



EL CONSEJO DE MINISTROS HA APROBADO ELIMINAR EL DESPIDO “AUTOMÁTICO” POR INCAPACIDAD PERMANENTE DE LA PERSONA TRABAJADORA

El pasado día 23/07/2024 el Consejo de Ministros, ha aprobado, a propuesta de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, 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. 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.

La extinción de la relación laboral pasará a ser una elección voluntaria. Es decir, 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: o bien, la adaptación del puesto de trabajo o 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 constituirán 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.

Se ha determinado que 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 dispondrá 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.

ERROR “TECNICO” DE LEY DE PARIDAD QUE ELIMINA EL DESPIDO NULO “AUTOMÁTICO” DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE SE HAYAN SOLICITADO O ESTEN DISFRUTANDO DE LAS ADAPTACIONES DE JORNADA PREVISTAS EN EL ART. 34.8 DE ET

El pasado día 2 de agosto se publicó en el BOE la Ley orgánica 2/2024, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. Esta ley que tuvo su entrada en vigor el 22 de agosto tiene como objetivo, según se desprende de la Exposición de Motivos, garantizar la representación efectiva de las mujeres en los ámbitos decisorios de la vida política y económica y, para ello introduce modificaciones en distintas normas del ordenamiento jurídico español.

Por lo que respecta al ámbito laboral, modifica el ET estableciendo la obligatoriedad de nombrar atendiendo al principio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno, representación y administración de las asociaciones empresariales y de los sindicatos. Dicha Ley también incorpora la reducción de jornada, traslado, suspensión y extinción del contrato de trabajo para las víctimas de violencia sexual, así como la declaración de nulidad de la decisión extintiva efectuada por la empresa.

La modificación de la redacción de los distintos preceptos del Estatuto de los Trabajadores afectados por esta norma, entre ellos el art. 53.4.b y 55.5.b, ha generado controversia, dado que debido a un “error técnico” se ha eliminado de estos artículos el despido nulo “automático” de las personas trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el art. 34.8 del ET. No obstante, se prevé, según prensa consultada, su modificación y adecuación de la norma cuando se reinicie la actividad en el Congreso. Pero hasta que ello ocurra, los despidos de este colectivo podrán ser declarados improcedentes a no ser que acrediten la existencia de vulneración de derechos fundamentales, en tal caso el despido será declarado nulo.

DECLARAN IMPROCEDENTE UN DESPIDO PESE A LA CONFORMIDAD FIRMADA POR EL EMPLEADO

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha declarado improcedente el despido disciplinario pese a que el empleado firmó un acuerdo reconociendo la veracidad de los hechos imputados y aceptando que la relación laboral quedaba extinguida sin derecho a indemnización. Pues bien. El TSJC considera que *“la procedencia o improcedencia de un despido sola la puede dictar un juez”* recordando que la suscripción de un acuerdo entre empresa y empleador con el objetivo de permitir a este acceder de manera ilícita a prestaciones por desempleo podría implicar la comisión de un delito. Además, el Tribunal ha subrayado que, **para que un documento tenga valor liberatorio, es necesario que las partes intercambien algo de valor con la intención de poner fin a una controversia, es decir, debe existir una contraprestación real para el trabajador, lo que no ocurrió en este caso.**

DESPIDOS COLECTIVOS POR JUBILACIÓN DEL EMPRESARIO

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su sentencia dictada el 11 de julio de 2024 señala que ***“...la extinción de los contratos de trabajo de un número de trabajadores superior al previsto en el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59/CE, como consecuencia de la jubilación del empresario, está comprendida en el concepto de despidos colectivos en el sentido de dicha Directiva y debe dar lugar a la consulta y a la información previstas en esa Directiva”***, ello implica que la indemnización a la que tendrían derecho esos trabajadores afectados sería de 20 días por año de servicio y no de 1 mes. No obstante, una Directiva que no ha sido transpuesta o que ha sido transpuesta erróneamente no puede, por sí sola crear obligaciones para un particular y, por lo tanto, el TJUE recuerda que debe modificarse urgentemente la legislación pero sin que los órganos jurisdiccionales puedan aplicar directamente la precitada Directiva.