# Acuerdo sobre personal con limitación física e imposibilidad de adjudicación de puesto

Dirección Empresa

Comité Intercentros

[redacted]

En la fábrica de Martorell, a 20 de Diciembre de 2019, se reúnen la representación de SEAT y el Comité Intercentros de la misma, con asistencia de las personas arriba relacionadas, para tratar sobre las personas trabajadoras que presentan dificultades para incorporarse a un puesto de trabajo adecuado a su perfil, en función de la patología que presentan.

(1) La Representación de la Empresa expone que en cada centro de trabajo, tal y como se recoge en los arts. 116 y 127 del 19 Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria de Puestos de Trabajo identifica actividades y puestos de trabajo que puedan tener menos dificultades para su cobertura por personas con discapacidad, que quedan reservados para este personal y excluidos de toda eventual rotación o traslado, a la vez que extienden la aplicación de lo anterior a aquellos trabajadores para los que se estime que, aun no siendo discapacitados, no pueden ocupar un puesto ordinario de trabajo.

(2) En línea con lo anterior, la Representación de la Empresa señala que desde el año 2012 en la Fábrica de Martorell se ha llevado a cabo una exhaustiva revisión y adaptación del Catálogo de Puestos Protegidos para adjudicar en estos puestos al personal discapacitado. Fruto de ello, el número de puestos protegidos recogidos en el Catálogo se triplicó en el periodo 2012-2018, todo y que ahora ha experimentado un ligero descenso debido a la organización de los turnos de producción y al cambio de modelos.

Por lo que respecta a los otros centros, por parte de los Servicios Técnicos, Salud y Seguridad en el Trabajo y Gestión de RR.HH, en colaboración con la Representación Social, se han adaptado determinados puestos de trabajo a las actividades que pueden desarrollar las personas trabajadoras en función de su patología.

(3) Asimismo, en los últimos meses se han creado diversos puestos de trabajo que han sido asignados al personal con capacidad laboral disminuida.
Más concretamente, 39 puestos que han sido adjudicados a trabajadores con capacidad laboral limitada (Auditoria, Service Line 1000, Bus on demand, Taxi, Rehabilitación, Entrega coches, Almacén Auxiliar y Scrapping).

Actualmente se está trabajando en la creación y adaptación de otros puestos, para seguir ubicando al personal con capacidad laboral limitada.

(4) A pesar de lo anterior, hay una serie de personas trabajadoras por las patologías y la capacidad laboral disminuida o anulada que presentan, y por las condiciones en que se desarrolla actualmente el proceso productivo, presentan serias dificultades de adaptación y/o ubicación en los puestos de trabajo actualmente existentes o en los nuevos creados.

Por lo anterior, la Dirección de la Empresa, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sobre la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, estima conveniente buscar una solución a la situación de estas personas mientras estén afectadas por alguna de estas patologías, orientándolas y asesorándolas para la tramitación de una incapacidad permanente en caso que no sea posible acoplarlos a un puesto de trabajo.

(5) La Representación Social comparte la necesidad expuesta de solucionar la situación de estas personas desacopladas y pendientes de ubicación en un puesto que puedan desarrollar acorde a sus patologías y limitaciones. A la vez expone la necesidad de garantizar unas condiciones adecuadas mientras dure la tramitación de esa incapacidad. Asimismo, remarca que en el caso de que a estas personas no les fuera finalmente reconocida la incapacidad, se deberá dar una solución positiva a los afectados.

Expuesto lo anterior, ambas partes en uso de la representación que ostentan, adoptan y se obligan a cumplir los siguientes:

## ACUERDOS

Primero

**Ámbito de aplicación**

Los presentes acuerdos son aplicables al personal convenio de la plantilla de SEAT, S.A., respecto del cual existan dificultades para la adjudicación de un puesto de trabajo a causa de las limitaciones físicas, psíquicas y sensoriales, y que se encuentran en alguno de los casos siguientes:

1. Que sin tener reconocida una declaración de incapacidad permanente, hayan sido declarados en situación de discapacidad por los organismos oficiales.

2. Que fruto de la revisión de la situación de incapacidad permanente total/absoluta (plazo de dos años) por los organismos oficiales, le haya sido retirada, y tenga reserva de puesto.

3. Que tras revisión médica efectuada por los Servicios Médicos de la empresa, sean considerados aptos con limitaciones para su profesión que impidan a la persona trabajadora realizar las tareas esenciales de su profesión, incluidos aquellos que deban reincorporarse a su puesto de trabajo después de una alta médica emitida por la Seguridad Social.

Segundo

**Procedimiento de ubicación en puesto adecuado**

Se establece un sistema de reubicación de este personal en un puesto adecuado a sus condiciones físicas, psíquicas y sensoriales, que consiste en los siguientes pasos:

1. Las personas trabajadoras a las que hace referencia el punto primero podrán permanecer por un periodo máximo de un mes sin acudir al trabajo, después de haber recibido el alta médica y la consideración de apto con limitaciones en la revisión médica de SEAT, en concepto de permiso pagado, mientras por parte de los Servicios Técnicos, Salud y Seguridad en el Trabajo y Gestión de RR.HH. y la Comisión Paritaria de Trabajos Protegidos del centro de trabajo de que se trate, se analizan puestos que la persona afectada pueda ocupar de acuerdo con su discapacidad o con la recomendación médica derivada de su patología.

2. Una vez definido el puesto de trabajo conforme lo indicado en el anterior punto 1., y, en su caso, efectuadas las adaptaciones del mismo a las circunstancias de la persona trabajadora, ésta pasará a ocuparlo. En el supuesto de que se constate que dicha persona, por sus limitaciones físicas, psíquicas y sensoriales, no se adapta o no puede desarrollar adecuadamente el trabajo, se le ofrecerá, conforme a lo indicado en el punto anterior, hasta un máximo de dos alternativas de puesto de trabajo más, adecuados a su perfil y a sus características profesionales.

3. En el caso que se constatara, conforme a lo indicado en el apartado anterior, la inexistencia de un puesto adecuado, o la inadecuación del puesto o puestos probados, la empresa orientará y asistirá a la persona afectada, que por sus condiciones de salud sea susceptible de alcanzar una declaración de

incapacidad permanente total o absoluta, en la realización de los trámites y la documentación necesaria para obtenerla.

4. La inexistencia de un puesto adecuado o las dificultades manifiestas de adjudicación de puestos de trabajo de acuerdo a su perfil y tras la aplicación de lo establecido en el apartado anterior, serán analizados en el seno de la Comisión Paritaria de Trabajados Protegidos.

5. Tras aplicar el procedimiento indicado anteriormente y, una vez constado por la mayoría de la Comisión Paritaria de Trabajos Protegidos la inexistencia de puesto adecuado, se expondrá a la empresa el caso para su solución.

Tercero

## Desvinculación, condiciones económicas y tramitación de la incapacidad

Si, tras seguirse el procedimiento indicado en el punto segundo, no hubiera sido posible asignar un puesto de trabajo adecuado, la empresa podrá extinguir el contrato de trabajo por causas objetivas y la persona afectada percibirá las siguientes cantidades:

1. Una indemnización bruta equivalente de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

2. Adicionalmente, percibirá también de la empresa en concepto de indemnización la cantidad bruta necesaria para que, sumada al importe bruto de la prestación contributiva de desempleo, totalice una percepción mensual equivalente al 80% del salario bruto anual correspondiente al mes anterior al de la extinción del contrato, por los siguientes conceptos: sueldo y complemento de previsión y/o aportación al plan de pensiones, por dieciséis pagas. En caso de que la persona se encontrara en situación de IT prolongada en el mes anterior a la extinción del contrato se aplicará un cálculo teórico del salario bruto anual.

3. Esta compensación adicional se abonará de una sola vez y cubrirá el tiempo reconocido de prestación contributiva de desempleo reconocida.

4. La persona afectada se comprometerá a iniciar de inmediato, tras el despido, los trámites necesarios para obtener una declaración de incapacidad y comunicar a la empresa las resoluciones que se dicten en ese procedimiento. Asimismo, se compromete a comunicar a la empresa las resoluciones que se dicten en relación a la prestación contributiva de desempleo.

5. En caso de que la concesión o denegación de la incapacidad se produzca antes del agotamiento del tiempo reconocido de prestación contributiva de desempleo, la persona afectada deberá devolver el complemento empresarial percibido correspondiente al periodo comprendido entre la fecha de efectos de la concesión o denegación de la incapacidad y la fecha de finalización del tiempo reconocido de prestación contributiva de desempleo. Si la fecha de efectos de la incapacidad se retrotrae a fecha anterior al cese, deberá devolver el complemento en su integridad.

   En ambos casos, la devolución de la cantidad que corresponda se deberá realizar de una sola vez, y se efectuarán las regularizaciones fiscales que procedan, bien por la empresa o bien por la persona trabajadora, según corresponda.

6. La realización de los trámites administrativos necesarios para procurar obtener la declaración de incapacidad permanente serán realizados por la persona trabajadora; si bien la misma podrá ser orientada en cuanto a su situación física y trámites por el Servicio Médico y el servicio de asistencia social de la empresa, según corresponda.

Cuarto

## Situaciones tras la concesión o denegación de la incapacidad o el agotamiento de la prestación contributiva de desempleo

1. Reconocimiento incapacidad permanente

   1.1 En caso de concesión de la incapacidad permanente total, reconocida con posterioridad al despido, la persona trabajadora tendrá derecho, en su caso, a una indemnización adicional a la ya percibida conforme a lo indicado en el

punto tercero apartados 1 y 2, por el importe bruto que resulte de la diferencia entre la indemnización bruta ya cobrada y lo que le hubiera correspondido conforme a lo indicado en el art. 127 del 19 Convenio Colectivo.

1.2 En el supuesto que se reconozca que la incapacidad permanente de la persona trabajadora reviste grado de absoluta, ésta tendrá derecho al abono de la cantidad correspondiente al seguro de vida recogido en el art. 121 del 19 Convenio Colectivo. El importe a percibir por dicho concepto será compensado, hasta donde alcance, con la cantidad ya abonada como indemnización conforme a lo indicado en el punto tercero, apartados 1 y 2.

2. Denegación de incapacidad

La persona trabajadora a quien durante el percibo de la prestación contributiva de desempleo se le haya denegado la incapacidad, o que llegada la fecha de finalización del tiempo reconocido de prestación contributiva de desempleo, no hubiera obtenido la declaración de incapacidad permanente, podrá a su elección:

2.1 Incorporarse nuevamente a la empresa con el nivel y antigüedad que tuviera en el momento anterior a la extinción de su contrato. La nueva contratación conllevará que la persona trabajadora prestará sus servicios en un puesto de trabajo adecuado en la empresa que pueda existir en ese momento, manteniendo el mismo grupo y nivel profesional que tenía reconocidos con carácter previo a su cese.

Lo anterior estará condicionado a que la persona afectada devuelva previamente al ingreso, y de una sola vez, la totalidad de la cantidad que hubiera percibido en concepto de indemnización bruta equivalente de veinte días por año de servicio.

Si una vez incorporada se le reconociera la Incapacidad Permanente Total, la persona deberá comunicarlo a la empresa y se le extinguirá el contrato con la compensación prevista en el art. 127 del 19 Convenio Colectivo.

En los dos casos anteriores, se efectuarán las regularizaciones fiscales que procedan, bien por la empresa o bien por la persona trabajadora, según corresponda.

2.2 Percibir una compensación bruta complementaria a la ya cobrada conforme a lo indicado en el punto tercero, apartados 1 y 2, en cuantía equivalente a lo que resulte de la diferencia entre aquella y lo que le hubiera correspondido legalmente por despido improcedente, calculado en la fecha del cese.

La tributación que corresponda por este concepto se realizará conforme a la normativa fiscal que sea de aplicación en cada momento.

2.3 Las condiciones que deberá acreditar la persona trabajadora para poder ejercer la elección anteriormente especificada son las siguientes:

- Haber iniciado todas las vías legales para el reconocimiento de la prestación por incapacidad permanente total o absoluta, incluidos los recursos correspondientes.

- La denegación, por parte del organismo oficial pertinente (administrativo y/o judicial), de la incapacidad permanente total/absoluta, o de la finalización del tiempo reconocido de prestación contributiva de desempleo.

- Presentar la opción a la empresa dentro del mes siguiente a la denegación de la incapacidad permanente total o de la finalización del tiempo reconocido de prestación contributiva de desempleo, mediante comunicación escrita dirigida a Recursos Humanos.

Quinto
**Vigencia**

Los presentes acuerdos comenzaran su aplicación a partir de 01.01.2020.

Leído el texto de los presentes acuerdos y hallado conforme, es suscrito por las representaciones de UGT y CCOO, en este último caso pendiente de ratificación por sus correspondientes órganos de decisión, en el lugar y fecha al principio indicado.