



## En segunda vuelta del Consejo de Ministros

# El Gobierno aprueba eliminar el despido automático por incapacidad permanente de la persona trabajadora

- Las empresas ya no podrán decidir unilateralmente la extinción de una relación laboral en caso de incapacidad permanente de la persona trabajadora
- Las empresas deberán hacer los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo que permitan a las personas que acceden a la situación de incapacidad permanente después de iniciar su relación de trabajo
- El texto avanza en la sustitución de términos peyorativos como la realizada en la Constitución y la situación “de gran invalidez” pasará a denominarse “complemento de asistencia de tercera persona”
- La norma también especifica los criterios para determinar qué costes son excesivos para las empresas que tengan que adaptar un puesto
- Los servicios de Prevención de riesgos laborales y la representación legal de las personas trabajadoras cobran protagonismo para decidir qué adaptación requiere el puesto de trabajo o a qué nuevo puesto puede acceder la persona trabajadora
- El texto también hace referencia a la formación que la persona trabajadora pueda requerir en materia de prevención de riesgos laborales
- La empresa dispondrá de un plazo de tres meses para adaptar el puesto de trabajo o facilitar un cambio de puesto, periodo durante el que la persona trabajadora percibirá la prestación económica por Incapacidad Temporal

23 julio de 2024.- El Gobierno ha aprobado, a propuesta de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, la reforma del artículo 49.1.e del Estatuto de los Trabajadores que



permitirá eliminar como causa **automática** de extinción de la relación laboral el reconocimiento de la Incapacidad Permanente de la persona trabajadora. La norma recoge el acuerdo alcanzado con el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).

La eliminación de la extinción automática del contrato en los casos en que la persona trabajadora accede a la situación de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o la hasta ahora denominada Gran Invalidez permite proteger más eficazmente el empleo de las personas con discapacidad y cumple con una de las propuestas recogidas en el *Libro blanco sobre empleo y discapacidad*.

Esta medida supone un nuevo blindaje de los derechos de las personas con discapacidad y permitirá alinear nuestro marco laboral a los mandatos de la *Ley de las personas con de Discapacidad*. El objetivo es ofrecer un empleo decente para las personas con discapacidad, eliminando una discriminación como la que suponía el despido automático en determinadas situaciones de discapacidad, priorizando opciones como la adaptación del puesto de trabajo o el pase a otras funciones.

Además, se van a desplegar las medidas contempladas en el *Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad* para reforzar el acceso de las personas con discapacidad al empleo y ensanchar sus derechos, como se hizo en la reciente modificación del Artículo 49 de la Constitución Española.

Por tanto, será **obligatorio que las empresas realicen los ajustes razonables que permitan a las personas con discapacidad ejerzan su derecho al trabajo**, incluso si acceden a la situación de discapacidad con posterioridad al inicio de su actividad profesional.

### Elección voluntaria

La modificación del artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, eliminará la referencia a la extinción automática por Invalidez, Incapacidad Permanente Absoluta e Incapacidad Permanente Temporal, separando con ello estas causas de la muerte de la persona trabajadora: la Incapacidad Permanente no ha de suponer la muerte civil y laboral de la persona trabajadora.



La posibilidad de extinguir el contrato, hasta ahora en manos de la empresa, se condiciona a la voluntad de la persona trabajadora que podrá solicitar:

- La adaptación del puesto de trabajo
- El cambio a otro puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación

El texto aprobado también establece los **criterios** que permiten determinar cuándo los ajustes necesarios constituirían un coste excesivo para la empresa valorando, de manera específica, si los gastos de adaptación pueden sufragarse con **ayudas o subvenciones públicas** de manera parcial o total y, en su caso contrario, si son **excesivos en relación con el salario medio, el tamaño y el volumen de negocio de la empresa.**

La norma también se refiere a la posibilidad de que las personas trabajadoras requieran formación en prevención de riesgos laborales para su nueva situación.

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

### Cómputo de los plazos

Desde esa notificación del reconocimiento de la incapacidad permanente, el trabajador o trabajadora tendrá un mes para decidir si quiere seguir en su puesto. Será entonces cuando la empresa disponga de tres meses, como máximo para adaptarlo a las nuevas necesidades, para cambiar a otra posición o para extinguir el contrato en caso de que concurran los elementos necesarios que permitan acceder a este extremo.

Durante el periodo de espera, la persona trabajadora percibirá el subsidio de Incapacidad Temporal lo que permitirá evitar vacíos de cobertura en la protección.