



## En Consejo de Ministros

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

- La norma ha sido acordada con CERMI, el colectivo más representativo del sector
- Las empresas deberán hacer los ajustes razonables que permitan a las personas que acceden a la situación de discapacidad después de iniciar su actividad profesional
- La extinción del despido automático en los casos en que la persona trabajadora accede a la situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez cumple con las propuestas del *Libro blanco sobre empleo y discapacidad*
- Las empresas no podrán decidir unilateralmente la continuidad de una relación laboral en caso de incapacidad de la persona empleada
- La norma también especifica los criterios para determinar qué costes son asumibles por las empresas

21 de mayo 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 Gran Invalidez permite proteger más eficazmente el empleo de las personas con discapacidad y cumple el mandato 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 Convención 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 empleo 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 Gran Incapacidad, 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:



- Una adaptación del puesto de trabajo razonable, necesaria y adecuada
- 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 también, en su caso, si son **razonables para el tamaño de la empresa**.