CONSULTA PÚBLICA PREVIA A LA ELABORACIÓN DE UN ANTEPROYECTO DE LEY POR LA QUE SE MODIFICA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, EN MATERIA DE DESPIDO

De conformidad con lo previsto en el artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se sustancia, con carácter previo a la elaboración de un proyecto normativo sobre el asunto de referencia, una consulta pública al objeto de recabar la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas, potencialmente afectados por la futura norma.

Los eventuales interesados podrán participar remitiendo sus aportaciones a través del portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, “Participación pública en proyectos normativos, subsección “Consulta pública previa” conforme a lo establecido en el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 30 de septiembre de 2016, por el que se dictan instrucciones para habilitar la participación pública en el proceso de elaboración normativa, a través de los portales web de los departamentos ministeriales, publicado por la Orden PRE/1590/2016, de 3 de octubre.

La consulta pública se sustanciará del 27 de enero de 2024, al 10 de febrero de 2024, ambos inclusive.

Al objeto de facilitar la participación en la consulta pública, se suministra la siguiente información sobre la elaboración de un anteproyecto de ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de despido.

1. **ANTECEDENTES DE LA NORMA**

El anteproyecto se justifica en el necesidad y conveniencia de mejorar la sistemática de nuestro ordenamiento jurídico para incrementar la eficacia de las normas que garantizan el principio de igualdad de las personas con discapacidad en aplicación del contenido del nuevo artículo 49 de la Constitución Española, de lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 40 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Adicionalmente, se pretende ajustar el ordenamiento jurídico español a lo dispuesto en 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, en los términos en que ha sido interpretada por la reciente Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/2022).

1. **PROBLEMAS QUE SE PRETENDEN SOLUCIONAR CON LA NUEVA NORMA**

Aunque la normativa más arriba enumerada reconoce el derecho a la adaptación o al cambio de puesto de trabajo como mecanismo de garantía de la plena igualdad en este ámbito de las personas con discapacidad, la letra e) del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores considera causa lícita de despido la declaración de Incapacidad Permanente Total o Absoluta y de Gran Invalidez de la persona trabajadora, junto a su muerte. Por esta vía, se vacía de contenido el derecho de estas personas al trabajo, cuando la situación de discapacidad sobreviene tras el inicio de la relación laboral. La nueva norma pretende que la extinción del contrato de trabajo sea realmente el último recurso en nuestro sistema de relaciones laborales y apuesta por el mantenimiento de la relación laboral, siempre que las medidas de adaptación o cambio del puesto de trabajo no supongan un gasto excesivo para la empresa.

1. **NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DE SU APROBACIÓN**

La nueva norma resulta necesaria para asegurar la eficacia del principio de igualdad de las personas con discapacidad, en aplicación de los dispuesto en los artículos 9.2, 14 y 49 de la Constitución Española. Adicionalmente, la modificación normativa debe acometerse con celeridad al objeto de ajustar nuestro ordenamiento jurídico al derecho de la Unión Europea y, en concreto, al contenido del artículo 5 de la Directiva 2000/78 del Consejo, de 27 de noviembre de 2000. En este sentido, cabe recordar que la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/2022), señala que vulnera dicho precepto la normativa nacional que, como la española, permite a la empresa “poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente para ejecutar las tareas que le incumben en virtud de dicho contrato debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables”.

1. **OBJETIVOS DE LA NORMA**

El anteproyecto pretende garantizar que el mantenimiento del empleo de las personas en situación de Incapacidad Permanente, Absoluta o Total, y Gran Invalidez, sea la primera opción en el sistema español de relaciones laborales y, que el despido de estas personas solo se produzca cuando la vía de los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo suponga una carga excesiva para la empresa.

1. **POSIBLES SOLUCIONES ALTERNATIVAS, REGULATORIAS Y NO REGULATORIAS**

El cambio de regulación normativa precisa de una norma con rango de ley, ya que la causa de despido sobre la que actúa se encuentra actualmente regulada en una norma de dicho rango. Por otra parte, el cumplimiento de la sentencia más arriba citada obliga a modificar el precepto de referencia.

Las soluciones no regulatorias en esta materia resultarían ineficaces, ya que se trata de una facultad extintiva por voluntad unilateral de la empresa, establecida en una norma de rango legal, que puede ejercitarse como solución preferente frente al mantenimiento del empleo.