



► 1 Febrero, 2018

Panorama Social

Discapacidad



Discriminación laboral y discapacidad

Una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) concluye que, según la normativa europea, el artículo del Estatuto de los Trabajadores español sobre ausencias reiteradas, modificado para la lucha contra el absentismo laboral, podría estar discriminando a los trabajadores con discapacidad.

La sentencia responde a la consulta de un Juzgado de lo Social de Cuenca, con respecto al caso de un trabajador con un grado de discapacidad reconocido del 37 por ciento, motivado por la obesidad y una patología de la columna vertebral relacionada con ella, que se encontró en situación de incapacidad temporal durante una serie de periodos como consecuencia de esos problemas de salud. Debido a ello fue despedido por haber superado el umbral de faltas autorizadas por el Estatuto de los Trabajadores.

Dicho trabajador ha presentado una demanda contra su empresa solicitando la nulidad de su despido, por considerar que existe una vinculación directa entre sus ausencias y su discapacidad, y por tanto, que existe una discriminación por razón de discapacidad.

La empresa no tenía conocimiento de la condición de discapacitado de su empleado, según ha señalado el juez español, quien reconoce que los trabajadores con discapacidad se encuentran más expuestos que el resto al riesgo de que se les aplique el umbral de faltas establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Por ello estima que existe una diferencia de trato que implica una discriminación indirecta por motivos de discapacidad, en el sentido de la Directiva 2000/78.

Interpretación del TJUE

En su sentencia, el TJUE también reconoce que un trabajador con discapacidad está expuesto, además de al riesgo normal de estar de baja por enfermedad, al riesgo

adicional de estar de baja por una enfermedad relacionada con su discapacidad, lo que incrementa sus posibilidades de acumular faltas y alcanzar los límites previstos en el Estatuto de los Trabajadores, pudiendo ser despedido. Por ello considera que esta regla puede desfavorecer a dichos empleados, y constituir una diferencia de trato indirecta por motivos de discapacidad en el sentido de la Directiva. Sin embargo, el alto tribunal europeo sostiene que se debe comprobar si esta diferencia de trato puede estar objetivamente justificada para alcanzar la finalidad prevista por el legislador español: luchar contra el absentismo laboral.

Por ello, el TJUE considera que corresponde al juez español evaluar si, respecto de las personas con discapacidad, los medios previstos en el Estatuto de los Trabajadores no van más allá de lo necesario para luchar contra el absentismo. También subraya que deberá tomarse en consideración la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, ya que sus disposiciones pueden prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad.



► 1 Febrero, 2018



Ayudas a jóvenes emprendedores

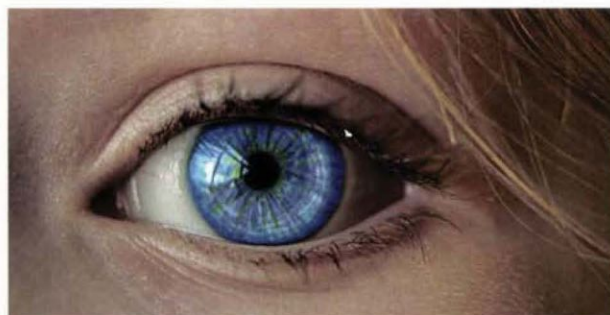
Fundación ONCE mantiene abierta una convocatoria de ayudas cofinanciadas por el Fondo Social Europeo (FSE) para impulsar el emprendimiento juvenil que se podrán solicitar hasta que se agoten los recursos presupuestados o, en todo

caso, con fecha tope de 31 de marzo. Tienen por objetivo que jóvenes con discapacidad de 16 a 30 años, no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación puedan autoemplearse o constituir empresas en el ámbito de la economía

social. Los solicitantes deben estar inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ), ser demandantes de empleo y no haber trabajado o participado en actividades de educación o formación al menos el día anterior a la presentación de su solicitud.

Una cuota "mejorable"

La cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad "aún es mejorable", según el vicepresidente ejecutivo de la Fundación ONCE, Alberto Durán. En opinión de Durán es positivo que la Ley de Contratos del Estado marque un porcentaje entre el siete y el 10 por ciento para destinarlo a puestos de trabajo en el sector social a través de los proyectos de centros especiales, pero aún son necesarios avances para que se cumpla la cuota en el sector privado, y éste reserve un porcentaje mayor de empleo a las personas con discapacidad. Durán también se mostró partidario de activar nuevas medidas para jóvenes con discapacidad y de programas generados desde el Ministerio de Empleo, junto a proyectos europeos que permitan mejorar la cuota de empleo de este colectivo.



La ONCE apoya la investigación en visión

Entre las numerosas actividades que la ONCE realiza para mejorar la calidad de vida de las personas ciegas y deficientes visuales se encuentra el apoyo de la institución a la investigación científica en visión.

Como durante los últimos 25 años, la ONCE seguirá colaborando con centros de investigación de primer nivel en la realización de estudios sobre patologías causantes de ceguera y de deficiencia visual, y que por lo tanto afectan a un número importante de personas afiliadas. Estos proyectos engloban aspectos dirigidos tanto al mayor conocimiento de la causa de la enfermedad

como al desarrollo de opciones terapéuticas que curen la enfermedad en el futuro o minimicen su impacto sobre la visión. Concretamente, en el año 2017 la ONCE ha colaborado en proyectos sobre distrofias de la retina y enfermedades del nervio óptico desarrollados en las comunidades autónomas de Madrid, Cataluña y Murcia. Este apoyo a la investigación por parte de la ONCE se va a mantener para nuevos proyectos durante el año 2018, dato de gran interés entre la comunidad científica interesada en el estudio de enfermedades oftalmológicas causantes de ceguera y de deficiencia visual.