las trabajadoras de la empresa para la gestión del negocio desde enero de 2019 al 11 de octubre de ese mismo año, fecha en la que presentó su dimisión irrevocable. Durante ese periodo de diez meses persiste la situación de IPA de la empresaria, quien padece un agravamiento de su enfermedad.

En consecuencia, la Sala considera que la declaración de incapacidad “se torna en un elemento esencial de la decisión extintiva, del cese de actividad, esencialidad que no empaña la atribución o delegación de facultades durante un lapso que, en este caso, puede calificarse de prudencial para la búsqueda de soluciones y mantenimiento de los puestos de trabajo. Este periodo pretendía cumplir el objetivo con el que ha sido

configurado jurisprudencialmente”: facilitar una eventual transmisión- que no llega a producirse-. o la propia liquidación y cierre del negocio, que finalmente tuvo lugar el 31 de octubre de 2019.

Para la Sala IV, no cabe duda de que la extinción de los contratos se vinculó a la situación de incapacidad que sufría la empresaria, al empeoramiento y al fracaso de la gestión encomendada a una de sus trabajadoras, evidenciando la relación causal entre el estado incapacitante de la parte empleadora y la determinación de poner fin a la actividad empresarial,

En definitiva, declara conformes a la doctrina de la Sala IV la argumentación y decisión adoptadas por la sentencia de contraste, que mantiene la conexión entre la declaración de incapacidad permanente absoluta de la empleadora, su agravamiento, y la decisión de ruptura de la relación laboral. De ello se deriva la validez de la extinción contractual de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.1.g) ET, y que excluye, en definitiva, la calificación del cese del trabajador como despido improcedente.

X. Apunte final

La sentencia comentada es coherente con la exigencia jurisprudencial de respetar un plazo de tiempo razonable entre la concurrencia de la causa extintiva de la relación laboral, por muerte, jubilación o incapacidad permanente del empresario y la comunicación de la decisión extintiva de la relación laboral. Dicho plazo no puede determinarse de forma general para todos los supuestos, sino que dependerá de las circunstancias concurrentes en cada caso. Lo esencial es que se mantenga la conexión entre la causa extintiva y el cese, sin que aquella aparezca como un mero pretexto para extinguir la relación laboral. De ello dependerá que dicha extinción contractual se considere válida o se califique como despido improcedente. En este caso, ha quedado acreditado que la extinción de los contratos se anudó a la declaración de incapacidad permanente de la empresaria y que el mantenimiento de la actividad durante diez meses, mediante la encomienda de la gestión a otra trabajadora de la empresa, es un plazo razonable, al tener como finalidad la búsqueda de soluciones para mantener los puestos de trabajo mientras se facilitaba una transmisión, que al verse frustrada, condujo a la liquidación y cierre del negocio.