

PREÁMBULO

I

La Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), ratificada por España el 3 de diciembre de 2007 y en vigor desde el 3 de mayo de 2008, reconoce que la discapacidad es un concepto en permanente evolución, resultado de la interacción entre las personas con discapacidad y las barreras sociales que evitan su participación plena, efectiva y en igualdad de condiciones con las demás personas. El artículo 27.1 de esta misma norma obliga a los Estados a garantizar que las empresas realicen los ajustes razonables que permitan a las personas con discapacidad el ejercicio de su derecho al trabajo, incluso para las personas que accedan a la situación de discapacidad con posterioridad al inicio de su actividad profesional.

En el ámbito de la Unión Europea, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y en la ocupación, destaca el protagonismo de las medidas de adaptación en la lucha contra la discriminación por motivos de discapacidad. A tales fines, las empresas deben adoptar las medidas adecuadas que permitan a las personas con discapacidades acceder al empleo, desempeñar su trabajo y progresar profesionalmente, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para las empresas. Las medidas de ajuste incluyen la adaptación de las instalaciones, los equipamientos, las pautas de trabajo, la asignación de funciones y la provisión de medios de formación. Para determinar si estas medidas provocan una carga excesiva para la empresa, se debe tomar en consideración el tamaño, los recursos financieros y el volumen total de negocios de la misma y, adicionalmente, la existencia de fondos públicos u otro tipo de ayudas disponibles destinadas a sufragar esta clase de gastos, puesto que la carga no se considerará excesiva cuando pueda ser sufragada en grado suficiente mediante ayudas públicas.

Recientemente, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22), ha subrayado la importancia de que la empresa esté obligada a tratar de acometer ajustes razonables antes de extinguir el contrato de una persona trabajadora declarada en situación de incapacidad permanente total, extinción que solo puede proceder si dichos ajustes no son posibles.

La transposición de la directiva al ordenamiento jurídico español se realizó a través de la **Ley** 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. En concreto, en la sección 3.ª del capítulo III del título II se establecieron diversas medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo, y se modificaron varias normas, como el entonces vigente **texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y la **Ley** 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, norma actualmente derogada cuyo contenido se recoge en el texto refundido de la **Ley** General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

El artículo 2.m) de esta última norma define como ajustes razonables «las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos». Por su parte, el artículo 40.2 de dicha **ley** establece que las empresas «están obligadas a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario». Por último, su artículo 63 sostiene que se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad «cuando, por motivo de o por razón de discapacidad, se produzcan discriminaciones directas o indirectas, discriminación por asociación, acosos, incumplimientos de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas».

La progresiva igualación a efectos de empleo de las situaciones de discapacidad y de incapacidad permanente en sus grados de gran invalidez, absoluta y total, cuyo más reciente ejemplo es el contenido del nuevo artículo 35.1 del texto refundido de la **Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social**, introducido por la disposición final segunda de la **Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo**, aconseja también adecuar a dicha tendencia el **texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**.

A pesar del extenso corpus normativo más arriba enumerado, al que debe adicionarse la reciente reforma del artículo 49 de la Constitución Española, continúa vigente la redacción original del **texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, que considera causa de extinción del contrato de trabajo la declaración de incapacidad permanente en su grado de gran invalidez, absoluta o total, sin que sea preciso valorar previamente si es posible o no acometer los ajustes razonables que en cada caso correspondan.

Con la presente reforma se pretende garantizar, de una manera más eficaz el derecho a la igualdad en el empleo de las personas con discapacidad en los términos establecidos en los artículos 9.2, 14, 35 y 49 de la Constitución Española y en el texto refundido de la **Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social**.

Con estos objetivos se acomete la reforma del artículo 49.1 del **texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, para desvincular el régimen jurídico de la muerte de la persona trabajadora, como causa de extinción del contrato de trabajo, del aplicable a los supuestos de incapacidad permanente. En paralelo, se elimina la automaticidad de la extinción del contrato de las personas que acceden a la situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y se condiciona la decisión empresarial a la voluntad de la persona trabajadora y a la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo o a la existencia de un puesto de trabajo vacante y disponible acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación. En definitiva, la empresa únicamente podrá activar esta causa de extinción del contrato de trabajo cuando la adopción de las anteriores medidas suponga una carga excesiva.

La citada modificación tiene incidencia directa en la dinámica y efectos de las prestaciones de incapacidad temporal e incapacidad permanente, así como en la transición de una a otra. Por ese motivo resulta necesario, igualmente, la correlativa modificación del artículo 174 del **texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para acompasar su contenido al cambio normativo que se introduce en el **texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, con carácter transitorio y hasta que se modifique la regulación relativa a la compatibilidad del trabajo con la percepción de la prestación económica por incapacidad permanente.

A tales fines, el Gobierno deberá presentar una propuesta de modificación normativa en materia de Seguridad Social sobre incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo, en el plazo de seis meses, siguiendo el espíritu y las recomendaciones del Pacto de Toledo, que será presentada como **Proyecto de Ley**. Por último, en la línea que marca la reciente reforma del artículo 49 de la Constitución Española, se procede a modificar en la normativa sobre la materia laboral y de seguridad social la denominación de las situaciones de «gran invalidez» e «invalidez no contributiva».

II

La presente **ley** cuenta con dos artículos, una disposición adicional y cuatro disposiciones finales.

El artículo primero introduce tres innovaciones en el **texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**:

En primer lugar, se modifica el artículo 48.2, para incluir el periodo de espera, que media entre la declaración de incapacidad permanente y la adaptación o el cambio de puesto de trabajo, como supuesto de suspensión de la relación laboral, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

En segundo lugar, se modifica el artículo 49.1.e) para trasladar la referencia a la extinción del contrato de trabajo por «gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador» a una nueva letra n). Por tanto, la letra e) de dicho precepto hará referencia únicamente a la «muerte de la persona trabajadora» como causa de extinción.

En tercer lugar, se incorpora una nueva letra n) al citado artículo 49.1, que condiciona la posibilidad de extinción del contrato por «declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora» a la voluntad de la persona trabajadora y a la posibilidad de acometer los ajustes razonables. Adicionalmente, esta nueva letra n) explicita el modo en que se puede determinar, a efectos de la salvedad prevista, si la realización de los ajustes razonables constituye una carga excesiva para la empresa.

Por su parte, el artículo segundo modifica el apartado 5 del artículo 174 del **texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social**, con la finalidad de adaptar la dinámica de la prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal y la efectividad de las pensiones de incapacidad permanente total y absoluta o de gran incapacidad a las nuevas situaciones derivadas de la referida modificación del artículo 49 del **texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**.

La disposición adicional única se refiere a la adaptación terminológica en el **texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, en el **texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social** y en la **Ley reguladora** de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, para adaptar la denominación de la «gran invalidez» y de la «invalidez no contributiva» a la reciente reforma del artículo 49 de la Constitución Española.

La disposición final primera introduce un nuevo apartado 2 en el artículo 120 de la **Ley** 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Por último, las disposiciones finales segunda, tercera y cuarta contienen, respectivamente, el título competencial, la habilitación normativa y la entrada en vigor. En particular, en virtud de la disposición final tercera, el Gobierno deberá presentar una propuesta de modificación normativa sobre compatibilidad entre trabajo e incapacidad permanente en el plazo de seis meses, siguiendo el espíritu y las recomendaciones del Pacto de Toledo, que será presentada como **Proyecto de Ley**. Asimismo, para los regímenes de personal de la Guardia Civil, del Cuerpo Nacional de Policía y de las Fuerzas Armadas se prevé la presentación de otro **Proyecto de Ley**, con plazo de doce meses.

III

Esta **ley** cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia contenidos en el artículo 129 de la **Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas**.

La norma es necesaria y eficaz, pues persigue una razón de interés general consistente en asegurar la no discriminación por discapacidad concretada en la eliminación de la extinción automática del contrato de trabajo por la mera declaración de ciertos grados de incapacidad permanente. Por ello, se han identificado claramente los fines perseguidos y se ha concluido que la **ley** propuesta es el instrumento más adecuado para garantizarlos.

Además, es proporcional, pues regula los aspectos imprescindibles para atender la necesidad de no discriminación expuesta, tras constatarse que no existen otras medidas menos restrictivas de derechos, o que impongan menos obligaciones a las personas destinatarias.

También se cumple el principio de seguridad jurídica, habida cuenta de que la **ley** se ejerce de manera coherente con el resto del ordenamiento jurídico, nacional y de la Unión Europea, para generar un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre, que facilite su conocimiento y comprensión y, en consecuencia, la actuación y toma de decisiones de las personas y empresas.

La norma cumple con el principio de transparencia ya que, a través de todos los trámites descritos por los que se ha conducido su elaboración, se ha posibilitado el acceso sencillo, universal y actualizado a la normativa en vigor y los documentos propios de dicho proceso; se han definido claramente los objetivos y su justificación en la exposición de motivos; y se ha posibilitado que las potenciales personas destinatarias tengan una participación en la elaboración de las normas.

Además, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias, racionalizando, en su aplicación, la gestión de los recursos públicos.

Para finalizar, con esta norma se avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidas las personas jóvenes y las personas con discapacidad.

Esta **ley** se aprueba al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a y 17.^a de la Constitución Española, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral y sobre la legislación básica y el régimen económico de la Seguridad Social, respectivamente.

ARTÍCULO PRIMERO. MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE.

El **texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores** , aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el artículo 48.2, que queda redactado como sigue:

«2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran incapacidad, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

En los supuestos previstos en la letra n) del artículo 49.1 se considerará también que subsiste la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible.»

Dos. Se modifica la letra e) del artículo 49.1, que queda redactada como sigue:

«e) Por muerte de la persona trabajadora.»

Tres. Se añade una nueva letra n) en el artículo 49.1, que queda redactada como sigue:

«n) Por declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.

Para determinar si la carga es excesiva se tendrá particularmente en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas.

Sin perjuicio de lo anterior, en las empresas que empleen a menos de 25 personas trabajadoras se considerará excesiva la carga cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes:

1.^a La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56.1.

2.^a Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación.

La persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente en alguno de los grados citados en el párrafo primero de esta letra n) para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.

La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo. Cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.

Los servicios de prevención determinarán, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.»

ARTÍCULO SEGUNDO. MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL , APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, DE 30 DE OCTUBRE.

El apartado 5 del artículo 174 del **texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social** , aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, queda redactado como sigue:

«5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, cuando la extinción se produjera por alta médica con propuesta de incapacidad permanente, o por el transcurso de los quinientos cuarenta y cinco días naturales, el trabajador estará en la situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal hasta que se notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente.

En los supuestos a los que se refiere el párrafo anterior, cuando se reconozca la prestación de incapacidad permanente sus efectos coincidirán con la fecha de la resolución de la entidad gestora por la que se reconozca, salvo que dicha prestación sea superior a la que venía percibiendo el trabajador en concepto de prolongación de los efectos de la incapacidad temporal, en cuyo caso se retrotraerán los efectos de la incapacidad permanente al día siguiente al de extinción de la incapacidad temporal.

En aquellos casos en los que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49.1.n) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la declaración de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran incapacidad no determine la extinción de la relación laboral, por llevar a cabo la empresa la adaptación razonable, necesaria y adecuada del puesto de trabajo a la nueva situación de incapacidad declarada o por haber destinado a otro puesto a la persona trabajadora, la prestación de incapacidad permanente se suspenderá durante el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones u otro que resulte incompatible con la percepción de la pensión que corresponda, de acuerdo con el artículo 198.

En caso de extinción de la incapacidad temporal anterior al agotamiento de los quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración de la misma sin que exista ulterior declaración de incapacidad permanente, subsistirá la obligación de cotizar mientras no se extinga la relación laboral o hasta la extinción del citado plazo de quinientos cuarenta y cinco días naturales, de producirse con posterioridad dicha declaración de inexistencia de incapacidad permanente.»

DISPOSICIÓN ADICIONAL

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA. ADAPTACIÓN TERMINOLÓGICA.

Las referencias contenidas en el **texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social** , en el **texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores** y en la **Ley reguladora** de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero y su normativa de desarrollo, relativas a la «gran invalidez» se sustituyen por «gran incapacidad». De igual manera, las referencias a la «invalidez no contributiva» en el **texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social** , se sustituyen por «incapacidad no contributiva».

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. MODIFICACIÓN DE LA LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL.

Se numera el apartado 1 y se añade un nuevo apartado 2 al artículo 120 de la **Ley 36/2011**, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, que queda redactado como sigue:

«1. Los procesos derivados de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, se ajustarán a las normas contenidas en el Capítulo relativo a los procesos por despidos y sanciones sin perjuicio de las especialidades que se enuncian en los artículos siguientes.

2. En los supuestos de extinción de contrato de trabajo previsto en el artículo 49.1.n) del Estatuto de los Trabajadores el procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente.»

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. TÍTULOS COMPETENCIALES.

Esta **ley** se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a y 17.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral y de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA. HABILITACIÓN NORMATIVA.

1. Se habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de esta **ley** .
2. En el plazo de seis meses y en el marco del diálogo social, el Gobierno presentará una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social sobre incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo, siguiendo el espíritu y las recomendaciones del Pacto de Toledo.
3. Con el objetivo de avanzar en los principios de igualdad y no discriminación en el acceso y consolidación del empleo de las personas con discapacidad, en el plazo de doce meses y en el marco del diálogo social y del Pacto de Toledo, el Gobierno presentará una propuesta de modificación de los regímenes del personal de la Guardia Civil, del Cuerpo Nacional de Policía y de las Fuerzas Armadas para garantizar la posibilidad de adaptar o cambiar el puesto de trabajo, en caso de incapacidad permanente absoluta, total o gran incapacidad, que será presentada como **Proyecto de Ley** .

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA. ENTRADA EN VIGOR.

La presente **ley** entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta **ley** .

Madrid, 29 de abril de 2025.

FELIPE R.

El Presidente del Gobierno,

PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN