

Las organizaciones agrarias toman el timón de la revuelta de agricultores y ganaderos

cado por la Plataforma Nacional en Defensa del Transporte en solidaridad con los agricultores. Esta entidad paralizó los suministros en el año 2022 y, según Aranda, la mayoría de las peticiones que está formulando ahora fueron aceptadas hace dos años por el Gobierno. Por esta razón, consideró que "sólo persigue aprovechar las movilizaciones del sector agrario".

Producto español

Las protestas coincidirán, la próxima semana, con el Observatorio de la Cadena Alimentaria, un foro donde participan el Gobierno, las principales organizaciones agrarias y el sector de la distribución. A la espera de ver si este encuentro sirve para tender puentes, el presidente del observatorio y director general de Alimentación del Ministerio de Agricultura, José Miguel Herrero, pidió ayer a los consumidores que sean responsables. "En estos momentos en los que los agricultores están en la calle demandando atención de la Administración, lo mejor que podemos hacer para ayudarles es comprar producto español", señaló. Pese a estas palabras, el "hartazgo" del mundo rural no se apacigua. Los tres primeros días de movilizaciones se saldaron con 19 detenidos, más de 2.700 identificados y casi 5.000 personas denunciadas. De todas ellas, 800 son por la más conocida como *ley mordaza* y otras 4.200 por infracciones de tráfico, según datos provisionales del Ministerio del Interior.

La Confederación Española de Transporte de Mercancías (CETM) estimó ayer que hay más de 75.000 camiones afectados y que la media de pérdidas diarias se sitúa en los 35 millones de euros. Pese a ello, la cadena alimentaria no está en riesgo.

En Ciudad Real, alrededor de 400 agricultores derramaron más de 25.000 litros de vino francés. Un agente de la Guardia Civil resultó herido en Zafra (Badajoz) y otro de los momentos de mayor tensión fue durante un corte de la A-1 en Burgos, que se saldó con dos detenidos. En Barcelona, los agricultores se desplazaron al pleno del Parlamento y arrancaron el compromiso de que se revisará la burocracia y las medidas que se han adoptado ante la sequía.

Subvenciones y facturación podrán impedir el despido de un discapacitado

DÍAZ VETA EL DESPIDO AUTOMÁTICO DE UN DISCAPACITADO/ Trabajo exigirá a la empresa que demuestre que las subvenciones, la facturación y el negocio no son suficientes para mantener al empleado en plantilla.

M.Valverde. Madrid

El Gobierno quiere que antes de despedir a un trabajador con una discapacidad las empresas demuestren a la administración que realmente su adaptación al funcionamiento de la empresa o del puesto de trabajo supone "una carga excesiva" para ella en términos de coste.

Para ello, la compañía deberá demostrar que "no son suficientes" para "paliar" los costes que suponen para la empresa mantener un empleo con esta circunstancia, las subvenciones para estos trabajadores, incluidos los costes financieros y de otro tipo que impliquen las medidas de adaptación del empleado a la nueva situación. Es decir, del trabajador que, como consecuencia de un accidente o una enfermedad durante la relación laboral en la misma empresa, padezca alguna incapacidad: permanente, total o absoluta, o de gran invalidez.

Además, entre las exigencias del Ministerio de Trabajo a las empresas para que demuestren que no pueden tener a un empleado con estas discapacidades por su "carga excesiva" figuran también "el tamaño y el volumen de la organización o la empresa".

Todos estos criterios para mantener el empleo de un discapacitado en la empresa, en la que ocurrió la nueva situación del trabajador, figuran en la propuesta de anteproyecto de ley, al que ha tenido acceso EXPANSIÓN, para modificar el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores. Uno de los que regula el despido. Propuesta que el secretario de Estado de Empleo, Joaquín Pérez Rey, negocia estos días con la patronal y los sindicatos.

Trabajo quiere impedir que la empresa pueda despedir automáticamente a un trabajador que sufre una discapacidad, de cualquier grado, en medio de la relación laboral con la misma empresa. Primero separa de las demás causas ya citadas una obviedad: que el contrato se extingue por la muerte del trabajador.

Y, segundo, añade en el artículo 49.1 que "la empresa no podrá extinguir el contrato de trabajo por esta causa [por gran invalidez, incapacidad



La vicepresidenta segunda de Trabajo, Yolanda Díaz, con los presidentes de Cepyme, Gerardo Cuerva, y de CEOE, Antonio Garamendi.

El Tribunal de la UE obliga a mantener a los discapacitados

Con el anteproyecto de ley que prohíbe el despido automático, o rápido, de los trabajadores discapacitados, el Gobierno adapta la última sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre esta cuestión. En ella, el pasado 18 de enero, el tribunal amonestaba a España porque, hasta ahora, en el Estatuto de los Trabajadores no ofrecía ninguna alternativa al despido a los empleados que sufren una discapacidad en su relación

laboral con la empresa. El Departamento de Yolanda Díaz refleja que el citado tribunal "señala en una sentencia que la normativa española incumple la norma europea cuando permite a la empresa extinguir el contrato de un trabajador con incapacidad permanente, sin que sea obligado valorar la posibilidad de acometer ajustes razonables". En realidad el tribunal europeo cita la Directiva 2000/78, sobre la regulación de un

marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. En las que destacan las medidas de adaptación en la lucha contra la discriminación [laboral] por motivos de discapacidad. Por lo tanto, el borrador de la ley que ha puesto en marcha el Ministerio de Trabajo sigue la directiva comunitaria, que dice lo siguiente: "Los empresarios deben adoptar las medidas adecuadas que permitan a las personas con discapacidades acceder al

empleo, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva. Para ello, se debe considerar el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la empresa y, además, si hay fondos públicos u otro tipo de ayudas para sufragar este tipo de gastos". Por último, en el artículo 49 de la Constitución, el Parlamento cambió en enero la palabra "disminuido" por "discapacitado".

permanente absoluta o total] del trabajador cuando exista un puesto de trabajo adaptado o susceptible de ser adaptado, adecuado a la capacidad laboral resultante [del accidente o la enfermedad]. Salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario".

¿Y qué es una carga excesiva para la compañía en estos casos? El borrador de la ley dice lo siguiente, aunque no está muy bien redactado: "Para determinar si una carga es excesiva [para la empresa] se

tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa."

Las empresas más pequeñas serán las más afectadas por el veto al despido de un discapacitado

Es necesario destacar cómo el Gobierno incorpora en este tipo de despido la capacidad económica de la empresa para financiar a estos trabajadores. Este criterio señala directamente a todas las medianas y grandes empresas. Porque todas ellas pueden mantener a un trabajador con esta circunstancia, a no ser que no haya un sólo puesto para él o para ella por la especialización de la misma.

Parece que es más problema para las pequeñas empresas. Por eso, puede ser espe-

cialmente difícil para las de menos de 50 trabajadores mantener una persona con gran invalidez. Es decir que necesita a otra persona para hacer los actos normales de la vida. Máxime cuando tiene una pensión de la Seguridad Social que se convierte en pensión de jubilación al llegar a la edad del retiro. Para las empresas es más fácil mantener a un empleado con incapacidad permanente, total o absoluta, porque puede hacer otra cosa diferente que su trabajo habitual.