



Yolanda Díaz y el diputado de Sumar Iñigo Errejón, el viernes en Jerez de la Frontera (Cádiz). ROMAN RÍOS

Los trabajadores con incapacidad permanente podrán reclamar a su empresa que adapte su puesto

Yolanda Díaz llevará la eliminación del despido automático por “gran invalidez” al Consejo de Ministros de mañana

EMILIO SÁNCHEZ HIDALGO
Madrid

El artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores establece que el contrato de trabajo se extingue, entre otros motivos, “por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador”. El Gobierno está a punto acortar este grupo de motivos y limitarlo al deceso del empleado. La vicepresidenta segunda y responsable de Trabajo, Yolanda Díaz, anunció este viernes en un acto de Sumar que llevará la prometida eliminación del despido automático por gran invalidez o incapacidad permanente al próximo Consejo de Ministros. El cambio normativo también reconocerá el derecho de los empleados en estas situaciones a pedir a sus empresas que intenten adaptar su puesto de trabajo.

El texto del anteproyecto de ley aterriza lo prometido por Trabajo al Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI). El departamento que dirige Díaz y la organización firmaron a principios de abril el compromiso de derogar como causa de extinción au-

tomática de la relación laboral el reconocimiento de incapacidad permanente, una reivindicación histórica del colectivo.

“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”, indica la norma en su exposición de motivos, que repasa el caudal legislativo en vigor que ya apuntala la integración laboral de personas con discapacidad. Por ejemplo, menciona la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, que la ONU aprobó en 2006 y España ratificó en 2007. Esta obliga a los Estados a garantizar que las empresas adapten los puestos de forma razonable. También menciona la normativa europea del año 2000, que España incumple según interpretación del Tribunal de Justicia de la UE; o los cambios de 2023 en la ley española.

“A pesar del extenso *corpus* normativo enumerado”, continúa el anteproyecto, “al que debe adicionarse la reciente reforma del artículo 49 de la Constitución Española [que eliminó la palabra *disminuido*, con el voto solo en contra de Vox], continúa vigente la redacción original del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”.

El cambio que se aprobará mañana se compone de dos partes. La primera elimina la extinción automática del contrato en los supuestos de gran invalidez o

El dato

538.900

trabajadores con discapacidad había contabilizados en España en 2022. Es el máximo registrado hasta ahora, según los últimos datos del INE. El número de empleados es de 20.000 más que en 2021, lo que supone un aumento del 4%.

incapacidad permanente total o absoluta del trabajador. La segunda indica que se puede finalizar el contrato en esas dos circunstancias, pero suma una condicionalidad clave: “La empresa no podrá extinguir el contrato de trabajo por esta causa cuando la persona trabajadora manifieste su voluntad de continuar en la empresa y solicite que se realice la adaptación razonable, necesaria y adecuada, en su puesto de trabajo que le permita continuar desempeñándolo”.

El texto contempla que dicha adaptación no sea posible “por constituir una carga excesiva para la empresa”. Ante esa circunstancia, la norma reconoce el derecho del trabajador a pedir “el cambio a otro puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación”.

A continuación el texto intenta definir lo que considera “carga ex-

cesiva” para la compañía: “Se tendrá en cuenta si puede ser paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes que los ajustes impliquen, en relación con el coste laboral total, el tamaño y el volumen de negocios de la empresa”. La interpretación queda abierta, pero se dan algunas pautas a considerar.

El empleado tendrá un mes desde el reconocimiento de su nueva situación para reclamar la continuidad en la empresa. Tras la declaración, la compañía contará con tres meses para adaptar el puesto, ejecutar el cambio a otra posición o “proceder a la extinción cuando se acrediten las circunstancias previstas”.

Diálogo social

La norma abre una nueva conversación en el diálogo social. Dice que en seis meses desde la aprobación, previa negociación con sindicatos y empresarios, el Ejecutivo presentará “una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social sobre incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo, siguiendo la recomendación 18ª del Pacto de Toledo”.

En el ministerio de Díaz consideran el cambio como “un paso fundamental para que las personas con discapacidad puedan acceder a un puesto de trabajo incluso si se les reconoce la discapacidad con posterioridad a su incorporación laboral”. Asimismo, creen que saldan una “deuda histórica”. “El reconocimiento de una incapacidad no ha de suponer la muerte laboral de la persona trabajadora”, añaden.

En España había 538.900 trabajadores con discapacidad en 2022, según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística. Es el máximo registrado hasta ahora (la serie empieza en 2014). “Las cifras son muy positivas, son esperanzadoras”, reflexionaba en conversación con este periódico recientemente Josefa Torres, secretaria de la comisión de inclusión laboral de CERMI. El incremento de empleados es de un 4%, unos 20.000 más que en 2021. Mientras, cae el número de parados (un 2,5%, hasta 146.400) y de inactivos (un 0,4%, 1,26 millones).

Así, de los 1,94 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar que recoge el INE, el 27,8% están empleados. Aunque es la mayor proporción registrada, la diferencia con respecto a las personas sin discapacidad es abismal (68,1% de ocupados). “Aunque la evolución es buena, la brecha sigue existiendo. Debemos caminar hacia un nuevo modelo, un nuevo marco normativo que impulse el empleo de las personas con discapacidad”, añadía Torres.

Con estos datos, mejoran las tres tasas que miden la evolución del mercado laboral: cae el desempleo respecto a 2021 (del 22,5% al 21,4%), y crece la proporción de empleados (del 26,9% al 27,8%) y de activos (del 34,6% al 35,3%).

Bruselas obliga a Booking a dejar de poner precio mínimo a los hoteles

CARLOS MOLINA
Madrid

Bruselas no está dispuesta a que los gigantes tecnológicos aprovechen su posición de dominio para monopolizar los servicios que ofrecen. Y quiere utilizar la Directiva de Mercados Digitales (DMA por sus siglas en inglés) para ponerles límites y fijarles nuevas obligaciones al considerarlos *gatekeepers* (guardianes de acceso). La Comisión ya designó el 23 de septiembre a seis compañías (Apple, Microsoft, Meta, Alphabet, Amazon y ByteDance) por su elevada cuota de mercado. Y prometió que lo haría con todas aquellas firmas que cumplan tres criterios: que tengan 45 millones de usuarios activos, una capitalización bursátil de 750.000 millones de euros y que encadenen tres años cumpliendo los dos primeros requisitos.

El 13 de mayo, casi ocho meses después, Bruselas anunció que la agencia de viajes *online* Booking pasaba a ser la séptima compañía *gatekeeper*. La plataforma, consciente de que cumplía los criterios, empezó en marzo el proceso para ser incluida en ese registro. Ahora tiene seis meses para hacer un exhaustivo informe que demuestre su adaptación a todas las normas que afectan a su actividad.

Fuentes comunitarias revelan que las cláusulas que peor encaje tienen en el actual marco normativo son las de paridad de precios que marcan a los hoteles, anticipando que podrían ser incompatibles con su nuevo estatus. Dichas cláusulas nacieron para garantizar un margen de crecimiento a las agencias de viajes por internet como canal alternativo de ventas. Si un hotel optaba por firmar un contrato con Booking o Expedia, estaba obligado a no comercializar en su canal directo de ventas tarifas por debajo de las que ofrecieran esas agencias. Un esquema beneficioso para ambas partes, ya que los hoteles se desentendían de una parte importante de sus ventas y las agencias engordaban su facturación.

Con lo que nadie contaba era con la crisis de 2008 y su impacto brutal, que llevó a recortar costes y gastos de forma acelerada para evitar el cierre. Una de las partidas que más se ajustó fue la comercial, lo que aprovecharon las agencias en línea para ganar peso, con Booking a la cabeza.