

## **ADAPTACIÓN Y RECOLOCACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES CON LIMITACIONES FÍSICAS**

**Autores:** Goñi Sein, J.L e Rodríguez Sanz de Galdeano , B.

**Editorial:** Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2015, 311 páxinas.

Este libro é un dos froitos do interesante proxecto de investigación financiado polo Ministerio de Economía y Competitividad e denominado "La adaptación del puesto de trabajo y la recolocación laboral de los trabajadores especialmente sensibles", que verdadeiramente pon de manifesto unha vez máis a claridade expositiva e minuciosidade investigadora dos integrantes da área de *Derecho del Trabajo y la Seguridad Social* da Universidad Pública de Navarra, neste caso do seu catedrático José Luis Goñi e da profesora Beatriz Rodríguez.

Trátase dun traballo doutrinal ao estilo clásico, moi ben fundamentado nas súas afirmacións, pero cunha vocación absolutamente práctica no sentido de dar resposta ás empresas ante un problema real: o crecente número de situacións nas que o traballador presenta algún tipo de limitación de carácter psicofísico que lle impide desempeñar o seu traballo en condicións óptimas tanto de seguridade como de rendemento. É unha situación difícil de xestionar, pois tendo como característica común o feito de que o traballador non pode realizar a prestación nas mesmas condicións que os seus compañeiros de traballo ou nas que o facía anteriormente, a casuística pode ser moi variada: pode deberse á idade, a algunha característica física ou psicolóxica, a un estado transitorio ou ben a algunha circunstancia sobrevinda.

As dúas cuestións principais sobre as que versa a obra son, en primeiro lugar, se estes traballadores teñen dereito a que o empresario adopte as medidas necesarias para facilitar a

súa continuidade na empresa e baixo que condicións pódese esixir e, en segundo lugar, que ocorre cando o empresario non pode ou non quere adoptar ditas medidas. Estas dúas cuestións van precedidas dun completo estudo sobre os distintos tipos de discapacidade ou limitación e a súa relación co contrato.

A obra estrutúrase en seis capítulos, que como adiantamos podemos agrupar en tres grandes bloques. O primeiro bloque, integrado polos tres primeiros capítulos, está dedicado á discapacidade en xeral e no noso ordenamento xurídico en particular. Neste sentido, o primeiro capítulo con moi bo criterio é de carácter introductorio e familiariza ao lector cos distintos conceptos relacionados co tema da capacidade psicofísica do traballador e o contrato de traballo; desta maneira profúndase no concepto xurídico de discapacidade e na súa relación coa capacidade laboral e a súa relevancia para a celebración e vixencia do contrato de traballo, sen esquecer cales son as facultades do empresario para determinar a aptitude do traballador e as obrigas deste en orde á comunicación da súa situación. O segundo capítulo dedícase á discapacidade e limitacións psicofísicas no noso ordenamento xurídico, distinguindo entre persoas con discapacidade, persoas con incapacidade laboral permanente, traballadores especialmente sensibles ao risco laboral e traballadores con discapacidade laboral non recoñecida. É un capítulo moi interesante porque se trata de conceptos diferentes pero que tenden a confundirse, especialmente porque en ocasións a normativa utiliza termos amplos que necesariamente han de concretarse por vía xurisprudencial. O capítulo III dá un paso máis aló e céntrase no recoñecemento das discapacidades e limitacións psicofísicas analizadas no capítulo anterior polos distintos organismos competentes.

O segundo bloque está dedicado ás obrigas empresariais neste tipo de situacións. Desta maneira, o capítulo IV refírese á obriga de adaptación e recolocación laboral dos traballadores con algún tipo de limitación psicofísica; cunha metodoloxía moi clara, expónse dita obriga de maneira separada con respecto a cada un dos colectivos definidos no capítulo II: os traballadores con discapacidade, o

traballadores en situación de incapacidade permanente, os especialmente sensibles e os traballadores con discapacidade non recoñecida.

E, por último, desenvólvese un terceiro gran tema: que ocorre se o empresario non pode ou non quere adaptar ou cambiar o posto. O capítulo V desenvolve as solucións ante a imposibilidade de adaptación ou cambio do posto de traballo, que basicamente son ou ben chegar a un pacto ou ben a extinción do contrato por incapacidade laboral sobrevinda e o capítulo VI analiza cales son as reaccións e consecuencias no caso de que o empresario se negue inxustificadamente a adaptar ou cambiar o posto. Neste sentido, as opcións expostas son as do exercicio da acción xudicial declarativa do dereito, o da acción de nulidade por discriminación no suposto dos traballadores con discapacidade ou enfermidade incapacitante e a resolución do contrato por parte do traballador ex art. 50 ET; non falta por último unha referencia ao réxime xurídico das responsabilidades empresariais, tanto a administrativa como a civil por danos, así como á recarga de prestacións.

En definitiva un libro de lectura moi recomendable tanto desde o punto de vista da investigación, pois está chamado a converterse nunha obra de referencia no estudo de discapacidade e contrato de traballo, como desde o punto de vista práctico, pois achega solucións fundamentadas a problemas cada vez máis frecuentes no ámbito da xestión dos recursos humanos na empresa.

M<sup>a</sup> Teresa Velasco Porteiro

Prof. Titular de área  
Universidad Loyola Andalucía

## **ADAPTACIÓN Y REUBICACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES CON LIMITACIONES FÍSICAS**

**Autores:** Goñi Sein, J.L y Rodríguez Sanz de Galdeano, B.

**Editorial:** Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2015, 311 páginas.

Este libro es uno de los frutos del interesante proyecto de investigación financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad y denominado "La adaptación del puesto de trabajo y la reubicación laboral de los trabajadores especialmente sensibles", que verdaderamente pone de manifiesto una vez más la claridad expositiva y minuciosidad investigadora de los integrantes del área de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Pública de Navarra, en este caso de su catedrático José Luis Goñi y de la profesora Beatriz Rodríguez.

Se trata de un trabajo doctrinal al estilo clásico, muy bien fundamentado en sus afirmaciones, pero con una vocación absolutamente práctica en el sentido de dar respuesta a las empresas ante un problema real: el creciente número de situaciones en las que el trabajador presenta algún tipo de limitación de carácter psicofísico que le impide desempeñar su trabajo en condiciones óptimas tanto de seguridad como de rendimiento. Es una situación difícil de gestionar, pues teniendo como característica común el hecho de que el trabajador no puede realizar la prestación en las mismas condiciones que sus compañeros de trabajo o en las que lo hacía anteriormente, la casuística puede ser muy variada: puede deberse a la edad, a alguna característica física o psicológica, a un estado transitorio o bien a alguna circunstancia sobrevenida.

Las dos cuestiones principales sobre las que versa la obra son, en primer lugar, si estos trabajadores tienen derecho a que el empresario adopte las medidas necesarias para

facilitar su continuidad en la empresa y bajo qué condiciones se puede exigir y, en segundo lugar, qué ocurre cuando el empresario no puede o no quiere adoptar dichas medidas. Estas dos cuestiones van precedidas de un completo estudio sobre los distintos tipos de discapacidad o limitación y su relación con el contrato.

La obra se estructura en seis capítulos, que como hemos adelantado podemos agrupar en tres grandes bloques. El primer bloque, integrado por los tres primeros capítulos, está dedicado a la discapacidad en general y en nuestro ordenamiento jurídico en particular. En este sentido, el primer capítulo con muy buen criterio es de carácter introductorio y familiariza al lector con los distintos conceptos relacionados con el tema de la capacidad psicofísica del trabajador y el contrato de trabajo; de esta manera se profundiza en el concepto jurídico de discapacidad y en su relación con la capacidad laboral y su relevancia para la celebración y vigencia del contrato de trabajo, sin olvidar cuáles son las facultades del empresario para determinar la aptitud del trabajador y las obligaciones de éste en orden a la comunicación de su situación. El segundo capítulo se dedica a la discapacidad y limitaciones psicofísicas en nuestro ordenamiento jurídico, distinguiendo entre personas con discapacidad, personas con incapacidad laboral permanente, trabajadores especialmente sensibles al riesgo laboral y trabajadores con discapacidad laboral no reconocida. Es un capítulo muy interesante porque se trata de conceptos diferentes pero que tienden a confundirse, especialmente porque en ocasiones la normativa utiliza términos amplios que necesariamente han de concretarse por vía jurisprudencial. El capítulo III da un paso más allá y se centra en el reconocimiento de las discapacidades y limitaciones psicofísicas analizadas en el capítulo anterior por los distintos organismos competentes.

El segundo bloque está dedicado a las obligaciones empresariales en este tipo de situaciones. De esta manera, el capítulo IV se refiere a la obligación de adaptación y reubicación laboral de los trabajadores con algún tipo de limitación psicofísica; con una metodología muy clara, se expone dicha obligación de manera separada con respecto a

cada uno de los colectivos definidos en el capítulo II: los trabajadores con discapacidad, los trabajadores en situación de incapacidad permanente, los especialmente sensibles y los trabajadores con discapacidad no reconocida.

Y, por último, se desarrolla un tercer gran tema: qué ocurre si el empresario no puede o no quiere adaptar o cambiar el puesto. El capítulo V desarrolla las soluciones ante la imposibilidad de adaptación o cambio del puesto de trabajo, qué básicamente son o bien llegar a un pacto o bien la extinción del contrato por incapacidad laboral sobrevenida y el capítulo VI analiza cuales son las reacciones y consecuencias en el caso de que el empresario se niegue injustificadamente a adaptar o cambiar el puesto. En este sentido, las opciones expuestas son las del ejercicio de la acción judicial declarativa del derecho, el de la acción de nulidad por discriminación en el supuesto de los trabajadores con discapacidad o enfermedad incapacitante y la resolución del contrato por parte del trabajador ex art. 50 ET; no falta por último una referencia al régimen jurídico de las responsabilidades empresariales, tanto la administrativa como la civil por daños, así como al recargo de prestaciones. En definitiva un libro de lectura muy recomendable tanto desde el punto de vista de la investigación, pues está llamado a convertirse en una obra de referencia en el estudio de discapacidad y contrato de trabajo, como desde el punto de vista práctico, pues aporta soluciones fundamentadas a problemas cada vez más frecuentes en el ámbito de la gestión de los recursos humanos en la empresa.

*M<sup>a</sup> Teresa Velasco Portero*  
*Prof. Titular de área*  
*Universidad Loyola Andalucía*