

Prohibido el despido automático del trabajador con discapacidad

REFORMA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES/ Para despedir al empleado, la empresa tendrá que demostrar que no puede asumir la adaptación del puesto, a pesar de las subvenciones aprobadas.

M.Valverde. Madrid. Las empresas no podrán despedir automáticamente a un trabajador por una incapacidad sobrevenida en el desempeño de su función en la misma. O dicho técnicamente, por invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente temporal. Es más, para despedir al trabajador en estos casos, las empresas tendrán que demostrar que éste no tiene posibilidades de seguir trabajando en la misma, porque es imposible adaptarle un puesto de trabajo a sus circunstancias. O también que es un coste excesivo para la sociedad mercantil.

Este es el sentido de la reforma del artículo 49.1e del Estatuto de los Trabajadores que aprobó ayer el Consejo de Ministros. Curiosamente, también está en línea con la reforma del artículo 49 de la Constitución que el Parlamento hizo en enero para sustituir las expresiones de “disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos” por discapacitados.

El proyecto de ley quiere “ofrecer un empleo decente para las personas con discapacidad, eliminando una discriminación como la que suponía el despido automático en determinadas situaciones de discapacidad”. Además, la norma resalta que frente al

despido, “se trata de dar prioridad a opciones como la adaptación del puesto de trabajo o el pase a otras funciones” del empleado afectado. Es decir de mantenerle trabajando. “La incapacidad permanente no ha de suponer la muerte civil y laboral del trabajador”, dijo ayer Yolanda Díaz, vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, tras el Consejo de Ministros.

Por tanto, la norma dice que “será obligatorio que las empresas hagan los ajustes razonables que permitan a las personas con discapacidad ejercer su derecho al trabajo, incluso si acceden a la situación de discapacidad con posterioridad al inicio de su actividad profesional”. Tanto si la discapacidad ocurre en la empresa, o fuera de la misma, mientras se mantenga la relación laboral.

La decisión del trabajador Bien es verdad que la persona afectada por una discapacidad debe decidir primero si desea seguir trabajando. En ese caso, y en el plazo de un mes desde su incorporación a la empresa, el trabajador “tiene derecho a la adaptación del puesto de trabajo o al cambio a otro puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación”. Será entonces cuando la em-



Yolanda Díaz, vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, ayer, tras el Consejo de Ministros.

presa “disponga de tres meses, como máximo, para adaptar el puesto de trabajo a las nuevas necesidades [del empleado]; para cambiarlo a otra posición [dentro de la empresa], o para extinguir el contrato en el caso de que concurren los elementos necesarios para que se dé esta situación”.

Es decir, que sea excesivo el coste de la adaptación del trabajador con discapacidad. O que sea imposible crear un

nuevo puesto para el empleado en esta situación. Especialmente en empresas con muy pocos empleados.

Mientras el trabajador espera la decisión de la empresa percibirá el subsidio de Incapacidad Temporal, lo que permitirá evitar vacíos de cobertura en la protección. Es decir que, en ningún caso, el trabajador se quedará sin ingresos.

Para considerar si la empresa incurre en un gasto excesivo, la administración debe

tener en cuenta el puesto de trabajo “el salario medio, el tamaño [de la plantilla] y el volumen de negocio de la empresa”. Incluso, el texto del proyecto de ley regula si existe la posibilidad de salvar el empleo de la persona afectada, de no despedirla, “si los gastos de adaptación [del puesto de trabajo] pueden sufragarse con ayudas o subvenciones públicas de manera parcial o total”. Es decir que la empresa tendrá derecho a so-

La empresa tendrá tres meses para adaptar el puesto de trabajo al empleado discapacitado

licitar subvenciones para este fin y evitar el despido del trabajador.

Riesgos laborales

Los servicios de prevención de riesgos laborales de la empresa y la representación legal de los trabajadores –el comité de empresa– “colaborarán para determinar, en cada caso, los ajustes necesarios para adaptar el puesto a la nueva situación o para seleccionar otros puestos de trabajo”.

La norma es el fruto de un acuerdo de la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, con el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (Cermi). Por eso, la vicepresidenta segunda dijo que “lo que hacemos es corregir una discriminación histórica con los trabajadores con discapacidad en España”.

“La incapacidad permanente no ha de suponer la muerte civil y laboral de la persona trabajadora”, dijo Yolanda Díaz para terminar con el determinismo de que una persona con discapacidad para un trabajo determinado no tiene por qué retirarse del mercado laboral, si puede hacer otras funciones. Una circunstancia que provoca muchas jubilaciones anticipadas, que podían evitarse perfectamente.

La norma que aprobó ayer el Consejo de Ministros también se refiere a la posibilidad de que los trabajadores requieran formación en prevención de riesgos laborales para su nueva situación.