

PROPUESTA DE ANTEPROYECTO DE LEY POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, EN MATERIA DE DESPIDO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. El artículo 27.1 de esta misma norma obliga a garantizar que las empresas realicen los ajustes razonables que permitan a las personas con discapacidad mantener su relación de trabajo.

En el ámbito de la Unión Europea, la Directiva 2000/78 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 destaca el protagonismo de las medidas de adaptación en la lucha contra la discriminación por motivos de discapacidad. A tales fines, los empresarios deben adoptar las medidas adecuadas que permitan a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva. Las medidas de acomodación del lugar de trabajo incluyen la adaptación de las instalaciones, los equipamientos, las pautas de trabajo, la asignación de funciones y la provisión de medios de formación. Para determinar si estas medidas provocan una carga excesiva para la empresa, se debe tomar en consideración el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la empresa y, adicionalmente, la existencia de fondos públicos u otro tipo de ayudas disponibles destinadas a sufragar este tipo de gastos. La carga no se considerará excesiva cuando pueda ser sufragada, en grado suficiente, mediante ayudas públicas. Esta normativa ha sido recientemente interpretada por la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/2022), que señala que la normativa española incumple la norma europea cuando permite a la empresa extinguir el contrato de una persona trabajadora declarada en incapacidad permanente, sin que sea obligado valorar la posibilidad de acometer ajustes razonables.

En la misma línea, el artículo 2.m) de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social define como ajustes razonables “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los

derechos.” Por su parte, el artículo 40.2 de dicha Ley, establece que los “empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. Por último, el artículo 63 de la misma Ley sostiene que se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, cuando, por motivo de o por razón de discapacidad, se produzcan discriminaciones directas o indirectas, discriminación por asociación, acosos, incumplimientos de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas.

La progresiva igualación a efectos de empleo de las situaciones de discapacidad y de gran invalidez, incapacidad absoluta y total, cuyo más reciente ejemplo es el contenido del nuevo artículo 35.1 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, introducido por la disposición final segunda de Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, aconseja también adecuar a dicha tendencia el texto del Estatuto de los Trabajadores.

A pesar del extenso corpus normativo más arriba enumerado, al que debe adicionarse la reciente reforma del artículo 49 de la Constitución Española, se ha mantenido vigente la redacción original del Estatuto de los Trabajadores que consideraba la declaración de gran invalidez, invalidez permanente absoluta y total como causa justificativa del despido de la persona con discapacidad. Con la presente reforma se pretende garantizar, de una manera más eficaz, el derecho a la igualdad en el empleo de las personas con discapacidad en los términos establecidos en los artículos 9.2, 14 y 49 de la Constitución Española y ajustar nuestra normativa a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Se trata de garantizar el derecho de la persona declarada en situación de incapacidad permanente, en los grados referidos, a continuar trabajando, si así lo desea, de acuerdo a su capacidad laboral y de la correspondiente obligación de la empresa de hacer el esfuerzo razonable para garantizar ese derecho.

Con dicho objetivo, se acomete la reforma del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, para independizar la muerte de la persona trabajadora, como causa de extinción del contrato de trabajo, de las situaciones de incapacidad permanente que, obviamente, poseen naturaleza diversa. Adicionalmente, se elimina la automaticidad del despido de las personas que acceden a la situación de incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, condicionando la decisión empresarial a la inexistencia de un puesto de trabajo adecuado a la capacidad laboral resultante, cuya adaptación no suponga una carga excesiva para la empresa.

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado como sigue:

Se modifica la letra e) y se introduce una nueva letra n) en el artículo 49.1, con la siguiente redacción:

“e) Por muerte de la persona trabajadora.”

“n) Por declaración de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2. La empresa no podrá extinguir el contrato de trabajo por esta causa cuando exista un puesto de trabajo adaptado o susceptible de ser adaptado, adecuado a la capacidad laboral resultante, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa.”