



APM 3.9.

Publicación digital. - Asociación Profesional de
la Magistratura

LOURDES SÁNCHEZ PUJALTE

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 7 DE
ALICANTE

LAS MULTIPLES DERIVADAS DE LA SENTENCIA DEL TJUE DE 18 DE ENERO DE 2024 (ASUNTO C-631/22 Ca Na Negreta):

¿UN NUEVO CONCEPTO DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL?

El presente artículo tiene por objeto ofrecer una reflexión, entre las muchas que se pueden realizar, a partir del dictado de la STJUE DE 18 DE ENERO DE 2024 (Asunto C-631/22) tras el planteamiento de la cuestión prejudicial por Auto del TSJ de las Islas Baleares de 22 de septiembre de 2022. Si bien la sentencia tiene muchas derivadas y nos permite analizar las implicaciones que va a generar para los empresarios respecto a la posible extinción de la relación laboral por razón del reconocimiento de la incapacidad permanente (art. 49.1e ET), también ofrece nuevas perspectivas sobre la posible -cuasi necesaria- aparición de una nueva causa de despido objetivo por ineptitud sobrevenida- o el concepto mismo de discapacidad en nuestro derecho interno en relación con la incapacidad permanente. Al mismo tiempo, permite abrir los ojos a un nuevo concepto de incapacidad permanente total, ya no puesta en relación con el trabajo habitual, sino un nuevo concepto en el que posiblemente se tenga que examinar la limitación funcional para un determinado puesto de trabajo y no con relación a una profesión entendida como categoría o grupo profesional.

Podría detenerme en esta última cuestión, lanzando una serie de preguntas que despiertan mi curiosidad: un nuevo concepto de incapacidad permanente asociada a un concreto puesto de trabajo y no a un grupo o categoría profesional, ¿obliga necesariamente a reconfigurar o a eliminar la incapacidad permanente parcial y las lesiones permanentes no invalidantes?, ¿obliga a reconfigurar el régimen de incompatibilidad hoy existente entre este tipo de prestaciones de seguridad social y el trabajo, art. 198 LGSS?, ¿un nuevo sistema de graduación de las incapacidades en las que la incapacidad permanente quede reservada al grado de absoluta ante la imposibilidad de

desempeñar cualquier tipo de trabajo, y la gran invalidez, cuando se necesite el concurso de tercera persona para los actos esenciales de la vida?, ¿Cómo quedaría el procedimiento de revisión de grado de la incapacidad permanente art. 200 LGSS? Si hay mejoría, el empresario ¿debe intentar ofrecer al trabajador otro puesto con distintas funciones más exigentes que al tiempo de reconocerle la incapacidad permanente total? Si hay agravamiento ¿el empresario tiene que acreditar que no puede reubicar al trabajador y si ello sucede, operaría automáticamente la causa de extinción de la relación laboral o debe primar el derecho al trabajo y a la inserción laboral del trabajador declarado incapaz?

Es decir, la sentencia tiene consecuencias directas para los empresarios, lo que va a exigir por parte de éstos un esfuerzo previo para no extinguir el contrato, con el consiguiente -y relevante- papel que adquirirán en este punto los servicios de prevención de la empresa, pues su informe podrá ser determinante para saber si, en esa organización y para ese puesto de trabajo, se pueden llevar a cabo los “ajustes razonables”; va a determinar un cambio de comportamiento del empresario, que tendrá que justificar que no hay posibilidad de reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo en la empresa a fin de que la extinción no sea declarada improcedente y evite el coste de la indemnización o que se puede realizar con unos costes financieros desproporcionados para la compañía. También se dirigen sus consecuencias hacia el Estado español, al que parece exhortar a adoptar modificaciones legislativas, ya sea en cuanto a la regulación de las causas de extinción del contrato de trabajo y la reforma del art. 49.1e)ET, ya en orden a una nueva reconfiguración legal del concepto de incapacidad permanente, de sus grados, con nuevas definiciones legales (arts. 193 y 194 LGSS), o bien promoviendo ese desarrollo reglamentario tan ansiado durante años y que a día de hoy no se ha producido.

No es demasiado aventurado pensar que esta sentencia pueda desembocar en una reforma del art. 49.1e) ET, en el sentido de que donde ahora dice: *El contrato de trabajo se extinguirá: [...] e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.* podrá decir *“El contrato de trabajo se extinguirá: [...] e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente absoluta del trabajador. En el caso de que el trabajador sea declarado en situación de incapacidad permanente total, el contrato podrá extinguirse si el empresario acredita que ha adoptado todas las medidas a su alcance para mantener el empleo del trabajador, realizando los ajustes razonables o, en caso contrario, que tales medidas suponen una carga desproporcionada o excesiva para el empresario”*

Sin embargo, con o sin reforma del art. 49.1e)ET, lo cierto y verdad es que examinar a la luz de esta sentencia el comportamiento del empresario, exige valorar una serie de conceptos jurídicos indeterminados, cuando se habla de “razonabilidad” en los ajustes o de “carga desproporcionada o excesiva” para el empresario, en la que se podrá atender a los costes financieros u otros de distinta naturaleza, así como atender a las circunstancias concretas del tipo de empresa, volumen, sector o plantilla.

Pero mi mirada se detiene en otro aspecto que me preocupa, pues la sentencia también tiene consecuencias que van indirectamente dirigidas a las Entidades Gestoras, más concretamente, en cómo este pronunciamiento y las conclusiones que alcanza el

Tribunal europeo pueden modificar o alterar el criterio hasta ahora mantenido por la entidad gestora (INSS) para el reconocimiento de las incapacidades permanentes, especialmente para el reconocimiento de la incapacidad en grado de total. Para explicarlo debo resaltar algunas consideraciones que entiendo relevantes de la propia sentencia y finalmente resumiré las conclusiones a las que llego sobre esta cuestión y por qué motivos.

De todos los razonamientos es importante destacar que la sentencia cita, entre otros, el artículo 27, apartado 1, de la Convención de la ONU, y el TJUE tiene dicho que la Directiva 2000/78 debe interpretarse, en la medida de lo posible, de conformidad con la Convención de la ONU, y por tanto sus artículos pueden invocarse para interpretar las disposiciones de la citada directiva (en este sentido, la sentencia de 21 de octubre de 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19). Ese art. 27 dispone:

«Los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. **Los Estados Parte salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:**

[...]

i) velar por **que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;**

[...]

k) promover **programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo** dirigidos a personas con discapacidad.»

También son relevantes los siguientes considerandos de la Directiva 2000/78, en los que se basa la sentencia analizada, que tienen el siguiente tenor:

«(16) La adopción de medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo desempeña un papel importante a la hora de combatir la discriminación por motivos de discapacidad.

(17) **La presente Directiva no obliga a contratar, ascender, mantener en un puesto de trabajo o facilitar formación a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate o para seguir una formación dada, **sin perjuicio de la obligación de realizar los ajustes razonables** para las personas con discapacidad.**

[...]

(21) Para **determinar si las medidas en cuestión dan lugar a una carga desproporcionada, deberían tenerse en cuenta, particularmente, los costes financieros y de otro tipo que estas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda**

El órgano remitente de la cuestión prejudicial, TSJ Islas Baleares, pregunta al TJUE si

la normativa española contraviene las disposiciones de la directiva, al no obligar al empresario a realizar ajustes razonables para reubicar al trabajador que ha sido declarado en situación de incapacidad permanente total, y más concretamente y con base en la jurisprudencia del Tribunal Supremo, de la que se desprende que, si bien la incapacidad permanente total no obliga al empresario a despedir al trabajador, dicho empresario no está obligado, sin embargo, a realizar esa reubicación, salvo que así esté establecido convencional o contractualmente.

Por consiguiente plantea la compatibilidad o no de la normativa nacional controvertida en el litigio principal con el artículo 5 de la Directiva 2000/78, a la luz de la Sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail (C-485/20, EU:C:2022:85) de la que se desprende que el empresario está obligado a adoptar las medidas adecuadas para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

Destaca la Sentencia del TJUE entre sus consideraciones que ***“El hecho de que el trabajador de que se trata hubiera solicitado que se le reconociera esa incapacidad permanente total y de que tuviera conocimiento de que dicha normativa confería a su empleador el derecho a resolver su contrato de trabajo a raíz de ese reconocimiento no significa, a este respecto, que ese trabajador hubiera dado su consentimiento a la extinción de dicho contrato. Por consiguiente, una resolución en virtud de dicha normativa está comprendida entre las «condiciones de despido», en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78, puesto que constituye una extinción del contrato de trabajo no deseada por el trabajador”.***

Asimismo, el artículo 5 de la Directiva 2000/78 **no puede obligar al empresario a adoptar medidas que supongan una carga excesiva para él.** Además, en cualquier caso, solo existe la posibilidad de destinar a una persona con discapacidad a otro puesto de trabajo si **hay por lo menos un puesto vacante que el trabajador en cuestión pueda ocupar** (sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail, C-485/20, EU:C:2022:85, apartados 45 y 48).

Concluye la Sala Primera del TJUE ***“En efecto, tal normativa nacional, en virtud de la cual un trabajador con discapacidad está obligado a soportar el riesgo de perder su empleo para poder disfrutar de una prestación de seguridad social, menoscaba el efecto útil del artículo 5 de la Directiva 2000/78, interpretado a la luz del artículo 27, apartado 1, de la Convención de la ONU, según el cual se debe salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, y el mantenimiento en el empleo. Al asimilar una «incapacidad permanente total», que solo afecta a las funciones habituales, al fallecimiento de un trabajador o a una «incapacidad permanente absoluta» que, según las observaciones escritas del Gobierno español, designa una incapacidad para todo trabajo, dicha normativa nacional es contraria al objetivo de integración profesional de las personas con discapacidad a que se refiere el artículo 26 de la Carta.”***

Por último, el Gobierno español en sus observaciones escritas, arguye que el Estado miembro afectado es el único competente para organizar su sistema de seguridad social y determinar los requisitos para la concesión de las prestaciones en materia de seguridad social, argumento que la Sala rechaza recordando que *“en el ejercicio de dicha competencia, ese Estado miembro debe respetar el Derecho de la Unión [véase, en este sentido, la sentencia de 30 de junio de 2022, INSS (Acumulación de pensiones de incapacidad permanente total), C-625/20, EU:C:2022:508, apartado 30 y jurisprudencia citada]”*.

Así pues, termina razonando la Sala **“una normativa nacional en materia de seguridad social no puede ir en contra, en particular, del artículo 5 de la Directiva 2000/78**, interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta, convirtiendo la discapacidad del trabajador en una causa de despido, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables.

Es decir, a pesar de que la cuestión prejudicial planteada se basa en el análisis del art. 49.1e)ET como causa de despido en relación a las “condiciones de despido” en el sentido a que se refiere el art. 3, apartado 1, letra c) de la Directiva, y se planteaba en el seno de un procedimiento de despido, al impugnar el trabajador la decisión del empresario de extinguir el contrato de trabajo por concurrir una causa legalmente establecida, la sentencia acaba considerando que *“una normativa en materia de seguridad social -en este caso incapacidad permanente total en relación a las tareas esenciales de una profesión- no puede ir en contra del art. 5 de la Directiva*. De ahí que me refiera a las importantes implicaciones que la sentencia auguro puede tener para con el INSS y la TGSS.

Entiendo que esto va a suponer que el INSS deje de verle sentido a reconocer este tipo de prestaciones cuando prevea que el trabajador pueda y quiera conservar su empleo, y desee mantener su inserción laboral en la empresa, pues a día de hoy la prestación del 55% de la base reguladora -incluso hasta el 75%,- está prevista si se deja de trabajar porque se entiende que su capacidad funcional residual es incompatible con el desempeño de dicho trabajo y, por ello, en tanto se mantenga el concepto de incapacidad permanente total en relación a una determinada profesión habitual, la interpretación de los órganos evaluadores va a ser más restrictiva en el examen de la capacidad funcional. Ello, por consiguiente, se va a trasladar a los tribunales y, si no se declara taxativamente compatible la prestación de ipt con el trabajo en otro puesto dentro de la empresa, ello puede provocar un ‘efecto boomerang’ por el que se empiecen a denegar incapacidades permanentes en grado de total porque esta prestación, tal y como hoy está entendida, deje de tener sentido, y máxime si pensamos en un mercado laboral cada vez más cambiante, rápido y fugaz en el que ya no existe una profesión habitual durante muchos años de la vida laboral de una persona; cada vez los trabajos son menos especializados, los trabajadores ocupan a lo largo de su vida laboral profesiones más diversas y pueden tener incluso distintas “profesiones habituales” a lo largo de una vida laboral cada vez más corta.

Y este planteamiento hipotético no es casual ni gratuito. Para llegar a esta conclusión observo y analizo qué posiciones han adoptado las Entidades Gestoras en otros

casos anteriores en los que se ha afirmado por el TJUE que la normativa de Seguridad Social en España iba en contra de alguno de los mandatos de la Directiva 2000/78. Y compruebo que el efecto vinculante de los pronunciamientos del TJUE ha sido desoído por estos Organismos con las consecuencias perniciosas que ello ha traído, tanto para el justiciable, que ve demorado el reconocimiento de sus derechos conforme a las normas imperativas del derecho de la Unión, como los propios tribunales, que hemos recibido “avalanchas” de reclamaciones frente a las entidades gestoras con el fin de reconocer unos derechos que no eran atendidos en vía administrativa con la diversidad de pronunciamientos que se han dado hasta la unificación de criterio por parte del Tribunal Supremo.

El ejemplo más reciente es el de la STJUE de 14 de septiembre de 2023 (C-113/22) y la posterior Sentencia del Pleno del Tribunal Supremo nº 977/2023, de fecha 15 de noviembre de 2023, RCUUD Nº 5547/22.

Esta sentencia del TJUE resuelve la cuestión prejudicial planteada por Auto de 22 de febrero de 2022 por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia y tenía por objeto la interpretación de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

El órgano remitente plantea la cuestión de si la práctica del INSS expuesta y publicada en el Criterio de Gestión 1/2020, consistente en denegar sistemáticamente a los hombres la concesión del complemento de maternidad y obligarlos a reclamarlo en vía judicial, debe considerarse, de acuerdo con la Directiva 79/7, una discriminación distinta a la discriminación derivada del artículo 60 de la LGSS, tal como fue declarada mediante la sentencia de 12 de diciembre de 2019, Instituto Nacional de la Seguridad Social (Complemento de pensión para las madres) (C-450/18, EU:C:2019:1075) y si se debe considerar, de acuerdo con la citada Directiva 79/7, un incumplimiento que, en sí mismo considerado, ese incumplimiento administrativo constituye una discriminación por razón de sexo, y debe ordenar a dicha autoridad no solo que conceda al interesado el complemento de pensión solicitado, sino también que le abone una indemnización por daños y perjuicios que surta efectos disuasorios y que, asimismo, le reembolse por este concepto las costas y los honorarios de abogado en que el interesado haya incurrido con ocasión del procedimiento judicial, obligando así al interesado a hacer valer su derecho al complemento en vía judicial.

Y en este caso el Tribunal resuelve de forma afirmativa la cuestión planteada considerando una discriminación en sí misma, contraria a la directiva, la practica adoptada por el INSS al dictar el criterio de gestión 1/2020, que contravenía directamente lo resuelto por la Sentencia del mismo Tribunal de 12 de diciembre de 2019. Considera el TJUE que:

- - se ha producido una **discriminación relativa a los requisitos procedimentales** que regulan la propia concesión del complemento, además de una discriminación relativa a los requisitos materiales de concesión del complemento de pensión litigioso.

- - por ello, el órgano jurisdiccional nacional que conoce de una demanda presentada frente a dicha resolución **no puede limitarse a reconocerle el derecho a ese complemento de pensión con efectos retroactivos** al varón, pues ello no sirve para subsanar los perjuicios derivados del carácter discriminatorio de los referidos requisitos procedimentales.
- - Debe poder disfrutar igualmente, **además de una reparación pecuniaria adecuada, en el sentido de que ha de permitir compensar íntegramente los perjuicios efectivamente sufridos** como consecuencia de la discriminación, según las normas nacionales aplicables.
- - El Derecho español prevé efectivamente tal posibilidad, en la medida en que del **artículo 183 de la Ley 36/2011** se desprende que los órganos jurisdiccionales competentes en materia de seguridad social deben conceder una indemnización a las víctimas de una discriminación, con el fin de restablecerlas en su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.
- - Los gastos, incluidas las **costas y los honorarios de abogado**, en que haya incurrido el varón para hacer valer su derecho al complemento de pensión litigioso deben poder tenerse en cuenta en concepto de reparación pecuniaria

Y como se ha dicho, en aplicación de la anterior sentencia, y en palabras del Alto Tribunal entendió la Sala en la referida Sentencia del Pleno de 15/11/2023 que, *“en su labor unificadora y conformadora de la jurisprudencia, debía pronunciarse también sobre la cuantificación de la referida indemnización de suerte que permita a los distintos órganos judiciales del orden social operar al respecto con homogeneidad, aportando seguridad jurídica y evitando la multiplicación de los litigios sobre la cuestión”* y consideró 1800€ como cuantía indemnizatoria ajustada y razonable por la discriminación sufrida. La Sentencia del Pleno ha sido reiterada en sentencias posteriores, de fecha 24 de enero de 2024, nº 375, 377, 379, 330 y 382/2024).

Esta sentencia supuso un paso más, pues el mensaje que se envía a los Órganos administrativos gestores de las prestaciones por parte del TJUE es rotundo: no sólo es vinculante lo que resuelva en cuanto a si una norma nacional de seguridad social contraviene los preceptos de una directiva europea, que debe ser cumplido, sino que si el órgano gestor competente no adopta las medidas necesarias para inaplicar la norma o para cumplir los mandatos de dicha sentencia, aplicando de forma preferente la normativa comunitaria respecto de la norma interna, el Órgano administrativo competente podrá ser condenado por los sucesivos incumplimientos, si estos suponen un nuevo óbice añadido que puede convertirse en acto discriminatorio a la luz de los considerandos de las Directivas de aplicación.

Hilando los argumentos expuestos en esta sentencia con mis consideraciones anteriores sobre la actuación de las Entidades Gestoras, se puede concluir que los pronunciamientos de la Sala del TJUE son directamente vinculantes no sólo para los órganos Judiciales como intérpretes y aplicadores del derecho nacional y del derecho de

la Unión y para el Estado miembro y el Gobierno Español, que se ve intimado a adoptar las reformas legislativas necesarias, en este último caso reformando el art. 60 LGSS, y en el primero, que daba origen a estas líneas, a la más que probable reforma del art. 49.1e) ET, sino que deben ser cumplidos por las propias Entidades Gestoras.

No en vano por el TJUE en la Sentencia de 14 de septiembre de 2023 (C-113/22) se dice: *“resulta conforme con la jurisprudencia consolidada del Tribunal de Justicia según la cual, una vez que se ha constatado la existencia de una discriminación contraria al Derecho de la Unión y mientras no se adopten medidas que restablezcan la igualdad de trato, el respeto del principio de igualdad solo puede garantizarse concediendo a las personas de la categoría desfavorecida las mismas ventajas de las que disfrutaban las personas de la categoría privilegiada. En ese supuesto, el órgano jurisdiccional nacional debe dejar sin aplicar toda disposición nacional discriminatoria, sin solicitar o esperar su previa derogación por el legislador, y debe aplicar a los miembros del grupo desfavorecido el mismo régimen del que disfrutaban las personas incluidas en la otra categoría (sentencias de 21 de junio de 2007, Jonkman y otros, C-231/06 a C-233/06, EU:C:2007:373, apartado 39, y de 9 de marzo de 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, apartados 66 y 67 y jurisprudencia citada).*

Y continúa diciendo: *“Semejante obligación incumbe, por lo demás, no solo a los órganos jurisdiccionales nacionales, sino también a todos los órganos del Estado, incluidas las autoridades administrativas nacionales encargadas de aplicar ese régimen (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de marzo de 2022, Grossmania, C-177/20, EU:C:2022:175, apartado 46 y jurisprudencia citada)”*. Por tal motivo resulta dicha obligación extensiva al INSS, pues el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE prescribe: *“La presente Directiva se aplicará: a) a los regímenes legales que aseguren una protección contra los siguientes riesgos: enfermedad, invalidez, vejez, accidente laboral y enfermedad profesional, desempleo...”*. Y asimismo, el artículo 4, apartado 1, de la misma Directiva contempla *“El principio de igualdad de trato supondrá la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, en especial con relación al estado matrimonial o familiar, particularmente en lo relativo a: el ámbito de aplicación de los regímenes y las condiciones de acceso a los mismos...”*

Por último, en sentido similar, respecto a la protección por desempleo de las empleadas del hogar incluidas dentro de ese sistema especial de la Seguridad Social, el mismo mandato se dirigió frente al Servicio Público de Empleo Estatal y la TGSS, en tanto que la importante Sentencia del TJUE de 24 de febrero de 2022, Asunto C-389/20, en relación a la cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 2 de Vigo declaró que: *“El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición nacional que excluye las prestaciones por desempleo de las prestaciones de seguridad social concedidas a los empleados de hogar por un régimen legal de seguridad social, en la medida en que dicha disposición sitúe a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los*

trabajadores y no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.”. Esta sentencia trajo consigo la reforma de la acción protectora por Desempleo para las trabajadoras incluidas en este Sistema Especial a través del Real Decreto–ley 16/2022, de 6 de septiembre, que reconoció la prestación por desempleo para el colectivo y la cotización por desempleo como obligatoria a partir del 1 de octubre de 2022.

En definitiva, habrá que estar expectantes ante la actuación del legislativo, de las Entidades Gestoras y Colaboradoras con la Seguridad Social y de mismos empresarios, ante el inmenso horizonte que se presenta tras la última sentencia del TJUE, pues se abren muchas dudas que parecen dirigirnos a una escenario de elevada litigiosidad, en el que primará la protección de las personas discapacitadas, pero en el que también deberá de garantizarse la seguridad jurídica y la previsibilidad en las decisiones judiciales, la sostenibilidad del sistema de pensiones y de protección social y la necesaria salvaguarda de los intereses empresariales.