

Proyecto de Ley Orgánica por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente

[121/000033]



DOCUMENTACIÓN QUE ACOMPAÑA



Documentación que acompaña al Proyecto de Ley Orgánica:

- Memoria del análisis de impacto normativo
- Informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa.
- Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Hacienda
- Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030
- Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones
- Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social
- Certificado del Consejo Nacional de la Discapacidad
- Dictamen del Consejo Económico y Social

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

ANTEPROYECTO DE LEY POR LA QUE SE MODIFICAN EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, EN MATERIA DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR INCAPACIDAD PERMANENTE DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, Y EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, DE 30 DE OCTUBRE, EN MATERIA DE INCAPACIDAD PERMANENTE

19 de julio de 2024

Ministerio/Órgano proponente	Ministerio de Trabajo y Economía Social. Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.	Fecha	19 de julio de 2024
Título de la norma	Anteproyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.		
Tipo de Memoria	Normal ☒ Abreviada ☐		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para que la declaración de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o total, de la persona trabajadora no opere como causa automática de despido, así como modificación 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 del reconocimiento del complemento de asistencia a tercera persona a las nuevas situaciones derivadas de la referida modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.		

Objetivos que se persiguen	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. Eliminar la automaticidad de la extinción de la relación laboral por declaración de incapacidad permanente absoluta o total o gran invalidez para su adaptación al 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 Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. 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.
Principales alternativas consideradas	Por tratarse de un precepto incluido en una norma legal las únicas alternativas posibles son: bien la modificación de dicha ley, bien la no regulación. Se descarta la no regulación, por cuanto es imprescindible eliminar la automaticidad de la extinción en caso de declaración de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o total del actual artículo 49.1.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para adaptarse al 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 Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO	
Tipo de norma	Ley.
Estructura de la Norma	La norma se compone de dos artículos, dos disposiciones adicionales y tres disposiciones finales.

Informes	Se recaba, de conformidad con el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, informe de los siguientes ministerios: - Ministerio de Hacienda. - Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, no emitido. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 144.1.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público se ha solicitado informe a las Comunidades Autónomas. En aplicación de lo dispuesto en el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, es preceptivo el informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, y del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Por otro lado, y conforme al artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se ha recabado el informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa. Se ha recabado el dictamen del Consejo Económico y Social, de acuerdo con el artículo Séptimo 1.1.a) de la Ley 21/1991, de 17 de junio, por la que se crea el Consejo Económico y Social. Asimismo, y de acuerdo con el artículo 55 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, la norma ha sido informada por el Consejo Nacional de la Discapacidad.
------------------------	---

Trámites de consulta pública y audiencia e información pública (artículo 26.2 y 6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre)	En cumplimiento del artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se sustanció consulta pública, del 27 de enero al 10 de febrero de 2024. De acuerdo con lo previsto en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre: - El proyecto ha sido objeto de información pública mediante su publicación en el portal web del Ministerio de Trabajo, entre el 7 de marzo y el 27 de marzo de 2024. - A efectos del trámite de audiencia, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas han sido consultadas directamente.	
ANÁLISIS DE IMPACTOS		
ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS	Este anteproyecto de ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7. ^a y 149.1.17. ^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en las materias de legislación laboral y en materia de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas.	
IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO	Efectos sobre la economía en general.	☐ la norma no tiene efectos significativos sobre la economía. ☒ la norma tiene efectos positivos sobre la economía. ☐ la norma tiene efectos negativos sobre la economía.

	En relación con la competencia	☒ la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia. ☐ la norma tiene efectos positivos sobre la competencia. ☐ la norma tiene efectos negativos sobre la competencia.
	Desde el punto de vista de las cargas administrativas	☒ no genera nuevas cargas administrativas. ☐ supone una reducción de cargas administrativas. Cuantificación estimada: _____ ☐ incorpora nuevas cargas administrativas. Cuantificación estimada: _____
	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma ☒ no afecta a los presupuestos de la Administración del Estado. ☐ afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.	☐ implica un gasto: ☐ implica un ingreso.
IMPACTO DE GÉNERO	La norma tiene un impacto de género	Negativo ☐ Nulo ☐ Positivo ☒

OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS	Impacto en la infancia y en la adolescencia	Negativo ☐ Nulo ☐ Positivo ☒
	Impacto en la familia	Negativo ☐ Nulo ☐ Positivo ☒
	Impacto por razón de cambio climático	Negativo ☐ Nulo ☒ Positivo ☐
	Impacto en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad	Negativo ☐ Nulo ☐ Positivo ☒

I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA.

1. MOTIVACIÓN.

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.

El artículo 2.m) de del 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 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 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, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

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 despido 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 la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Adicionalmente, el Gobierno se compromete a realizar una propuesta de reforma de la regulación de Seguridad Social en materia de incapacidad permanente y de su compatibilidad con el trabajo en el plazo de seis meses. 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».

Para finalizar, se destaca que la norma se encuentra prevista en el Plan Anual Normativo de la Administración General del Estado para el año 2024.

2. OBJETIVOS.

Eliminar la automaticidad de la extinción de la relación laboral por declaración de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o total, para su adaptación al 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 Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

El proyecto de ley también logrará un mejor encaje del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con los artículos 40 y 63 del 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, y, por tanto, con los artículos 9.2, 14 y 49 de la Constitución Española.

3. ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS.

La causa automática de despido que se pretende abordar se encuentra inserta en una norma con rango legal, por lo que las únicas intervenciones posibles son: bien la modificación de dicha ley, bien la no regulación.

En cuanto a las modificaciones legales posibles, la única viable es la eliminación expresa de la automaticidad del despido a través de la regulación propuesta, que incide allí donde dicha automaticidad se asienta.

Como *alternativa cero* se descarta la no regulación, por cuanto es imprescindible aclarar la no automaticidad de la extinción en caso de declaración de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o total del artículo 49.1.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4. ADECUACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE BUENA REGULACIÓN.

Este anteproyecto 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 -concretada en la eliminación del despido automático por la mera declaración de ciertos grados de incapacidad permanente-. Por ello, se han identificado claramente los fines perseguidos y se ha concluido en 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 el anteproyecto 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 la norma.

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, 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, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad.

II. CONTENIDO.

El anteproyecto de ley cuenta con dos artículos, dos disposiciones adicionales y tres disposiciones finales.

El artículo primero introduce dos innovaciones:

En primer lugar, se modifica el artículo 49.1.e) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 segundo lugar, incorpora una nueva letra n) al artículo 49.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que condiciona la posibilidad de extinción del contrato por «declaración de incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora o reconocimiento del complemento de asistencia de tercera persona» 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.

De cara a determinar los criterios para estimar si los ajustes razonables constituyen una carga excesiva para la empresa se ha optado por añadir un criterio adicional que se refiere a considerar los costes que la adaptación implica en relación con el salario medio en la empresa. Esta variable, que valora el coste de la adaptación de forma más objetiva, busca reforzar la igualdad en la aplicación del derecho al trabajo de las personas con una incapacidad reconocida. Así, se reduce el riesgo de que solo las personas que trabajen en empresas de elevado tamaño y volumen de negocios puedan acceder a puestos de trabajo adaptados, mientras que aquellas que trabajan en pequeñas empresas correrían un mayor riesgo de que su puesto de trabajo no sea adaptado.

Por su parte, el artículo segundo modifica el artículo 174 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en el que añade un nuevo apartado 5 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 del reconocimiento del complemento de asistencia a tercera persona a las nuevas situaciones derivadas de la referida modificación del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En similar lógica, en virtud de la disposición adicional primera, el Gobierno se compromete a realizar, en el marco del diálogo social, una propuesta de reforma de la regulación sobre compatibilidad entre trabajo e incapacidad permanente, en el plazo de seis meses.

La disposición adicional segunda se refiere a la adaptación terminológica en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, 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.

Por último, las disposiciones finales primera, segunda y tercera contienen, respectivamente, el título competencial, la habilitación normativa y la entrada en vigor.

III. ANÁLISIS JURÍDICO.

1. FUNDAMENTO JURÍDICO Y RANGO NORMATIVO.

El anteproyecto de ley tiene su fundamento jurídico en los artículos 87 y 88 de la Constitución Española que, respectivamente, atribuyen al Gobierno la iniciativa legislativa y disponen la aprobación de los proyectos de ley por el Consejo de Ministros. El artículo 5.1.a) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, señala, asimismo, que corresponde al Consejo de Ministros aprobar los proyectos de ley y su remisión al Congreso de los Diputados o, en su caso, al Senado.

Por su parte, el artículo 22 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, señala que el Gobierno ejercerá la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria de conformidad con el título V de dicha norma y el título VI de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. De conformidad con el artículo 127 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, el Gobierno ejercerá la iniciativa legislativa prevista en la Constitución mediante la elaboración y aprobación de los anteproyectos de Ley y la ulterior remisión de los proyectos de ley a las Cortes Generales.

En relación con el rango normativo, se considera necesaria la tramitación de una norma con rango de ley, en tanto que la propuesta pretende modificar normas del mismo rango legal.

2. COHERENCIA CON EL RESTO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO.

Esta norma es coherente con 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, y la Constitución española.

La norma también es plenamente coherente con la Ley del Estatuto de los Trabajadores y con la Ley General de la Seguridad Social, si bien –respecto de esta última- habrá que

esperar a las modificaciones en que se concrete el mandato contenido en esta nueva ley, que indica que “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 la recomendación 18ª del Pacto de Toledo.”

3. DEROGACIÓN NORMATIVA Y ENTRADA EN VIGOR.

La norma no efectúa derogaciones, si bien modifica el contenido de la letra e) del artículo 49.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, además, introduce una nueva letra n) en el mismo apartado. Asimismo, modifica el artículo 174.5 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En cuanto a la entrada en vigor, la disposición final tercera ordena la entrada en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

A propósito de la entrada en vigor de las leyes cuya propuesta corresponda al Gobierno, el artículo 23 de la Ley del Gobierno establece que, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2.1 del Código Civil, cuando aquellas «impongan nuevas obligaciones a las personas físicas o jurídicas que desempeñen una actividad económica o profesional como consecuencia del ejercicio de ésta, preverán el comienzo de su vigencia el 2 de enero o el 1 de julio siguientes a su aprobación», regla que, no obstante, «no será de aplicación [...] cuando [...] otras razones justificadas así lo aconsejen, debiendo quedar este hecho debidamente acreditado en la respectiva Memoria». Así pues, en lo que respecta a la presente norma procede justificar la entrada en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE por la necesidad apremiante de que una institución tan trascendente en las relaciones laborales como el despido pueda quedar desactualizada. Adicionalmente, las novedades previstas en esta nueva ley no requieren acciones inmediatas, generales y sobre la totalidad de las empresas, sino que operan solo en los casos en que se pretendiese proceder al despido de una persona trabajadora tras su declaración de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez.

IV. ADECUACIÓN AL ORDEN CONSTITUCIONAL DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS EN LA MATERIA.

Esta ley se aprueba al amparo de lo dispuesto el artículo 149.1.7.^a y 17.^a de la Constitución Española, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en las materias de legislación laboral y de Legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, respectivamente, y sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

En este sentido, y respecto del concepto *legislación* en esta materia, el Tribunal Constitucional ha señalado que el término ha de ser entendido en sentido amplio o material, comprendiendo tanto las leyes formales como los reglamentos que las desarrollan (SSTC 33/1981, 18/1982, de 4 de mayo; 39/1982, de 30 de junio; 57/1982, de 27 de julio; 7/1985, de 25 de enero; 249/1988, de 20 de diciembre; 190/2002, de 17 de octubre; 30/2003, de 18 de diciembre). Sobre la «materia laboral» reservada a la legislación estatal, ha indicado que no es la que se refiere genéricamente al mundo del trabajo, sino en un sentido concreto y restringido, la que «regula directamente la relación laboral, es decir, [...] la relación que media entre los trabajadores que presten servicios retribuidos por cuenta ajena y los empresarios en favor de los que y bajo la dirección de quienes se prestan estos servicios» (STC 35/1992, 360/1993). Por tanto, para el

Tribunal Constitucional, legislación laboral la que regula el trabajo asalariado, cuyo estatuto jurídico propio surge de la existencia de un contrato de trabajo.

En cuanto a la competencia de «ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas», estas gozan, de acuerdo con esta doctrina del Tribunal Constitucional, de potestad para promulgar disposiciones administrativas ad intra, que afecten a la «organización de los servicios correspondientes en materia de su competencia» (SSTC 57/1982 y 360/1993, de 3 de diciembre). En consecuencia, tan solo pueden dictar las normas necesarias, para la ejecución regular de los servicios estatales que les sean transferidos, siempre que no alteren su régimen jurídico general, que es competencia del Estado.

Todo lo anterior es coherente con el propio título competencial de las normas que se modifican, el ET y el TRLGSS.

V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN.

1. En cumplimiento del artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se sustanció consulta pública entre el 27 de enero y el 10 de febrero de 2024. En respuesta se recibieron un total de doce aportaciones procedentes de:

- Asociación Española Contra el Cáncer (AECC).
- Asociación Sindical por la Integración Laboral - Mossos d'Esquadra (AILMED Sindicat).
- Comisión de Trabajo de Inclusión Laboral del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).
- Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).
- Confederación de Salud Mental.
- Confederación Empresarial española de la Economía Social (CEPES).
- Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM).
- Plataforma del Tercer Sector (PTS).
- Personas físicas: cuatro aportaciones.

En síntesis, las aportaciones recibidas señalan la necesidad de recoger en el texto de la norma o tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Plena compatibilidad de las prestaciones de Seguridad Social -así como, eventualmente, de MUFACE, MUGEJU e ISFAS- en los supuestos de incapacidad permanente con el empleo.
- Previsión de que la conservación de la relación laboral, una vez declarada la incapacidad permanente, sea voluntaria para la persona trabajadora.
- No automaticidad de la extinción de la relación laboral en caso de declaración de incapacidad permanente, sino que, teniendo en cuenta la capacidad laboral residual, la empresa deba realizar ajustes razonables considerados de manera amplia y flexible, siempre que no supongan una carga excesiva. Ello se referiría no solo la existencia de un puesto de trabajo adaptado o susceptible de ser adaptado, sino también a otros ajustes razonables del puesto de trabajo o del entorno y de las condiciones laborales.

- Definición y desarrollo reglamentario de los conceptos relevantes en la materia («carga excesiva», «ajustes razonables») de conformidad con la normativa aplicable sobre derechos de las personas con discapacidad.
- Sometimiento del texto al informe del Consejo Nacional de la Discapacidad, conforme al artículo 2.d) del Real Decreto 1855/2009, de 4 de diciembre, que lo regula.
- Reforma de determinados aspectos sobre la legislación en casos de incapacidad temporal y los permisos laborales relacionados con la enfermedad propia o de personas a cargo (reducción de jornada y derechos de formación tras una baja de larga duración por enfermedad grave, bajas de incapacidad temporal a tiempo parcial, aumento de la prestación por incapacidad temporal, no consunción de la prestación por desempleo en casos de incapacidad temporal, permisos para acudir a citas o tratamientos médicos, ayudas para personas autónomas afectadas por enfermedad grave y suspensión del pago de sus cuotas de Seguridad Social).

2. Por su parte, de acuerdo con el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, dado que la norma afecta a derechos e intereses legítimos de las personas, el anteproyecto fue publicado en el portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, entre el 7 de marzo y el 27 de marzo de 2024, con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades.

Asimismo, se ha recabado directamente la opinión de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

De conformidad con lo previsto en el artículo 144.1.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se ha solicitado informe a las Comunidades Autónomas.

3. El anteproyecto ha sido sometido, de conformidad con el artículo 26, apartados 5 y 9, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, a informe de los siguientes órganos y Departamentos:

- Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social (artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre), informe de 16 de julio de 2024.
- Secretaría General Técnica del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 (artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre), informe de 26 de junio de 2024.
- Secretaría General Técnica del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre), informe de 14 de junio de 2024.
- Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, perteneciente al Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes (artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre), informe de 17 de julio de 2024..
- Secretaría General Técnica del Ministerio de Hacienda (artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre), informe de 13 de junio de 2024.

- Secretaría General Técnica del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública (artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre).

4. El Anteproyecto ha sido dictaminado por el Consejo Económico y Social de acuerdo con el artículo séptimo Ley 21/1991, de 17 de junio, por la que se crea el Consejo Económico y Social (CES), dictamen de fecha 26 de junio de 2024.

En el anexo se incorpora la valoración de las observaciones del CES, de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, de la Confederación de Salud Mental, del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa y del Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes.

No se ha solicitado dictamen al Pleno del Consejo de Estado, puesto que la transposición de 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 la ocupación, se realizó mediante la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, que introdujo en el ordenamiento jurídico español las previsiones de la citada Directiva.

En concreto, en la sección 3ª 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.

Por tanto, no se considera necesario el dictamen del Consejo de Estado, puesto que la motivación de este anteproyecto de ley no es la adaptación de la normativa española para el cumplimiento de la Directiva comunitaria, sino la aclaración del encaje de las normas que operaron su transposición.

VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS.

1. IMPACTO ECONÓMICO.

El impacto económico ha de ser positivo ya que la citada medida permite:

a) la integración de personas con discapacidad, así como el cumplimiento real y efectivo de las medidas previstas en el Real Decreto Legislativo 1/2013, asegurando el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación.

b) Continuar con las carreras profesionales de estas personas y, por tanto, con las contribuciones a la seguridad social a través de las cotizaciones tanto de la empresa como de la persona trabajadora.

c) Supone la incorporación en las empresas de mejoras en la prevención de riesgos laborales que, en última instancia, las prepara para asumir los retos de la transición digital.

2. IMPACTO PRESUPUESTARIO.

Esta iniciativa carece de impacto presupuestario pues las ayudas ya están previstas.

3. ANÁLISIS DE LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS.

La iniciativa no supone nuevas cargas administrativas distintas de las ya previstas en el ordenamiento jurídico vigente.

4. IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO.

El artículo 26.3.f) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, así como el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el artículo 2.1.f) del Real decreto 931/2017, de 27 de octubre, establecen la obligatoriedad de incorporar un apartado sobre el impacto por razón de género, que deberá analizar y valorar los resultados que se puedan seguir de la aprobación de la norma desde la perspectiva de la eliminación de desigualdades y de su contribución a la consecución de los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Según el Libro blanco sobre empleo y discapacidad elaborado por el Real Patronato sobre Discapacidad, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el CERMI y la Fundación ONCE deja clara la importancia de la discriminación interseccional que se produce cuando se combinan, a la vez, las discriminaciones por discapacidad y sexo.

En particular, el estudio indica que:

«Se han avanzado estadísticas a nivel interno que manifiestan que las mujeres solicitan la valoración de la discapacidad en menor medida que los hombres, pero habría que revisarlas con carácter periódico, para poder tener información concluyente. Lo que sí es claro es la menor tasa de ocupación de las mujeres con discapacidad en relación con los hombres en similares circunstancias. [...] las mujeres tenderían a solicitar la declaración de discapacidad más frecuentemente en ámbitos laborales de mayor presencia masculina y los hombres lo harían con más asiduidad allá donde prevalecieran las mujeres trabajadoras. Lo cual, evidentemente, tiene que ver con las mayores dificultades de adaptación que encuentran las personas pertenecientes al sexo menos presente en las organizaciones productivas. En efecto, las empresas serán reticentes a realizar ajustes en los centros de trabajo que redunden en un reducido número de personas, pertenecientes al sexo menos representado y que, además, tengan una concreta discapacidad. De modo que, como conclusión interina, puede proponerse que las mujeres sufren problemas de adaptación más habituales que sus compañeros de trabajo cuando presentan una discapacidad porque tienen menos presencia en el mercado de trabajo, de forma que la atención de sus necesidades específicas resulta más dificultosa. [...] Puede decirse, en términos más simples, que la discriminación por discapacidad agrava la discriminación por sexo, aunque también esta proposición podía formularse al revés. Pero, como una concatenación secuencial, es más adecuado expresar que la discapacidad incide en una discriminación sexista preexistente en los centros de trabajo».

Por todo lo anterior, no puede sino concluirse que las medidas previstas en la presente norma tienen un impacto positivo por razón de género, habida cuenta de la incuestionable conexión entre la discriminación por discapacidad y la discriminación por género, relación que tiene como efecto que reduciendo la primera se reduzca también la segunda.

5. IMPACTO EN LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en la redacción dada por la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, así como en el artículo 2.1.f) del Real decreto 931/2017, de 27 de octubre, las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto de la normativa en la infancia y en la adolescencia.

Se prevén impactos positivos en la infancia y en la adolescencia, para aquellas situaciones en las que la permanencia en el empleo beneficie a personas con hijos. Estas personas, con anterioridad a esta reforma, habrían perdido su empleo.

Adicionalmente, el impacto en los jóvenes será también previsiblemente positivo cuando la posibilidad de mantener el empleo beneficie a personas jóvenes que, según la redacción previa a esta ley, habrían sido objeto de despido automático.

6. IMPACTO SOBRE LA FAMILIA.

De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, introducida por la disposición final quinta de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, así como en el artículo 2.1.f) del Real decreto 931/2017, de 27 de octubre, las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto de la normativa en la familia.

Por la misma razón expuesta en el impacto en la infancia y la adolescencia el impacto en las familias cuyos miembros no se vean privados de su empleo a consecuencia de la presente norma será positivo. De no aplicarse esta reforma, estas familias sufrirían los inconvenientes de contar con algún miembro sin empleo a consecuencia de la declaración de incapacidad permanente.

7. IMPACTO POR RAZÓN DE CAMBIO CLIMÁTICO.

Se considera que esta norma no tiene efecto alguno sobre el cambio climático.

8. IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

De acuerdo con lo establecido en la nueva letra h) del artículo 26.3 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, introducida por la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático

y transición energética, debe incluirse una referencia expresa al impacto de la ley por razón de cambio climático, valorado en términos de mitigación y adaptación al mismo.

En el caso de este anteproyecto de ley, el impacto en esta materia es relevante, ya que existe una alta probabilidad de que las personas trabajadoras que obtengan la declaración de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o total sean personas con discapacidad. Ello teniendo en cuenta, además, la reforma operada por la disposición final segunda de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, 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. Se avanza de este modo en la línea marcada por la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, por cuando contribuir al trabajo de las personas con discapacidad redunda en su integración y mejora de oportunidades y no discriminación.

VII. EVALUACIÓN EX POST.

Una vez considerado lo dispuesto en el artículo 28.2 de la Ley del Gobierno, y en el artículo 3 del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, por el que se regulan el Plan Anual Normativo y el Informe Anual de Evaluación Normativa de la Administración General del Estado y se crea la Junta de Planificación y Evaluación Normativa, por la naturaleza y contenido de la norma, se considera que la norma proyectada no podría ser susceptible de evaluación por sus resultados.

ANEXO

VALORACIÓN DE APORTACIONES Y OBSERVACIONES RECIBIDAS

1. VALORACIÓN DE LAS OBSERVACIONES DEL DICTAMEN CES.

1. Cabe señalar la falta de encaje de la previsión del anteproyecto de ley de trasladar a la persona trabajadora la decisión de solicitar la adaptación de puesto, tras una declaración de incapacidad permanente en los grados que prevé aquél, y consiguientemente inhibiendo la extinción del contrato por decisión de la empresa, con las previsiones contenidas en la LGDPD, que sitúa esa obligación en las empresas (artículo 40.2). Y ello, además, considerando la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre la aplicación y los efectos esta última norma (Sentencia del TC 51/2021, de 15 de marzo). En este sentido, el CES llama la atención sobre las dos lógicas diferenciadas que subyacen a la LGDPD y al texto del anteproyecto de ley, ya que, si bien en ambos casos la adaptación o cambio de puesto se configuran como un derecho de la persona trabajadora, en la LGDPD se perfila como una obligación automática de la empresa mientras que en el anteproyecto se condiciona a la solicitud de la persona trabajadora y además se sujeta a un plazo. Ello, en la práctica, podría dar lugar a situaciones de incertidumbre e inseguridad para las personas trabajadoras y las empresas a la hora de ejercitar este derecho.

Se acepta parcialmente la observación y se modifica la redacción del texto, con el objetivo de reforzar la obligación de la empresa. Sin embargo, no es posible en este punto, eliminar la manifestación de la voluntad de la persona trabajadora, ni su sometimiento a plazo, precisamente para reducir o eliminar las situaciones de incertidumbre e inseguridad jurídica y, por otra parte, evitar gastos de adaptación innecesarios. La doctrina constitucional contenida en el propio Dictamen señala la necesidad de colaboración de la persona trabajadora para proceder a los ajustes que, en cada caso, sean necesario. Como dice la STC 51/2021, de 15 de marzo, “ciertamente, el cumplimiento de la obligación de proceder a ajustes razonables puede verse obstaculizado o impedido por la falta de datos relevantes facilitados por el empleado o empleada, en cuyo caso, y hasta que no tenga la información necesaria, tan solo estará en manos del empleador informarle de este derecho. Sin embargo, tan pronto como se constate la discapacidad, el empleador deberá cumplir con su obligación de garantizar la igualdad de trato y la no discriminación de las personas con discapacidad a través de los ajustes razonables que sean necesarios y factibles.”

Por otra parte, la voluntariedad que caracteriza la relación de trabajo se extiende también a la decisión de continuarla, con los ajustes razonables o darla por terminada. Dicho, en otros términos, no tiene sentido obligar a la empresa a adaptar el puesto de trabajo en contra de la voluntad de la persona trabajadora.

2. A juicio del CES, habría sido aconsejable abordar todos estos ajustes y adaptaciones dentro de una aproximación integral que garantizase un marco jurídico coherente y completo del régimen de la incapacidad permanente, las relaciones de compatibilidad con el trabajo, y los efectos en las relaciones jurídicas laboral y de Seguridad Social de la supresión de la automaticidad extintiva del contrato.

Se acepta la observación, se ha mejorado la redacción con el objetivo de establecer las conexiones legales necesarias entre la norma laboral, la de seguridad social la de

prevención de riesgos laborales y, en particular, la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad.

3. A juicio del CES, resulta necesario explicitar en el anteproyecto de ley que la definición del alcance y características de la adaptación necesaria debe llevarse a efecto mediante la intervención de los servicios de prevención, de acuerdo con la legislación en materia preventiva, concretamente el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Similares consideraciones caben en relación con el concepto de “carga excesiva” y si ésta puede ser paliada “en grado suficiente” en referencia a las posibles medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, lo que resulta impreciso, a juicio de este Consejo.

Se comparte con el Dictamen del CES que la norma incluye varios conceptos jurídicos indeterminados, pero los cambios demandados no resultan técnicamente posibles. El recurso a este tipo de criterios no está motivado por razones de evitar situaciones de reglamentismo ni por traslado literal o mimético de la normativa de la UE de referencia. Por el contrario, las razones que motivan esta redacción están relacionadas con la conciencia de que los supuestos descritos en la norma deben de ser objeto de valoración caso por caso, a partir de los criterios señalados, no siendo posible objetivar en términos absolutos la configuración de la obligación de realizar los ajustes razonables. Por otro parte, el APL no introduce ningún concepto nuevo, todos ellos se encuentran ya vigentes en nuestro ordenamiento interno desde hace años y, hasta la fecha, no parece que hayan ocasionado problemas interpretativos de particular relevancia.

4. Además, en ese mismo plano de determinación de si la carga es excesiva, el anteproyecto de ley, si bien asume determinados criterios procedentes de la jurisprudencia del TJUE, incorpora otros ajenos a la misma cuya funcionalidad no se alcanza a ver, como puede ser la referencia al salario medio en la valoración de los costes de la adaptación del puesto. Se trata, en efecto, de un criterio del que no se entienden las razones de su utilización. Por el contrario, el anteproyecto de ley no incorpora otros criterios que sí emplea la Directiva, y que recuerda el TJUE, como son los costes financieros de las medidas de adaptación y los recursos financieros de que disponga la empresa, sin que se alcance a ver tampoco el motivo de esta exclusión.

Se acepta la observación, se modifica la redacción para reenviar la definición de estos derechos a lo ya establecido por la Ley General de derechos de las personas con discapacidad.

En este contexto se considera que la aplicación de criterios de valoración de la carga ligados únicamente a elementos como el tamaño o el volumen de negocios de la empresa podrían llevar a una desigualdad de trato de la persona con discapacidad en lo que al respecto de su derecho a la adaptación del puesto de trabajo se refiere. Así, de mantener solo los criterios de tamaño o volumen de negocios de la empresa, se corre el riesgo de que solo las personas que trabajen en empresas de elevado tamaño y volumen de negocios puedan acceder a puestos de trabajo adaptados, mientras que aquellas que trabajan en pequeñas empresas correrían un mayor riesgo de que su puesto de trabajo no sea adaptado nunca. Por ello, para mitigar este riesgo, se introduce un criterio adicional, independiente del tamaño y volumen de negocio de la empresa, como es el salario medio en la empresa.

5. Cabe aludir, en este sentido, a la indefinición en que queda la relación jurídica de trabajo durante los meses que pueden transcurrir entre la manifestación de voluntad de la persona trabajadora de continuar en la empresa y la decisión final de ésta. En opinión del CES debería explicitarse en el texto del anteproyecto la situación de suspensión del contrato de trabajo.

Se acepta la observación, se ha procedido a introducir una modificación del artículo 174 LGSS que aporta seguridad jurídica al periodo de espera que media entre la declaración de incapacidad y la materialización de los ajustes, del cambio de puesto de trabajo o de la extinción del contrato.

5. Por una parte, se echa en falta alguna mención a posibles necesidades de formación de la persona trabajadora que le permita desempeñar el nuevo puesto en las nuevas circunstancias adecuadamente.

Se acepta la observación, se incluye referencia a las necesidades de formación

6. Por otra parte, se omite en el anteproyecto que dicho cambio de puesto pueda, en determinadas circunstancias, suponer también necesidades de adaptación que impliquen una carga excesiva, tal como recoge el TJUE en su sentencia.

Se acepta la observación, se incluye referencia a dicha posibilidad.

OBSERVACIONES DE MINISTERIOS

VALORACIÓN DE LAS OBSERVACIONES DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN SOCIAL, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

1. Se deberían completar los antecedentes con una explicación sobre la transposición de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000 a través de la Ley 62/2003, ya que de este modo se expone de forma clara que dicha regulación se encuentra actualmente recogida en los artículos 35 y 40 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Para ello, se propone ampliar el segundo párrafo del apartado I de la exposición de motivos de la siguiente forma o similar:

“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 de negocios total 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. Junto a estos criterios, se incorpora la referencia al salario medio de la empresa. Se trata de una fórmula que busca que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad se pueda ejercer en el conjunto del sistema productivo de nuestro país y que la aplicación de la norma permee también a las

pequeñas y medianas empresas. **La transposición de esta 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 3ª 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**".

Se acepta la observación, se incluye la modificación propuesta.

2. En el párrafo tercero del apartado I de la exposición de motivos, se sugiere sustituir "la normativa española incumple la norma europea" por "la normativa española se opone a la norma europea", al considerarse más acertada la expresión, ya que coincide con la redacción del fallo de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia Europeo, y además esa oposición es fruto de un fleco de la transposición de la Directiva, esclarecido tras la interpretación judicial a la luz de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, y de la evolución normativa que deriva de la misma tanto a nivel nacional como de la Unión Europea.

Se acepta la observación, se incluye la modificación propuesta.

3. En el párrafo séptimo del apartado I, se propone incluir el artículo 35 entre la cita de artículos de la Constitución, y la siguiente mejora de redacción:

"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, en el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, y, con ello, ajustar nuestra normativa a la **Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, conforme a la interpretación dada por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la materia**".

Se acepta parcialmente la observación, se incluye la referencia al art. 35 de la CE. Sin embargo, no se considera necesaria la inclusión de una nueva referencia a la interpretación de la Directiva.

4. En el párrafo octavo del apartado I, se propone la siguiente mejora de redacción:

"Con estos objetivos, se acomete la reforma del artículo 49.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para independizar **de modo que se desvincule** la muerte de la persona trabajadora de los diversos grados de incapacidad permanente, como causa de extinción del contrato de trabajo. 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, a la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo, siempre que no suponga un coste excesivo para la empresa, o, **cuando esto no sea posible por constituir una carga excesiva para la empresa**, a la inexistencia

existencia de un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación”.

Se acepta la observación, se modifican los términos señalados.

5. En el párrafo tercero del apartado II de la exposición de motivos, se propone completar el párrafo:

“En primer lugar, modifica el artículo 49.1.e) texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, eliminando la referencia a la extinción automática **del contrato de trabajo** por «gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2» y dejando solamente la extinción por «muerte de la persona trabajadora»”.

Se acepta la observación, se incluye la modificación propuesta.

6. En el párrafo cuarto del apartado III de la exposición de motivos, se propone incluir la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, entre la cita normativa, ya que este tratado internacional es el que sirve de base para la citada sentencia, al ser también de aplicación directa en el derecho comunitario:

“ (.....) los principales objetivos de la norma son, precisamente, acompasar cierto contenido del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 18 de enero de 2024 (asunto C- 631/22), **la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad**, el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y la Constitución española”.

Se acepta la observación, se incluye la modificación propuesta.

7. En el párrafo quinto, se debe añadir la preposición “de” después de “a través”, y en el párrafo séptimo la preposición “con” en la frase “Para finalizar, con esta norma se avanza...”.

Se acepta la observación, se incluyen las modificaciones propuestas

8. De acuerdo con la DTN 57, cuando una disposición modifique una sola norma, si afecta a varios preceptos de una sola norma, el artículo único se dividirá en apartados, uno por precepto. En el anteproyecto de ley objeto de este informe, sólo se modifica un precepto, el 49.1, por lo que se debe eliminar la subdivisión del artículo único en dos apartados.

Se acepta la modificación, se introduce nuevo texto.

9. Por otra parte, se considera imprescindible incluir en el párrafo tercero de esta nueva letra n) una previsión que permita adecuar la incidencia de la nueva regulación que se introduce sobre la tramitación de los expedientes de incapacidad permanente. A tal efecto, la manifestación de voluntad por parte del trabajador no ha de hacerse con posterioridad al reconocimiento de la pensión de incapacidad permanente, tal y como recoge el texto informado, pues de hacerse así no sería posible adecuar el cobro de la pensión a la situación derivada de esa decisión.

En esa configuración, se considera que la forma más adecuada es que, en el trámite de audiencia del procedimiento de incapacidad permanente, el trabajador manifieste si ha solicitado o no la adaptación o recolocación y, en su caso, el acuerdo de la empresa al respecto. Y ello por la incidencia que el mantenimiento del puesto de trabajo con adaptaciones o la recolocación haya de tener en el cobro de la pensión por razón de incompatibilidad.

Siendo ello así, y teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 82.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, conforme al cual el plazo del trámite de audiencia no puede superar los 15 días, ese habrá de ser el plazo dentro del cual el trabajador haya de manifestar su voluntad en el referido sentido.

Se acepta parcialmente la observación y se introduce el texto posteriormente acordado con el MISSM.

8. A la disposición final primera

Se indica que ya existe una disposición adicional quincuagésima séptima en virtud del artículo 2 del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Esta norma también introdujo las nuevas disposiciones adicionales quincuagésima octava y quincuagésima novena. Por tanto, la nueva disposición adicional que introduce el anteproyecto de ley será la disposición adicional sexagésima.

Se acepta parcialmente la observación, puesto que por razones sistemáticas conviene modificar las referencias a tales conceptos en el ET, se modifica el texto de la disposición final primera a tales efectos, sin que sea necesario introducir una nueva disposición adicional en el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.

9. A la disposición final segunda

Habida cuenta de las disposiciones que el anteproyecto contiene en materia de Seguridad Social, debería completarse el título competencial, incluyendo el artículo 149.1. 17.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.
Se acepta la observación.

10. Modificaciones a la MAIN.

Se aceptan.

OBSERVACIONES DE MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030

1. En términos generales, se valora favorablemente este anteproyecto de ley, por su oportunidad y necesidad.

Sin perjuicio de lo anterior, se sugiere aprovechar iniciativa legislativa para modificar asimismo el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, artículo 67, en el mismo sentido que el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores. La razón de este planteamiento es que, en este punto de la extinción de la relación laboral, el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público otorgan un tratamiento casi idéntico, por lo que el cambio en el régimen general del empleo debe producirse también en el ámbito del empleo público, para que la regulación sea paralela y concordante.

El origen de esta reforma legal (artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores) viene de una sentencia reciente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que declaró que el Derecho español en esta materia era contrario al Derecho de la Unión Europea, lo que hace necesario revisar nuestra normativa nacional, pues incurre en discriminación por razón de discapacidad.

En este sentido, parece adecuado que se proceda a corregir esta situación en el Estatuto Básico del Empleado Público, dado que ambas regulaciones son idénticas en esta materia y el propósito es acabar con una discriminación declarada por la más alta instancia judicial europea.

No corresponde a este Ministerio pronunciarse sobre la materia

2. En la actual redacción del precepto, se establece el plazo de un mes desde el reconocimiento de la incapacidad permanente para que la persona trabajadora manifieste la voluntad de continuar en la empresa. Sin embargo, nada se indica en relación con la forma que debe tomar esta manifestación. Es posible que en muchas ocasiones baste con la mera manifestación verbal, mientras que en otras la empresa puede no atender la petición verbal, causando indefensión en la persona trabajadora. En consecuencia, se sugiere adoptar una nueva redacción que aclare el modo en el que se debe manifestar la voluntad de permanecer en la empresa. A modo de ejemplo, se podría añadir que la voluntad sea “expresa”, “fehaciente”, “por escrito” o “acreditada”, mejorando así seguridad jurídica de la norma.

No se acepta esta observación por considerarlo innecesario.

3. Artículo único. Dos. letra n) del artículo 49.1, en relación con las causas determinantes de la extinción del contrato.

La redacción actual parece condicionar la prohibición de extinguir el contrato a la manifestación de la voluntad y la solicitud del trabajador, no a la posibilidad de adaptación o cambio de puesto. Se sugiere la siguiente redacción:

*«n) Por declaración de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o total, de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2. La empresa no podrá extinguir el contrato de trabajo por esta causa cuando **sea posible, a solicitud de la persona trabajadora**, manifieste su voluntad de continuar en la empresa y solicite que se realice la adaptación razonable, necesaria y adecuada, en **de** su puesto de trabajo **de manera** que le permita continuar desempeñándolo o, cuando esto no sea posible por constituir una carga excesiva para la empresa, el cambio a otro puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación.*

Se acepta la observación y se modifica el texto para reforzar la obligación de la empresa.

4. Artículo único. Dos. letra n) del artículo 49.1, en relación con la manifestación de la voluntad de la persona trabajadora.

El origen de la discapacidad determina los tiempos en los que las personas pueden expresar su voluntad, por lo que se propone una ampliación que permita garantizar el principio de igualdad de oportunidades y, por tanto, los derechos de todas las personas sin excepciones indeseables por el tipo de discapacidad. A estos efectos, se sugiere añadir lo siguiente a la redacción actual (en negrita):
«n) (...)

*Para determinar si la carga es excesiva para la empresa se tendrá en cuenta si puede ser paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes que la adaptación implique, en relación con el salario medio, el tamaño y el volumen de negocios de la empresa. **En ningún caso, los derechos de las personas con discapacidad se verán condicionados por la falta de dotación presupuestaria.***

*La persona trabajadora contará con un plazo de un mes desde el reconocimiento de la incapacidad permanente para manifestar la voluntad de continuar en la empresa. Por su parte, la empresa contará con el plazo máximo de tres meses, desde la fecha en que la persona trabajadora comunique a esta su intención de permanecer en la empresa, para adaptar el puesto de trabajo, el cambio a otro o proceder a la extinción cuando se acrediten las circunstancias previstas en el apartado anterior. **Este plazo se interrumpirá en caso de que la persona trabajadora tenga problemas de salud mental y/o dificultades para expresar su voluntad. En tales casos, el plazo de comunicación se ampliará hasta seis meses, prorrogables por otros seis».***

No se acepta la observación. De un lado, la financiación pública de la adaptación del puesto de trabajo es uno de los criterios para determinar si la carga es excesiva, pero no es el único. Por otra parte, el precepto reitera y no modifica el contenido del artículo 40.2 de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad. De otro lado, la extensión del plazo de comunicación para situaciones de salud mental obligaría a modificar la normativa de seguridad social, en la medida en que sería necesario extender el subsidio por IT.

Se aceptan las observaciones de carácter formal y del contenido de la MAIN.

OBSERVACIONES DEL MINISTERIO PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

1. Quizás sería conveniente aclarar el modo en el que la persona trabajadora debe manifestar su voluntad o comunicar su intención de permanecer en la empresa.

Se indica el plazo “un mes desde el reconocimiento de la incapacidad permanente”, pero no la forma.

En la mayoría de las situaciones no debería haber problemas con la mera manifestación verbal, pero puede subsistir alguna en que la empresa no atienda o recoja la petición de la persona trabajadora y ello cause malentendidos, confusiones o problemas peores, con la consiguiente indefensión.

Se propone algún matiz para que la voluntad sea “expresa”, “fehaciente” “acreditada” o aún mejor, “por escrito”, para minimizar el riesgo de esas situaciones y al objeto de añadir seguridad jurídica.

No se acepta, no se considera necesario.

OBSERVACIONES MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, JUSTICIA Y RELACIONES CON LAS CORTES

1. En el párrafo segundo del apartado III de la exposición de motivos se indica que «Por ello, se han identificado claramente de los fines perseguidos»; y se considera más adecuado decir «Por ello, se han identificado claramente los fines perseguidos».

Se acepta e incorpora.

2. En el penúltimo párrafo de la exposición de motivos se indica que «Para finalizar, esta norma se avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible»; y se considera más correcto decir «Para finalizar, con esta norma se avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible».

Se acepta e incorpora.

3. En el artículo único. Dos, por el que se introduce la letra n) en el artículo 49.1, se sugiere la supresión de la coma que separa «incapacidad permanente absoluta o total» de «de la persona trabajadora», de forma que quede redactado del siguiente modo: «n) Por declaración de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora».

Se acepta e incorpora.

4. El final del artículo único. Dos, por el que se introduce la letra n) en el artículo 49.1, indica que «Por su parte, la empresa contará con el plazo máximo de tres meses, desde la fecha en que la persona trabajadora comunique a esta su intención de permanecer en la empresa, para adaptar el puesto de trabajo, el cambio a otro o proceder a la extinción cuando se acrediten las circunstancias previstas en el apartado anterior». Convendría sustituir la expresión «el apartado anterior» por «los párrafos anteriores», atendiendo a la indicación sobre división de los artículos contenida en la Directriz de Técnica Normativa 31.

Se acepta e incorpora.

*5. Incorporar el siguiente cambio: <<La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha **de recepción de la anterior comunicación por escrito de la persona trabajadora** de notificación de la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables, el cambio de puesto de trabajo o, cuando ambas opciones resulten una carga excesiva, para proceder a la extinción del contrato. La extinción deberá comunicarse motivadamente por escrito.>>*

Pendiente de valoración por GSET. Respuesta dada por el MITES: [Se acepta parcialmente la observación y se da nueva redacción al texto sobre la forma de trasladar la voluntad de la persona trabajadora a la empresa.](#)

6. Incorporar el siguiente cambio: << La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha de notificación de la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables, el cambio de puesto de trabajo o, cuando ambas opciones resulten una carga excesiva, para proceder a la extinción del contrato. ~~La extinción deberá comunicarse motivadamente por escrito~~ **La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.**

De no aceptarse los ajustes o el cambio de puesto por la persona trabajadora en el plazo de diez días, la empresa podrá extinguir el contrato de trabajo.>>

No se considera necesario incluir la referencia expresa la extinción del contrato, puesto que lo que se regula es la forma en que opera una causa de extinción, condicionada al cumplimiento de una serie de requisitos. No se comparten las dudas planteadas.

OBSERVACIONES DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA, COMERCIO Y EMPRESA.

- Se aceptan e integran en esta MAIN las relativas a las justificaciones para el mantenimiento del criterio del salario medio para valorar si la carga es excesiva o no para la empresa.
- No se aceptan las relativas al cómputo de los 3 meses para que la empresa adapte el puesto cuente desde que el trabajador manifiesta su voluntad. La modificación señalada respecto del texto anterior se realiza a petición del Consejo Económico y Social, que señalaba la ausencia de concreción de la situación en la que se encuentra la relación de trabajo en el periodo de espera. Por ello, se acordó con el MISSM la extensión de la duración de la prestación por IT durante un periodo de tres meses desde la comunicación de la resolución de IP, mediante modificación del artículo 174 LGSS. De extenderse el periodo de espera durante 10 días adicionales, se volvería a generar un nuevo periodo en el que la persona trabajadora no percibiría ni salario ni prestación económica de Seguridad Social.

VALORACIÓN DE LAS OBSERVACIONES EN EL TRÁMITE DE CONSULTA PÚBLICA PREVIA

OBSERVACIONES COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CERMI)

1. Por parte del sector asociativo de la discapacidad presente en el Consejo Nacional de la Discapacidad (CND) se expresa nuestra satisfacción por los términos de este anteproyecto de ley, que respaldamos tanto por su oportunidad y necesidad, como por el acierto de su redacción. La valoración general del CERMI es positiva y así desea dejarlo manifestado en este trámite de consulta en el seno del CND.

Sí deseamos plantear como observación de mejora, que se aproveche esta iniciativa legislativa para modificar asimismo el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado

Público, artículo 67, en el mismo sentido que el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores. La razón de este planteamiento es que, en este punto de la extinción de la relación laboral, el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público otorgan un tratamiento casi idéntico, por lo que el cambio en el régimen general del empleo debe producirse también en el ámbito del empleo público, para que la regulación sea paralela y concordante.

El origen de esta reforma legal (artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores) viene de una sentencia reciente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que declaró que el Derecho español en esta materia era contrario al Derecho de la Unión Europea, lo que hace necesario revisar nuestra normativa nacional, pues incurre en discriminación por razón de discapacidad.

No se entendería que se corrija la discriminación en la esfera del empleo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y se ignore que esto mismo ha de hacerse en el Estatuto Básico del Empleado Público, dado que ambas regulaciones son idénticas en esta materia y el propósito es acabar con una discriminación declarada por la más alta instancia judicial europea.

La modificación del Estatuto Básico del Empleado Público sería similar a la que este anteproyecto prevé para el nuevo artículo 49, con las debidas especificidades de la regulación propia de función pública.

No corresponde al MITES pronunciarse sobre esta materia. Los títulos competenciales de esta norma (artículo 149.1.7ª y 17ª) no comprenden el artículo 149.1.18ª.

OBSERVACIONES DE LA CONFEDERACIÓN DE SALUD MENTAL

1. Exposición de Motivos, I, pág.1ª, segundo párrafo. Se reproduce el fragmento tras el que iría la propuesta que señalamos en color rojo:

“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”.

Tras esto proponemos añadir lo siguiente: Asimismo, se ha de velar por la materialización del concepto de trabajo digno y garantizarlo conforme al cambio de paradigma laboral y de transformación del entorno de trabajo, lo que supone un nuevo escenario laboral con nuevas necesidades y condicionantes. Todo ello ha de alinearse con los derechos de las personas con discapacidad, promoviendo una cultura de trabajo orientada a su inclusión y que favorezca una buena salud mental.

Fundamento: El arts. 3 y 27 de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad recoge el derecho de las personas con discapacidad a “tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”.

No se acepta la observación, la exposición de motivos ya contiene referencias a los preceptos aplicables de la Convención de la ONU.

2. Exposición de Motivos, I, pág.1ª, segundo párrafo. Se reproduce el fragmento tras el que iría la propuesta que señalamos en color rojo:

“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 ello es imprescindible promover actuaciones planificadas destinadas a lograr cambios individuales y estructurales que contribuyan a eliminar las barreras que dificultan o impiden el acceso y mantenimiento del empleo por parte de personas vulnerables. Como parte de este plan de actuaciones, la entidad habrá de disponer de un plan de medidas para abordar los factores intralaborales de carácter psicosocial, contándose entre ellas el análisis ambiental y el diseño de los espacios y la organización de profesionales y actividades orientados hacia la acogida y la inclusión; así como la promoción de factores protectores que garanticen la accesibilidad psicosocial (programas y políticas organizacionales para el establecimiento de sistemas de apoyo, horarios de trabajo flexibles, regulación de la intensidad del trabajo, los ritmos, las cargas y las exigencias o creación de un clima de seguridad psicosocial, entre otros). Además, se habrá de garantizar la disposición de un puesto totalmente adaptado para asegurar la accesibilidad psicosocial de la persona empleada o trabajadora con problemas de salud mental.

No se acepta la observación por ser más propia de una norma sobre prevención de riesgos laborales que para una norma que regula la extinción de la relación de trabajo.

3. Exposición de Motivos, I, pág.2ª, final del segundo párrafo. Se reproduce el fragmento tras el que iría la propuesta que señalamos en color rojo:

“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”. En este sentido, cuando se hace referencia a accesibilidad, es esencial tener presente que se trata de remover obstáculos no solo físicos, sino también psicosociales, cognitivos y sensoriales. Es decir, más allá de lo físico hay barreras actitudinales, administrativas y sistémicas o simbólicas que son alzadas por el estigma y los prejuicios que conducen a la discriminación, la violencia, el abuso, la exclusión social y la segregación. Todo esto obstaculiza el efectivo ejercicio de sus derechos a las personas con discapacidad.

Fundamento: La creación de mecanismos preventivos y de eliminación de las barreras invisibles es una cuestión de derechos humanos, ya que, de lo contrario, los derechos recogidos en la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad estarían protegidos solo de manera parcial o, en algunos casos, totalmente desprotegidos.

No se acepta la observación, la extensión y el alcance de los ajustes razonables, que es un concepto jurídico indeterminado nuclear para la aplicación de esta norma, ya está expresamente regulado en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad. La observación, nuevamente, parece más propia de una norma de alcance más general.

4. Exposición de Motivos, I, pág.3ª, primer párrafo. Se reproduce el fragmento tras el que iría la propuesta que señalamos en color rojo:

“...siempre que no suponga un coste excesivo para la empresa, o a la inexistencia de un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación”. Para ello, se dotará presupuestariamente medidas de apoyo a las empresas y entidades para que puedan diseñar e implementar planes de actuación destinados a crear un contexto laboral accesible, inclusivo y mentalmente saludable para las personas con discapacidad.

Fundamento: *Las cuestiones presupuestarias no pueden incidir o estar por encima de la defensa de los derechos de las personas con discapacidad. Es importante dotar presupuestariamente a las empresas para que puedan acometer esta adaptabilidad del puesto, ya que de ese modo la persona afectada se podrá mantener en su puesto de trabajo y no pasará a percibir una pensión por incapacidad (recurso que debería ser de última instancia para garantizar sus ingresos). De ese modo el desarrollo del empleo podrá ejercer esa función terapéutica e inclusiva que venimos demandando desde hace tiempo.*

No se acepta la observación, los compromisos presupuestarios en la materia se encuentran recogidos en la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad, no corresponde a esta norma la realización de pronunciamientos de este tipo por tratarse de una norma de extinción del contrato. Por otra parte, la existencia de financiación pública es uno de los elementos para valorar si el ajuste es razonable, pero no el único.

5. Proponemos añadir un párrafo adicional sobre: *la necesidad de formación, incorporando la promoción de una cultura del trabajo que favorezca una buena salud mental y tenga en cuenta los factores intralaborales de carácter psicosocial que la ponen en riesgo y promueva los factores protectores que favorezcan una salud mental positiva de las personas empleadas, conservando la estabilidad y brindando herramientas para afrontar las situaciones complejas que surjan en el contexto.*

La materia tampoco parece propia de una norma sobre extinción del contrato.

6. Artículo único. Dos. letra n) del artículo 49.1. Se reproducen los párrafos tras los cuales irían las propuestas que señalamos en color rojo:

«n)

Para determinar si la carga es excesiva para la empresa se tendrá en cuenta si puede ser paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes que la adaptación implique, en relación con el salario medio, el tamaño y el volumen de negocios de la empresa. En ningún caso, los derechos de las personas con discapacidad se verán condicionados por la falta de dotación presupuestaria.

La persona trabajadora contará con un plazo de un mes desde el reconocimiento de la incapacidad permanente para manifestar la voluntad de continuar en la empresa. Por su parte, la empresa contará con el plazo máximo de tres meses, desde la fecha en que la persona trabajadora comunique a esta su intención de permanecer en la empresa, para adaptar el puesto de trabajo, el cambio a otro o proceder a la extinción cuando se acrediten las circunstancias previstas en el apartado anterior. Este plazo se interrumpirá

en caso de que la persona trabajadora tenga problemas de salud mental y/o dificultades para expresar su voluntad. En tales casos, el plazo de comunicación se ampliará hasta seis meses, prorrogables por otros seis».

No se aceptan las observaciones por los mismos motivos que se rechazaron las de similar contenido propuestas por el Ministerio de Derechos Sociales.

OBSERVACIONES DE LA OFICINA DE COORDINACIÓN Y CALIDAD NORMATIVA

A) Consideración de carácter general sobre la adaptación terminológica a la reforma constitucional del artículo 49 de la Constitución Española

El anteproyecto contempla una modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con la finalidad de adaptar la denominación de la «gran invalidez» y de la «invalidez no contributiva» a la reciente reforma del artículo 49 de la Constitución Española.

Esta Oficina sugeriría a los ministerios proponentes estudiar la conveniencia de abordar con una perspectiva más global la adaptación terminológica a la reciente modificación del artículo 49 de la Constitución Española, que el anteproyecto circunscribe al TRLGSS. Esa adecuación podría hacerse extensible a otras normas con rango de ley en materia de discapacidad que también incluyen referencias a la “gran invalidez”, o a la “invalidez”; como el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, o la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Se rechaza

Por otra parte, parece en cierta medida un contrasentido que esa adaptación se incluya en un anteproyecto de ley que, a su vez, introduce una nueva letra n) en el artículo 49.1 TRLET en la que se mantiene una referencia a la “gran invalidez” (junto a la incapacidad en sus distintos grados) como causa de extinción del contrato de trabajo.

Se acepta la propuesta, habiendo eliminado la referencia a la “gran invalidez”.

A lo anterior cabe añadir que la funcionalidad de la adaptación terminológica incluida en el TRLGSS suscita algunas dudas, pues al contemplar que las referencias a la “gran invalidez” pasen a denominarse “complemento de asistencia de tercera persona”, parece obviarse que la gran invalidez es –además de un complemento de una prestación– uno de los grados en que se clasifica la incapacidad permanente (ex artículo 198 TRLGSS), y hay referencias en ese sentido en otros preceptos de esa ley. También convendría ponderar el efecto que tendría la sustitución de las alusiones a la “invalidez no contributiva” por “incapacidad no contributiva”, pues en el TRLGSS se incluyen otras expresiones similares a las que podría no alcanzar esa adaptación (como pensiones no contributivas de invalidez, o invalidez en su modalidad no contributiva).

Se rechaza

Por todo ello, se recomienda valorar si los términos en que se plantea la adecuación terminológica del TRLGSS sirven al propósito de adaptar las referencias efectuadas a la invalidez a la nueva redacción del artículo 49 de la Constitución Española; y ponderar

la opción de sustituir en la normativa laboral la mención a la “gran invalidez” por otra expresión que sea más acorde con la reciente reforma constitucional, como pudiera ser incapacidad absoluta cualificada o agravada.

Se rechaza.

B) Consideraciones particulares

1. Título de la disposición

Conforme a la regla nº7 de las DTN, el nombre de la disposición es la parte del título que indica el contenido y objeto de aquella, la que permite identificarla y describir su contenido esencial.

El título del anteproyecto (“Anteproyecto de Ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo”) sería más expresivo del contenido y objeto de la disposición si precisara que se modifica la extinción del contrato de trabajo por incapacidad de las personas trabajadoras. A estos efectos, se propone la siguiente redacción: Anteproyecto de Ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad de las personas trabajadoras.

Asimismo, debería valorarse la inclusión en el título del anteproyecto de alguna referencia a la adaptación terminológica del TRLGSS a la reforma del artículo 49 de la Constitución Española.

Se ha modificado el texto, incluyendo parcialmente la referencia a la extinción del contrato de trabajo, así como haciendo alusión a la modificación de la LGSS.

2. Artículo único, apartado dos

Se sugiere modificar la redacción del último párrafo de la nueva letra n) del artículo 49.1 TRLET en los siguientes términos: “La persona trabajadora contará con un plazo de un mes desde el reconocimiento de la incapacidad permanente para manifestar la voluntad de continuar en la empresa. Por su parte, la empresa contará con el plazo máximo de tres meses, desde la fecha en que la persona trabajadora comunique a esta su intención de permanecer en la empresa, para adaptar el puesto de trabajo, el cambio a otro o proceder a la extinción cuando se acrediten las circunstancias previstas en el ~~apartado~~ párrafo anterior”.

Se acepta la propuesta, habiéndose modificado el término “apartado” por “párrafo”.

3. Disposición adicional única

Esta disposición adicional, que lleva por título “Nueva propuesta de regulación en materia de Seguridad Social de la incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo”, establece lo siguiente:

“El Gobierno, en el plazo de seis meses y en el marco del diálogo social, presentará una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social sobre

incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo, siguiendo la recomendación 18ª del Pacto de Toledo.”

El mandato que se incluye en este precepto no debería regularse en una disposición adicional, sino en una disposición final, en aplicación de la regla 42ª de las DTN que prevé las disposiciones finales incluirán “las autorizaciones y mandatos dirigidos a la producción de normas jurídicas (habilitaciones de desarrollo y de aplicación reglamentarios, mandatos de presentación de proyectos normativos, etc.)”.
De aceptarse esta observación, el contenido de esta disposición adicional podría ubicarse como un nuevo apartado 2 de la disposición final tercera.

Se rechaza.

4. Disposición final primera

La disposición adicional primera del anteproyecto incorpora una nueva disposición adicional quincuagésima séptima al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, cuya numeración debe ser corregida ya que el artículo 2 del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, añadió al TRLGSS las disposiciones adicionales quincuagésima séptima, quincuagésima octava y quincuagésima novena. La nueva disposición adicional del TRLGSS que se propone incluir debería numerarse como disposición adicional sexagésima.

Por consiguiente, la disposición final primera del anteproyecto debería redactarse en estos términos:

Disposición final primera. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Se incorpora una disposición adicional ~~quincuagésima séptima~~ sexagésima al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en los términos siguientes:

«Disposición adicional ~~quincuagésima séptima~~ sexagésima. Cambio de denominación de la «gran invalidez» e «invalidez no contributiva».

Aquellas referencias en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social relativas a la «gran invalidez» pasarán a denominarse «complemento de asistencia de tercera persona». De igual manera, las referencias a la «invalidez no contributiva» se sustituyen por “incapacidad no contributiva».

Por otro lado, nos remitimos a las consideraciones realizadas en el apartado 3.6.A) de este informe sobre el alcance y funcionalidad de la adaptación terminológica de la TRLGSS.

Se incorpora una nueva redacción para la disposición adicional segunda.

5. Disposición final tercera

La OCCN pone de manifiesto que <<no resulta técnicamente necesario ni apropiado extender el alcance de las cláusulas de habilitación normativa para englobar la adopción de otro tipo de medidas de carácter no normativo –esto es, medidas de mera aplicación o ejecución administrativa–, puesto que estas últimas pueden ser adoptadas por el órgano administrativo que tenga encomendada la correspondiente competencia sin necesidad de una habilitación específica>>. Y, por ello, recomienda <<reformular su rúbrica y contenido, de forma que se precise que se autoriza la adopción de las disposiciones que sean necesarias para el desarrollo de la ley>>.

Adicionalmente, y conforme a lo observado previamente por la OCCN, sugiere ubicar en un nuevo apartado 2 de esta disposición final el contenido de la disposición adicional única.

Así, en definitiva, sugiere la siguiente redacción de la disposición final tercera:

Disposición final tercera. Habilitación normativa.

- 1. Se habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de esta ley.*
- 2. El Gobierno, en el plazo de seis meses y en el marco del diálogo social, presentará una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social sobre incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo, siguiendo la recomendación 18ª del Pacto de Toledo.*

Se rechaza.

En cuanto a la memoria de análisis de impacto normativo, la OCCN indica:

1. El resumen ejecutivo debe incluir una referencia al impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad dentro de la sección relativa a Otros impactos considerados.
Se acepta la propuesta, habiendo introducido el impacto referido.
2. Se recuerda la importancia del análisis de alternativas y su objetivo: constatar que la medida que se adopta es la más idónea entre otras posibles opciones de actuación. Concretamente: *A tal efecto, además de considerar necesariamente y como mínimo (cfr. artículo 26.3 Ley del Gobierno) la llamada “alternativa cero”, explicando si sería o no una opción “no hacer nada” (alternativa que en este caso habría de descartarse, por ser imprescindible la adecuación de las causas de extinción del contrato a una directiva europea); sería recomendable que la Memoria explicara otras alternativas que eventualmente se hayan valorado, en cuanto al contenido concreto de la regulación que puedan considerarse relevantes para la comprensión de la oportunidad de la norma. En particular, se sugiere ponderar las aportaciones recibidas*

durante la tramitación de la propuesta que pueden ser de utilidad a estos efectos.

Se ha modificado el apartado de 'Análisis de alternativas', introduciendo la referencia, a la alternativa *cero* y, por otra parte, ahondando en la justificación de la opción adoptada con el siguiente párrafo: << En cuanto a las modificaciones legales posibles, la única viable es la eliminación expresa de la automaticidad del despido a través de la regulación propuesta, que incide allí donde dicha automaticidad se asienta.>>

3. Se recomienda reubicar en la sección de 'oportunidad del proyecto' la referencia a la inclusión de la norma en el Plan Anual Normativo de la Administración General del Estado para el año 2024.

Se ha aceptado la propuesta e introducido el cambio.

4. Se recomienda completar el contenido del apartado 'Coherencia con el resto del ordenamiento jurídico' ofreciendo información adicional sobre la nueva regulación de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad de las personas trabajadoras e incluir alguna referencia a las implicaciones que conlleva la modificación de la normativa en materia de seguridad social.

Se ha introducido un nuevo párrafo a efectos de introducir la recomendación.

5. Se advierte, en el apartado de 'Entrada en vigor' una discrepancia entre el contenido de la disposición final cuarta del anteproyecto y el párrafo segundo del subapartado 3.4 de la Memoria, "Derogación normativa y entrada en vigor" al hacer referencia a la disposición final segunda en lugar de a la cuarta.

Modificado.

6. El apartado 5 de la Memoria sobre "Descripción de la tramitación" podría completarse con un resumen de las principales aportaciones recibidas en el trámite de audiencia e información pública y en los informes o dictámenes que se hayan recabado.

Se valora.

7. Se sugiere ofrecer un razonamiento más específico del impacto económico positivo del anteproyecto, ya que el incluido en el apartado 6.1 de la Memoria se basa en aspectos cuyo impacto habría de analizarse en otros subapartados, como sucede con los efectos vinculados a las mejoras en materia de integración de personas con discapacidad, o los asociados a la prevención de riesgos laborales.

Se valora.

8. En cuanto al impacto presupuestario se indica que existe una discrepancia al indicarse tanto que la iniciativa carece de impacto presupuestario como que hay un impacto positivo asociado al mantenimiento de puestos de trabajo (aspecto que consideran más vinculado al impacto económico).

Se ha eliminado la discrepancia.

9. En cuanto al impacto en la infancia y en la adolescencia se observa:
- a. Los impactos positivos para personas con hijos deben realizarse en el apartado relativo al impacto en la familia.
 - b. La valoración del impacto en la adolescencia como “nulo o previsiblemente positivo” debe revisarse ya que el análisis debe concluir con un juicio sobre el impacto, calificándolo positivo, negativo o nulo.
 - c. Es aconsejable incluir una mención a que la obligación de analizar el impacto en la infancia y en la adolescencia deriva de lo dispuesto en el artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en la redacción dada por la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.

Se han introducido los cambios recomendados.

10. Por lo que se refiere al impacto en la familia, se propone indicar que la consideración de este impacto se fundamenta en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas y a la adolescencia, y en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre.

Se acepta la propuesta, habiendo introducido el cambio propuesto.

11. Se propone que la Memoria incorpore un análisis del impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Se ha introducido el apartado recomendado.



S/Ref.: APL-24.01

N/Ref.: 124/2024

Informe 26.9 LG

OCCN/

INFORME SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY POR LA QUE SE MODIFICA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, EN MATERIA DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Remitido por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el 31 de mayo de 2024 se ha recibido para informe el “*Anteproyecto de Ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo*” (en adelante, el anteproyecto).

Dicho anteproyecto se ha acompañado de la preceptiva Memoria del análisis de impacto normativo (en adelante, la Memoria), tal como exige el artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, desarrollado por el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la elaboración de dicha memoria.

Examinado el anteproyecto y su Memoria, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 26.9 de la referida Ley del Gobierno y en el artículo 2 del Real Decreto 1081/2017, de 29 de diciembre, por el que se establece el régimen de funcionamiento de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, se informa lo siguiente:

1. OBJETO

El anteproyecto tiene por objeto la modificación del artículo 49.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con la finalidad de adecuar la regulación de las causas de extinción del contrato de trabajo de las personas con discapacidad a la interpretación realizada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en sentencia de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22), de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de la Directiva

Avda. Puerta de Hierro, s/n
28071 MADRID





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.

Asimismo, el anteproyecto introduce adaptaciones terminológicas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante TRLGSS), aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, sustituyendo las referencias a la “*gran invalidez*” y a la “*invalidez no contributiva*”.

2. ESTRUCTURA Y CONTENIDO

El anteproyecto consta de una parte expositiva y una parte dispositiva, que comprende un artículo único, una disposición adicional y cuatro disposiciones finales.

La **parte expositiva** refiere el marco normativo internacional y nacional en materia de prohibición de discriminación en el empleo y la ocupación, describe el objeto y finalidad del anteproyecto y resume su contenido principal. Asimismo, se justifica la adecuación de la norma a los principios de buena regulación establecidos en el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; y se indica el título competencial en que se ampara la propuesta.

El contenido de la **parte dispositiva** es el siguiente:

El **artículo único**, titulado “*Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre*”, consta de dos apartados que modifican la regulación de la extinción del contrato de trabajo por causa de “*muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador*”, prevista actualmente en la letra e) del artículo 49.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante TRLET).

El apartado uno modifica la letra e) del artículo 49.1 TRLET para contemplar la muerte de la persona trabajadora como causa de la extinción del contrato de trabajo de forma autónoma y específica, al margen de la regulación aplicable a las situaciones de incapacidad.

Mediante el apartado dos se introduce una nueva letra n) en el artículo 49.1 TRLET, que prevé la extinción del contrato de trabajo “*Por declaración de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o total, de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2*”; extinción que se condiciona al cumplimiento de determinadas circunstancias.

La **disposición adicional única** prevé que el Gobierno, en el plazo de seis meses y en el marco del diálogo social, presentará una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social sobre incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo, siguiendo la recomendación 18ª del Pacto de Toledo.

La **disposición final primera** incorpora una nueva disposición adicional al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante TRLGSS), aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, de forma que las referencias contenidas en el TRLGSS a la “*gran invalidez*” pasarán a denominarse “*complemento de asistencia de*”





tercera persona”, y las relativas a la “invalidez no contributiva” se sustituirán por “incapacidad no contributiva”.

La **disposición final segunda** establece que la norma se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

La **disposición final tercera** habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de esta norma.

La **disposición final cuarta** determina que la ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3. ANÁLISIS DEL ANTEPROYECTO

Se analiza la propuesta mediante las consideraciones que se expresan a continuación:

3.1. Fundamento jurídico y rango normativo

Por lo que se refiere al **fundamento jurídico**, como se indicaba en el apartado 1 de este informe, el anteproyecto es consecuencia de la necesidad de adecuar la extinción del contrato de trabajo en los supuestos de discapacidad de las personas trabajadoras —que regula actualmente el artículo 49.1.e) TRLET— a la interpretación realizada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea de la normativa comunitaria.

En la sentencia de 18 de enero de 2024, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea concluye (subrayado en el presente informe):

“El artículo 5 de 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 la ocupación, interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los artículos 2 y 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente para ejecutar las tareas que le incumben en virtud de dicho contrato debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva”.

Igualmente, la propuesta normativa se fundamenta en el mandato contenido en el párrafo segundo del artículo 4.3 del Tratado de la Unión Europea (TUE), por el que “los Estados





miembros adoptarán todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los Tratados o resultantes de los actos de las instituciones de la Unión.”

En cuanto al **rango**, desde una perspectiva formal la propuesta requiere su adopción mediante una norma con rango de ley dado que modifica dos normas que tienen este mismo rango: el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante TRLGSS), aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre,

3.2. Congruencia con las normas internacionales y el Derecho de la Unión Europea

Desde la perspectiva del encaje de la propuesta con las normas internacionales y el Derecho de la Unión Europea, en el apartado I de la exposición de motivos se pone de manifiesto que mediante el anteproyecto se adapta la normativa española a 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), y a 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.

El anteproyecto es congruente con el **artículo 27.1 de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad**, que 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.

La norma proyectada también es coherente con las previsiones de la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea** y de la **Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000**, en materia de igualdad de trato en el empleo y en la ocupación, tal y como ha sido interpretada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en sentencia de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22).

3.3. Congruencia con el ordenamiento jurídico nacional

Se trata en este apartado de analizar el encaje de la propuesta con el resto de normas que forman parte del grupo normativo al que pertenece, así como, en general, con el conjunto del ordenamiento jurídico nacional.

Desde esta perspectiva, la propuesta viene a modificar el **texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, regulando separadamente la extinción del contrato de trabajo por causa de muerte –que sigue operando de forma automática– y por declaración de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o total, de la persona trabajadora. En estos supuestos el contrato no puede extinguirse cuando la persona trabajadora manifieste su voluntad de continuar en la empresa y solicite que se realice una adaptación razonable de su puesto de trabajo que le permita seguir desempeñándolo, o el cambio a otro puesto vacante,





disponible y compatible con su situación en el caso de que la adaptación del puesto anterior suponga una carga excesiva para la empresa.

Se entiende que la propuesta es coherente con las previsiones contenidas en los **artículos 9.2, 14 y 49 de la Constitución Española**, y guarda relación con las normas en materia de igualdad en el empleo de las personas con discapacidad incluidas 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.

3.4. Entrada en vigor

La disposición final cuarta establece que la ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

A propósito de la entrada en vigor de las leyes, el artículo 23 de la Ley del Gobierno establece que, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2.1 del Código Civil, las disposiciones de entrada en vigor de las leyes o reglamentos, cuya aprobación o propuesta corresponda al Gobierno o a sus miembros, y que impongan nuevas obligaciones a las personas físicas o jurídicas que desempeñen una actividad económica o profesional como consecuencia del ejercicio de ésta, preverán el comienzo de su vigencia el 2 de enero o el 1 de julio siguientes a su aprobación. Continúa señalando que lo previsto en el artículo no será de aplicación a los reales decretos-leyes, ni cuando el cumplimiento del plazo de transposición de directivas europeas u otras razones justificadas así lo aconsejen, debiendo quedar este hecho debidamente acreditado en la respectiva Memoria.

En el apartado III.4 de la Memoria que acompaña al anteproyecto, se justifica la entrada en vigor de la norma el día siguiente al de su publicación *“por la necesidad apremiante de que una institución tan trascendente en las relaciones laborales como el despido pueda quedar desactualizada, especialmente, a la vista de la ya referida sentencia del TJUE que mediatiza la interpretación que debe hacerse del resto de normas nacionales conexas ya identificadas. Adicionalmente, las novedades previstas en esta nueva ley no requieren acciones inmediatas, generales y sobre la totalidad de las empresas, sino que operan solo en los casos en que se pretendiese proceder al despido de una persona trabajadora tras su declaración de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez”*.

Pese a que la norma impone obligaciones a las personas físicas o jurídicas en los términos señalados, se considera que la Memoria acredita adecuadamente las razones que justifican los términos de la entrada en vigor previstos en la disposición final cuarta, concurriendo una de las excepciones que contempla el artículo 23 de la Ley del Gobierno.

3.5. Adecuación a los principios de buena regulación

De acuerdo con el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en la exposición de motivos o en el preámbulo, según se trate, respectivamente, de anteproyectos de ley o de proyectos de





reglamento, quedará suficientemente justificada su adecuación a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia

La exposición de motivos del anteproyecto, en su apartado III, justifica la adecuación de la propuesta a los citados principios de buena regulación en los siguientes términos:

“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 sobrevenida - concretada en la eliminación del despido automático por la mera declaración de ciertos grados de incapacidad permanente. Por ello, se han identificado claramente de los fines perseguidos y se ha concluido en 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 constatar 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, lo que aprecia con claridad atendiendo a que los principales objetivos de la norma son, precisamente, acompañar cierto contenido del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22), el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y la Constitución española.

La norma cumple con el principio de transparencia ya que, a través 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 activa 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.”

El apartado I.4 de la Memoria (“Adecuación a los principios de buena regulación”), recoge una justificación en términos muy similares.





A consideración de esta Oficina, la justificación a los principios de buena regulación transcrita es adecuada y suficiente.

3.6. Calidad técnica

La calidad técnica de la propuesta y su adecuación a las Directrices de Técnica Normativa, aprobadas por Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005, (en adelante, DTN), se analiza a través de las consideraciones que se formulan a continuación:

A) Consideración de carácter general sobre la adaptación terminológica a la reforma constitucional del artículo 49 de la Constitución Española

El anteproyecto contempla una modificación del **texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con la finalidad de adaptar la denominación de la «gran invalidez» y de la «invalidez no contributiva» a la reciente reforma del artículo 49 de la Constitución Española.**

Esta Oficina sugeriría a los ministerios proponentes estudiar la conveniencia de abordar con una perspectiva más global la adaptación terminológica a la reciente modificación del artículo 49 de la Constitución Española, que el anteproyecto circunscribe al TRLGSS. Esa adecuación podría hacerse extensible a otras normas con rango de ley en materia de discapacidad que también incluyen referencias a la “*gran invalidez*”, o a la “*invalidez*”; como el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, o la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Por otra parte, parece en cierta medida un contrasentido que esa adaptación se incluya en un anteproyecto de ley que, a su vez, introduce una nueva letra n) en el artículo 49.1 TRLET en la que se mantiene una referencia a la “*gran invalidez*” (junto a la incapacidad en sus distintos grados) como causa de extinción del contrato de trabajo.

A lo anterior cabe añadir que la funcionalidad de la adaptación terminológica incluida en el TRLGSS suscita algunas dudas, pues al contemplar que las referencias a la “*gran invalidez*” pasen a denominarse “*complemento de asistencia de tercera persona*”, parece obviarse que la gran invalidez es –además de un complemento de una prestación– uno de los grados en que se clasifica la incapacidad permanente (ex artículo 198 TRLGSS), y hay referencias en ese sentido en otros preceptos de esa ley. También convendría ponderar el efecto que tendría la sustitución de las alusiones a la “*invalidez no contributiva*” por “*incapacidad no contributiva*”, pues en el TRLGSS se incluyen otras expresiones similares a las que podría no alcanzar esa adaptación (como pensiones no contributivas de invalidez, o invalidez en su modalidad no contributiva).

Por todo ello, se recomienda valorar si los términos en que se plantea la adecuación terminológica del TRLGSS sirven al propósito de adaptar las referencias efectuadas a la invalidez a la nueva redacción del artículo 49 de la Constitución Española; y ponderar la opción de sustituir en la normativa laboral la mención a la “*gran invalidez*” por otra expresión





que sea más acorde con la reciente reforma constitucional, como pudiera ser incapacidad absoluta cualificada o agravada.

B) Consideraciones particulares

1. Título de la disposición

Conforme a la regla nº7 de las DTN, el nombre de la disposición es la parte del título que indica el contenido y objeto de aquella, la que permite identificarla y describir su contenido esencial.

El título del anteproyecto (*"Anteproyecto de Ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo"*) sería más expresivo del contenido y objeto de la disposición si precisara que se modifica la extinción del contrato de trabajo por incapacidad de las personas trabajadoras. A estos efectos, se propone la siguiente redacción: *Anteproyecto de Ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad de las personas trabajadoras*.

Asimismo, debería valorarse la inclusión en el título del anteproyecto de alguna referencia a la adaptación terminológica del TRLGSS a la reforma del artículo 49 de la Constitución Española.

2. Artículo único, apartado dos

Se sugiere modificar la redacción del último párrafo de la nueva letra n) del artículo 49.1 TRLET en los siguientes términos: *"La persona trabajadora contará con un plazo de un mes desde el reconocimiento de la incapacidad permanente para manifestar la voluntad de continuar en la empresa. Por su parte, la empresa contará con el plazo máximo de tres meses, desde la fecha en que la persona trabajadora comunique a esta su intención de permanecer en la empresa, para adaptar el puesto de trabajo, el cambio a otro o proceder a la extinción cuando se acrediten las circunstancias previstas en el ~~apartado~~ párrafo anterior".*

3. Disposición adicional única

Esta disposición adicional, que lleva por título *"Nueva propuesta de regulación en materia de Seguridad Social de la incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo"*, establece lo siguiente:

"El Gobierno, en el plazo de seis meses y en el marco del diálogo social, presentará una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social"





sobre incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo, siguiendo la recomendación 18ª del Pacto de Toledo."

El mandato que se incluye en este precepto no debería regularse en una disposición adicional, sino en una disposición final, en aplicación de la regla 42ª de las DTN que prevé las disposiciones finales incluirán *"las autorizaciones y mandatos dirigidos a la producción de normas jurídicas (habilitaciones de desarrollo y de aplicación reglamentarios, mandatos de presentación de proyectos normativos, etc.)"*.

De aceptarse esta observación, el contenido de esta disposición adicional podría ubicarse como un nuevo apartado 2 de la disposición final tercera.

4. Disposición final primera

La disposición adicional primera del anteproyecto incorpora una nueva disposición adicional quincuagésima séptima al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, cuya numeración debe ser corregida ya que el artículo 2 del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, añadió al TRLGSS las disposiciones adicionales quincuagésima séptima, quincuagésima octava y quincuagésima novena. La nueva disposición adicional del TRLGSS que se propone incluir debería numerarse como disposición adicional sexagésima.

Por consiguiente, la disposición final primera del anteproyecto debería redactarse en estos términos:

Disposición final primera. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Se incorpora una disposición adicional ~~quincuagésima séptima~~ sexagésima al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en los términos siguientes:

«Disposición adicional ~~quincuagésima séptima~~ sexagésima. Cambio de denominación de la «gran invalidez» e «invalidez no contributiva».

Aquellas referencias en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social relativas a la «gran invalidez» pasarán a denominarse «complemento de asistencia de tercera persona». De igual manera, las referencias a la «invalidez no contributiva» se sustituyen por «incapacidad no contributiva».

Por otro lado, nos remitimos a las consideraciones realizadas en el apartado 3.6.A) de este informe sobre el alcance y funcionalidad de la adaptación terminológica de la TRLGSS.

5. Disposición final tercera

La disposición final primera, titulada *"Habilitación normativa"*, establece:





“Se habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de esta ley”.

Como ha puesto de manifiesto de forma constante el Consejo de Estado (Cfr. entre otros, el Dictamen nº 325/2020, de 15 de julio de 2020), no resulta técnicamente necesario ni apropiado extender el alcance de las cláusulas de habilitación normativa para englobar la adopción de otro tipo de medidas de carácter no normativo —esto es, medidas de mera aplicación o ejecución administrativa—, puesto que estas últimas pueden ser adoptadas por el órgano administrativo que tenga encomendada la correspondiente competencia sin necesidad de una habilitación específica.

Por lo expuesto, se recomienda reformular su rúbrica y contenido, de forma que se precise que se autoriza la adopción de las disposiciones que sean necesarias para el desarrollo de la ley.

Por otro lado, y conforme a lo indicado anteriormente, se sugiere ubicar en un nuevo apartado 2 de esta disposición final el contenido de la disposición adicional única.

En virtud de todo lo anterior, se propone redactar la disposición final tercera en los siguientes términos:

“Disposición final tercera. Habilitación normativa.

1. Se habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de esta ley.

2. El Gobierno, en el plazo de seis meses y en el marco del diálogo social, presentará una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social sobre incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo, siguiendo la recomendación 18ª del Pacto de Toledo.”

4. ANÁLISIS DE LA MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

Tal como exige el artículo 26.3 de la Ley del Gobierno, y el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, el proyecto se acompaña de una Memoria del análisis de impacto normativo, cuyo análisis da lugar a las siguientes consideraciones:

4.1. Resumen ejecutivo

En relación con el resumen ejecutivo de la Memoria se sugiere incluir una referencia al **impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad** dentro de la sección relativa a Otros impactos considerados.

El contenido del resumen ejecutivo debería también modificarse en los términos que se señalarán más adelante en este informe al valorar los distintos apartados del cuerpo de la Memoria, en la medida en que dichas observaciones le resulten aplicables.





4.2. Oportunidad de la propuesta

Por relación a las cuestiones que son propias de la explicación de la “Oportunidad de la propuesta”, que figura en el apartado 1 de la Memoria, se formulan las siguientes consideraciones:

a) Análisis de alternativas:

El apartado 1.3 contiene el siguiente análisis de alternativas:

“La causa automática de despido que se pretende abordar se encuentra inserta en una norma con rango legal, por lo que las únicas intervenciones posibles son: bien la modificación de dicha ley, bien la no regulación.

Como alternativa se descarta la no regulación, por cuanto es imprescindible eliminar la automaticidad de la extinción en caso de declaración de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o total del actual artículo 49.1.e) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre para dar cumplimiento tanto a la Directiva 2000/78 del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, como a los preceptos indicados del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre”.

Con carácter general, esta Oficina ha venido destacando la importancia de que la Memoria cuente con un análisis de alternativas adecuado, puesto que ofrece información valiosa sobre el proceso de toma de decisiones, refuerza la justificación de la opción normativa escogida y deja constancia de posibles soluciones alternativas para el futuro si fuera necesario.

Así, el análisis de alternativas ha de versar principalmente sobre el contenido material de la propuesta (antes que sobre el instrumento formal de su aprobación o su articulación jurídica, cuestión más propia de otro apartado de la Memoria: el Análisis Jurídico), pues su objetivo es constatar que la medida que se adopta es la más idónea entre otras posibles opciones de actuación. En otras palabras, se trataría de explicar si es posible afrontar la situación que motiva la norma mediante otro tipo de medidas que puedan también ser efectivas en el cumplimiento de los objetivos que previamente se hayan definido.

A tal efecto, además de considerar necesariamente y como mínimo (cfr. artículo 26.3 Ley del Gobierno) la llamada “*alternativa cero*”, explicando si sería o no una opción “*no hacer nada*” (alternativa que en este caso habría de descartarse, por ser imprescindible la adecuación de las causas de extinción del contrato a una directiva europea); sería recomendable que la Memoria explicara otras alternativas que eventualmente se hayan valorado, en cuanto al contenido concreto de la regulación que puedan considerarse relevantes para la comprensión de la oportunidad de la norma. En particular, se sugiere ponderar las aportaciones recibidas durante la tramitación de la propuesta que pueden ser de utilidad a estos efectos.





b) Plan Anual Normativo:

Se recomienda reubicar dentro de la sección dedicada a la *Oportunidad del proyecto*, como subapartado 1.5, el contenido del apartado 3.3 de la Memoria referido a la inclusión de la norma en el **Plan Anual Normativo** de la Administración General del Estado para el año 2024, aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 26 de marzo de 2024.

4.3. Análisis jurídico

Se recomienda revisar el tratamiento de algunas de las cuestiones que forman parte del apartado 3 de la Memoria, referido al “Análisis jurídico”, conforme a las siguientes consideraciones:

- a) **Coherencia con el resto del ordenamiento jurídico:** la información que se ofrece a este respecto resulta muy escueta, por lo que se sugiere completar el contenido de este apartado ofreciendo información adicional sobre la nueva regulación de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad de las personas trabajadoras. Sería recomendable, asimismo, incluir alguna referencia a las implicaciones que conlleva la modificación de la normativa en materia de seguridad social.
- b) **Entrada en vigor:** se advierte una discrepancia entre el contenido de la disposición final cuarta del anteproyecto y el párrafo segundo del subapartado 3.4 de la Memoria, “Derogación normativa y entrada en vigor”, que habrá de corregirse como se indica a continuación: “*En cuanto a la entrada en vigor, la disposición final ~~segunda~~ cuarta ordena la entrada en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»*; lo que no se corresponde con el contenido e la disposición final

4.4. Descripción de la tramitación

El objetivo principal del apartado dedicado a la tramitación es describir los trámites realizados, indicando si son preceptivos o convenientes para la aprobación del proyecto normativo, reflejando las circunstancias de su realización y su resultado, lo que implica precisar las fechas de inicio y finalización, así como las principales aportaciones recibidas y el modo en que éstas han sido valoradas por el órgano proponente, de acuerdo con lo previsto con el artículo 2.1.i.2º del Real Decreto 931/2017, de 27 de julio.

En este caso, el apartado 5 de la Memoria sobre “*Descripción de la tramitación*” podría completarse con un resumen de las principales aportaciones recibidas en el trámite de audiencia e información pública y en los informes o dictámenes que se hayan recabado.





4.5. Análisis de impactos

En lo que respecta al contenido de alguno de los análisis de impactos incluidos en el apartado 6 de la Memoria, se formulan las siguientes consideraciones:

a) **Impacto económico:**

Se sugiere ofrecer un razonamiento más específico del **impacto económico positivo** del anteproyecto, ya que el incluido en el apartado 6.1 de la Memoria se basa en aspectos cuyo impacto habría de analizarse en otros subapartados, como sucede con los efectos vinculados a las mejoras en materia de integración de personas con discapacidad, o los asociados a la prevención de riesgos laborales.

b) **Impacto presupuestario:**

En el apartado 6.2 de la Memoria, sobre “*Impacto presupuestario*”, se expresa:

“Esta iniciativa carece de impacto presupuestario:

En primer lugar, las ayudas ya están previstas.

En segundo lugar, en todo caso tendrá un impacto positivo ya que las personas trabajadoras, tras los eventuales ajustes, seguirán en su puesto de trabajo”

Sería necesario revisar la redacción de este apartado, resolviendo la discrepancia entre la afirmación de que la iniciativa carece de impacto presupuestario y la consideración acerca del impacto positivo asociado al mantenimiento de puestos de trabajo, aspecto éste último que parece estar más vinculado con el impacto económico.

Asimismo, sería muy recomendable ampliar el contenido de este apartado especificando el objeto y la finalidad de las ayudas que están previstas actualmente.

c) **Impacto en la infancia y la adolescencia:**

El análisis que se ofrece en el apartado 6.5 de la Memoria sobre el impacto en la infancia y la adolescencia es el siguiente:

“Se prevén impactos positivos en la infancia y en la adolescencia, para aquellas situaciones en las que la permanencia en el empleo beneficie a personas con hijos. Estas personas, con anterioridad a esta reforma, habrían perdido su empleo.

Adicionalmente, el impacto en los jóvenes será también nulo o previsiblemente positivo cuando la posibilidad de mantener el empleo beneficie a personas jóvenes que, según la redacción previa a esta ley, habrían sido objeto de despido automático”.

Se sugiere valorar los impactos positivos para personas con hijos en el apartado 6.6, relativo al impacto en la familia. Respecto a la valoración del impacto en materia en la adolescencia, habría de revisarse la consideración como “*nulo o previsiblemente positivo*”





del posible impacto en los jóvenes, ya que el análisis debe concluir con un juicio sobre el impacto, calificándolo positivo, negativo o nulo, en función del razonamiento explicado.

Por último, se aconseja incluir en este apartado la mención a que la obligación de analizar el impacto en la infancia y en la adolescencia deriva de lo dispuesto en el artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en la redacción dada por la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.

d) Impacto en la familia:

Sería recomendable indicar que la realización del impacto en la familia se fundamenta en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas y a la adolescencia, y en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre.

e) Otros impactos:

Teniendo en cuenta el contenido del proyecto y su incidencia en la realidad preexistente, esta Oficina considera que resultaría especialmente oportuno que la Memoria incorporase un análisis del impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

4.6. Evaluación ex post

En el apartado 7 de la Memoria dedicado a la "Evaluación ex post", se expresa lo siguiente:

"Una vez considerado lo dispuesto en el artículo 28.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y en el artículo 3 del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, por el que se regulan el Plan Anual Normativo y el Informe Anual de Evaluación Normativa de la Administración General del Estado y se crea la Junta de Planificación y Evaluación Normativa, por la naturaleza y contenido de la norma, se considera que la norma proyectada no podría ser susceptible de evaluación por sus resultados."

De acuerdo con la doctrina constante del Consejo de Estado (cfr. Dictamen nº 52/2019, de 14 de febrero, del Consejo de Estado), el artículo 3.1 del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, establece unos criterios que implican que, en determinados supuestos, la realización de la evaluación ex post, sin llegar a ser obligatoria en sentido estricto, resulta particularmente relevante.

Pero ello no significa que dicha evaluación no pueda realizarse en otros casos distintos a los previstos en el artículo 3.1, siendo así que esta Oficina viene considerando que la evaluación debería hacerse siempre que pudiere extraerse de ella información de utilidad a efectos del diseño y gestión de la medida pública de que se trate, si bien en todo caso el perfil del sistema de evaluación y la dedicación de medios han de ser proporcionados a la





relevancia de la información a extraer del mismo. En este caso, no podría decirse que la norma no es susceptible de evaluación, pues no habría obstáculo alguno a que la norma pudiera someterse a este tipo de evaluación, si así se decidiera.

Por ello, de llevarse a cabo tal evaluación, la Memoria debería incorporar la indicación de los objetivos y fines de la norma a estos efectos; los términos y plazos que se usarán para analizar los resultados de su aplicación; la sistemática que se va a utilizar en la evaluación ex post y la entidad u órgano que se considera idóneo para llevarla a cabo, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 2.1.j) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre.

No obstante, en caso de que se mantuviera la decisión de no realizar dicha evaluación ex post, se debería expresar que no se ha considerado oportuno realizarla y justificar brevemente los motivos de esta decisión.

EL DIRECTOR DE LA OFICINA DE COORDINACIÓN Y CALIDAD NORMATIVA

Ramón Barba Sánchez

SR. SECRETARIO GENERAL TÉCNICO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL



Código seguro de Verificación : GEISER-6326-6875-5208-4092-8b25-aa57-9131-2ddc | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

JUSTIFICANTE DE REGISTRO EN OFICINA DE REGISTRO

Oficina:	Registro Auxiliar de la Secretaría General Técnica - O00002071
Fecha y hora de registro en	13/06/2024 09:52:31 (Horario peninsular)
Fecha presentación:	13/06/2024 09:51:08 (Horario peninsular)
Número de registro:	REGAGE24s00043784886
Tipo de documentación física:	Documentación adjunta digitalizada
Enviado por SIR:	Sí

Información del registro	
Tipo Asiento:	Salida
Resumen/Asunto:	Anteproyecto de ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo
Unidad de tramitación origen/Centro directivo:	Subdirección General de Informes y Relaciones Internacionales - EA0044688 / Ministerio de Hacienda - E05250001
Unidad de tramitación destino/Centro directivo:	Ministerio de Trabajo y Economía Social - E05066501 / Ministerio de Trabajo y Economía Social
Ref. Externa:	

Adjuntos	
Nombre:	Informe - Estatuto de los Trabajadores.PDF
Tamaño (Bytes):	838.111
Validez:	Copia Electrónica Auténtica
Tipo:	Documento Adjunto
CSV:	GEISER-b453-541b-7ec8-beb4-b6cf-51e4-fedc-d54a
Hash:	770b7f3592f2ceb2ce10a8dcd4f6b7314bfc8056d1399068d359d84d84d50f15e0083a2d75e535c5d19c2f3c032c3ea1f0284e6100984f188c1fdf5f523c29a8
Observaciones:	

La Oficina de Registro Registro Auxiliar de la Secretaría General Técnica declara que las imágenes electrónicas anexadas son imagen fiel e íntegra de los documentos en soporte físico origen, en el marco de la normativa vigente.

El registro realizado está amparado en el Artículo 16 de la Ley 39/2015.

De acuerdo con el art. 31.2b de la Ley 39/15, a los efectos del cómputo de plazo fijado en días hábiles, y en lo que se refiere al cumplimiento de plazos por los interesados, la presentación en un día inhábil se entenderá realizada en la primera hora del primer día hábil siguiente salvo que una norma permita expresamente la recepción en día inhábil.

Podrán consultar el estado de su registro en Carpeta ciudadana. <https://sede.administracion.gob.es/carpeta/>

La documentación adjunta estará disponible para su consulta y descarga durante un período de un año.

ÁMBITO-PREFIJO	CSV	FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO
GEISER	GEISER-6326-6875-5208-4092-8b25-aa57-9131-2ddc	13/06/2024 09:52:31 (Horario peninsular)
Nº REGISTRO	DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN	VALIDEZ DEL DOCUMENTO
REGAGE24s00043784886	https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida	0705

26 JUL 2024 18:38:01 Entrada: 34725



1-AD-2024-5-IP1-8-61 E.24/ 39977904.F.

Se ha recibido en esta Secretaría General Técnica, procedente del Ministerio de Trabajo y Economía Social, para informe a efectos de lo previsto en el artículo 26.5, párrafo 1º, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, un **“Anteproyecto de ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo”**.

La Directiva 2000/78 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, tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra varios tipos de discriminación, entre otros, por motivos de discapacidad. A tales fines, establece que: *“(…) los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades”*.

Tal y como se expone en el preámbulo del presente anteproyecto, esta normativa ha sido recientemente interpretada por la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22), señalando que la normativa española incumple la norma europea cuando permite a la empresa extinguir el contrato de una persona trabajadora declarada en situación de incapacidad permanente total, sin estar obligada a valorar la posibilidad de acometer ajustes razonables.

El objeto del presente anteproyecto es la modificación del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para que la declaración de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o total, de la persona trabajadora no opere como causa automática de extinción del contrato de trabajo. Para ello, se elimina la referencia a la extinción automática por *“gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2”*, dejando solamente la extinción por *“muerte de la persona trabajadora”*.



Además, se incorpora una nueva letra n) al artículo 49.1 que condiciona la posibilidad de extinguir el contrato por *“declaración de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o total, de la persona trabajadora”* a que *“la persona trabajadora manifieste su voluntad de seguir en la empresa y solicite que se realicen los ajustes razonables, necesarios y adecuados en su puesto de trabajo que le permitan continuar desempeñándolo”* o, cuando esto no sea posible, por constituir una carga excesiva para la empresa, a que se produzca *“el cambio a otro puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación”*. 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.

El proyecto se acompaña de la preceptiva Memoria del análisis de impacto normativo (MAIN), en cuyo apartado de impacto presupuestario se señala que: *“Esta iniciativa carece de impacto presupuestario. En primer lugar, las ayudas ya están previstas. En segundo lugar, en todo caso tendrá un impacto positivo ya que las personas trabajadoras, tras los eventuales ajustes, seguirán en su puesto de trabajo”*.

Examinado el texto del proyecto, y una vez consultados los órganos competentes del departamento, no se formulan objeciones a que continúe la tramitación del mismo.

No obstante lo anterior, se recuerda que debe incorporarse a la MAIN la declaración de ausencia de gastos de personal de las medidas adoptadas en el anteproyecto.

En Madrid, a 12 de junio de 2024

EL SECRETARIO GENERAL TÉCNICO



Alberto Sereno Álvarez

SR. SECRETARIO GENERAL TÉCNICO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. -



N-24-049

INFORME SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY POR LA QUE SE MODIFICA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, EN MATERIA DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El Consejo de Ministros, a propuesta de la Vicepresidenta Segunda del Gobierno y Ministra de Trabajo y Economía Social y del Ministro de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 26.4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, en su reunión del día 21 de mayo de 2024, tomó conocimiento del Anteproyecto de Ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo.

De acuerdo con lo anterior, esta Secretaría General Técnica emite el presente informe sobre la última versión recibida del proyecto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, que establece que *"En todo caso, los anteproyectos de ley, los proyectos de real decreto legislativo y los proyectos de disposiciones reglamentarias, deberán ser informados por la Secretaría General Técnica del Ministerio o Ministerios proponentes"*.

I. ANTECEDENTES

1. Nacionales.

- Constitución española.
- Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.
- Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.





- 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.
- Real Decreto 209/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.

2. Internacionales.

- 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.
- Directiva 2000/78 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.

II. ESTRUCTURA, CONTENIDO Y BREVE DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN

A. Estructura y contenido

El anteproyecto de ley consta de una parte expositiva, un artículo, una disposición adicional y cuatro disposiciones finales.

En la parte expositiva se indican las razones que motivan la reforma. En este sentido, se persigue 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 y 49 de la Constitución Española, en el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, y, con ello, ajustar nuestra normativa a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la materia.

El único artículo que tiene la futura norma introduce las siguientes modificaciones:

- En primer lugar, modifica el artículo 49.1.e) texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, eliminando la referencia a la extinción automática por «gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2» y dejando solamente la extinción por «muerte de la persona trabajadora».
- En segundo lugar, incorpora una nueva letra n) al citado artículo 49.1 que condiciona la posibilidad de extinguir el contrato por «declaración de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o total, de la persona trabajadora» a que «la persona trabajadora manifieste su voluntad de continuar en la





empresa y solicite que se realice la adaptación razonable, necesaria y adecuada, en su puesto de trabajo que le permita continuar desempeñándolo» o, cuando esto no sea posible -por constituir una carga excesiva para la empresa-, a que se produzca «el cambio a otro puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación». 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.

La parte final contiene una disposición adicional y cuatro disposiciones finales.

La disposición adicional recoge el compromiso del Gobierno de realizar una propuesta de reforma de la regulación de Seguridad Social en materia de incapacidad permanente y de su compatibilidad con el trabajo, en el plazo de seis meses.

La disposición final primera, modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para introducir una disposición adicional quincuagésima séptima que adapta 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 segunda recoge el título competencial. Este anteproyecto se elabora al amparo del artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

La disposición final tercera y la cuarta contienen, respectivamente, la habilitación normativa y la entrada en vigor, que se prevé al día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Este anteproyecto normativo se adecúa a los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

B. Tramitación

Durante su tramitación, el proyecto de real decreto se sometió a consulta pública previa, de conformidad al artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, a través del portal de la web de la administración competente, del 27 de enero al 10 de febrero de 2024.

Por otro lado, de acuerdo con el artículo 26.6 de este mismo normativo, que establece que cuando la norma afecte a los derechos e intereses legítimos de las personas, se publicará el texto en el portal web correspondiente, con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades. Asimismo, podrá recabarse directamente la opinión de las organizaciones o asociaciones reconocidas por ley que agrupen o representen a las personas cuyos derechos o intereses legítimos se vieren afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto.





En este sentido, el texto del anteproyecto de ley fue publicado en el portal de internet del Ministerio de Trabajo y Economía Social, entre el 7 y el 27 de marzo de 2024, y se ha recabado directamente la opinión de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

De conformidad con lo previsto en el artículo 144.1.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se solicitará informe a las Comunidades Autónomas.

En lo relativo a los informes recabados, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se ha recabado informe del Ministerio de Hacienda y del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.

Resulta procedente señalar que, de conformidad con el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el anteproyecto será informado por los siguientes Departamentos:

- Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Secretaría General Técnica del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.
- Secretaría General Técnica del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Además, se someterá a informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, en aplicación del artículo 26.9 de la ley 50/1997, de 27 de noviembre, y se recabará la aprobación previa del Ministro para la Transformación Digital y la Función Pública, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26.5, párrafo quinto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

Asimismo, y de acuerdo con el artículo 55 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, ha sido informado por el Consejo Nacional de la Discapacidad.

Por último, el anteproyecto de ley debe ser dictaminado por el Consejo Económico y Social de acuerdo con el artículo séptimo, apartado 1.a), Ley 21/1991, de 17 de junio, por la que se crea el Consejo Económico y Social.

El proyecto se acompaña de la correspondiente memoria del análisis de impacto normativo, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo.





III. OBSERVACIONES

Examinado el texto remitido, esta Secretaría General Técnica formula las siguientes observaciones:

Observaciones generales al proyecto:

1. En términos generales, se valora favorablemente este anteproyecto de ley, por su oportunidad y necesidad.

Sin perjuicio de lo anterior, se sugiere aprovechar iniciativa legislativa para modificar asimismo el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, artículo 67, en el mismo sentido que el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores. La razón de este planteamiento es que, en este punto de la extinción de la relación laboral, el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público otorgan un tratamiento casi idéntico, por lo que el cambio en el régimen general del empleo debe producirse también en el ámbito del empleo público, para que la regulación sea paralela y concordante.

El origen de esta reforma legal (artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores) viene de una sentencia reciente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que declaró que el Derecho español en esta materia era contrario al Derecho de la Unión Europea, lo que hace necesario revisar nuestra normativa nacional, pues incurre en discriminación por razón de discapacidad.

En este sentido, parece adecuado que se proceda a corregir esta situación en el Estatuto Básico del Empleado Público, dado que ambas regulaciones son idénticas en esta materia y el propósito es acabar con una discriminación declarada por la más alta instancia judicial europea.

Observaciones al articulado

2. Apartado dos del artículo único, por el que se introduce una nueva letra n) en el artículo 49.1.

En la actual redacción del precepto, se establece el plazo de un mes desde el reconocimiento de la incapacidad permanente para que la persona trabajadora manifieste la voluntad de continuar en la empresa. Sin embargo, nada se indica en relación con la forma que debe tomar esta manifestación. Es posible que en muchas ocasiones baste con la mera manifestación verbal, mientras que en otras la empresa puede no atender la petición verbal, causando indefensión en la persona trabajadora. En consecuencia, se sugiere adoptar una nueva redacción que aclare el modo en el que se debe manifestar la voluntad de permanecer en la empresa. A modo de ejemplo, se podría añadir que la voluntad sea “expresa”, “fehaciente”, “por escrito” o “acreditada”, mejorando así seguridad jurídica de la norma.





3. Artículo único. Dos. letra n) del artículo 49.1, en relación con las causas determinantes de la extinción del contrato.

La redacción actual parece condicionar la prohibición de extinguir el contrato a la manifestación de la voluntad y la solicitud del trabajador, no a la posibilidad de adaptación o cambio de puesto. Se sugiere la siguiente redacción:

*«n) Por declaración de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o total, de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2. La empresa no podrá extinguir el contrato de trabajo por esta causa cuando **sea posible, a solicitud de la persona trabajadora, manifieste su voluntad de continuar en la empresa y solicite que se realice la adaptación razonable, necesaria y adecuada, en de su puesto de trabajo de manera que le permita continuar desempeñándolo o, cuando esto no sea posible por constituir una carga excesiva para la empresa, el cambio a otro puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación.***

4. Artículo único. Dos. letra n) del artículo 49.1, en relación con la manifestación de la voluntad de la persona trabajadora.

El origen de la discapacidad determina los tiempos en los que las personas pueden expresar su voluntad, por lo que se propone una ampliación que permita garantizar el principio de igualdad de oportunidades y, por tanto, los derechos de todas las personas sin excepciones indeseables por el tipo de discapacidad. A estos efectos, se sugiere añadir lo siguiente a la redacción actual (en negrita):

«n) (...)

*Para determinar si la carga es excesiva para la empresa se tendrá en cuenta si puede ser paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes que la adaptación implique, en relación con el salario medio, el tamaño y el volumen de negocios de la empresa. **En ningún caso, los derechos de las personas con discapacidad se verán condicionados por la falta de dotación presupuestaria.***

*La persona trabajadora contará con un plazo de un mes desde el reconocimiento de la incapacidad permanente para manifestar la voluntad de continuar en la empresa. Por su parte, la empresa contará con el plazo máximo de tres meses, desde la fecha en que la persona trabajadora comunique a esta su intención de permanecer en la empresa, para adaptar el puesto de trabajo, el cambio a otro o proceder a la extinción cuando se acrediten las circunstancias previstas en el apartado anterior. **Este plazo se interrumpirá en caso de que la persona trabajadora tenga problemas de salud mental y/o dificultades para expresar su voluntad. En tales casos, el plazo de***





comunicación se ampliará hasta seis meses, prorrogables por otros seis».

5. Disposición final. Se sugiere revisar la numeración de la disposición adicional que se incorpora al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Observaciones de carácter formal:

6. En el párrafo segundo del apartado III de la exposición de motivos se indica que «Por ello, se han identificado claramente de los fines perseguidos»; y se considera más adecuado decir «Por ello, se han identificado claramente los fines perseguidos».
7. En el penúltimo párrafo de la exposición de motivos se indica que «Para finalizar, esta norma se avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible»; y se considera más correcto decir «Para finalizar, con esta norma se avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible».
8. En el artículo único. Dos, por el que se introduce la letra n) en el artículo 49.1, se sugiere la supresión de la coma que separa «incapacidad permanente absoluta o total» de «de la persona trabajadora», de forma que quede redactado del siguiente modo: «n) Por declaración de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora».
9. El final del artículo único. Dos, por el que se introduce la letra n) en el artículo 49.1, indica que «Por su parte, la empresa contará con el plazo máximo de tres meses, desde la fecha en que la persona trabajadora comunique a esta su intención de permanecer en la empresa, para adaptar el puesto de trabajo, el cambio a otro o proceder a la extinción cuando se acrediten las circunstancias previstas en el apartado anterior». Convendría sustituir la expresión «el apartado anterior» por «los párrafos anteriores», atendiendo a la indicación sobre división de los artículos contenida en la Directriz de Técnica Normativa 31.

Observaciones a la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (en adelante MAIN):

10. Se insta a analizar en la MAIN el impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Con esta propuesta se pretende aplicar lo regulado tanto en la disposición adicional quinta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, como en el artículo 2.1.g) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo.





La Sentencia 350/2019 de la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo anuló el Real Decreto 848/2017, de 22 de septiembre, por el que se aprueba el reglamento de destinos del personal de la Guardia Civil, ya que en su procedimiento de elaboración no se incorporó a la MAIN un informe de impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. En el fundamento de derecho tercero, la Sala concluye que dicho informe de impacto era, formal y materialmente, preceptivo por relevante.

Por ello se considera que, en el caso de este anteproyecto de ley, el impacto en esta materia es relevante, y por tanto preceptivo, ya que existe una alta probabilidad de que las personas trabajadoras que obtengan la declaración de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o total sean personas con discapacidad. Ello teniendo en cuenta, además, la reforma operada por la disposición final segunda de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo 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 (en adelante, TRLGD).

La inclusión de esta regulación se debe precisamente a los derechos que la normativa reconoce a las personas con discapacidad. En este sentido, el TRLGD, tiene como objeto garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14, y 49 de la Constitución Española y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España.

Es cuanto cabe informar de conformidad con lo previsto en el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

LA SECRETARIA GENERAL TÉCNICA

Elisa Darias Valenciano





MINISTERIO
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES

SUBSECRETARÍA
SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

O F I C I O

N/REF: ID 35/24

ASUNTO: INFORME ARTÍCULO 26.5.4º LEY 50/1997

DESTINATARIO: SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

Con relación al **Anteproyecto de Ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo**, se adjunta el informe emitido por esta Secretaría General Técnica de conformidad con lo establecido en el artículo 26.5, cuarto párrafo, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

EL SECRETARIO GENERAL TÉCNICO

Plácido Vázquez García

Código seguro de Verificación : GEN-08e5-5b8f-6513-f1b6-6a74-aa9a-0ea2-f428 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección :
<https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

CORREO ELECTRÓNICO
sgt.missm@inclusion.gob.es

C/ MARIA DE GUZMÁN, 52
28003 MADRID
TEL: 91 363 37 06
Código DIR: E05082601

CSV : GEN-08e5-5b8f-6513-f1b6-6a74-aa9a-0ea2-f428

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : PLACIDO RAMON VAZQUEZ GARCIA | FECHA : 14/06/2024 13:41 | Sin acción específica

26 JUL. 2024 18:38:01 Entrada: 34725





Ref: ID 35/24.

INFORME DEL ANTEPROYECTO DE LEY POR LA QUE SE MODIFICA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, EN MATERIA DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

En relación con el proyecto normativo de referencia y a los efectos previstos en el artículo 26.5, cuarto párrafo, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se emite el siguiente:

INFORME

I. EXPEDIENTE INFORMADO

El expediente remitido se compone del proyecto de real decreto de referencia, así como de la memoria del análisis de impacto normativo (en adelante, MAIN), tal como establece el artículo 26.3 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, desarrollado por el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula dicha memoria.

Actúa como proponente de la norma el Ministerio de Trabajo y Economía Social, siendo coproponente por razón de la materia este Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

II. OBJETO Y FINALIDAD

El proyecto normativo tiene por objeto modificar la letra e) y añadir una nueva letra n) al artículo 49.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en relación con las causas de extinción del contrato de trabajo.

La finalidad del anteproyecto es eliminar la automaticidad de la extinción de la relación laboral por declaración de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o total. Para ello, se condiciona la decisión empresarial a la voluntad de la persona trabajadora, de modo que no podrá rescindir el contrato de trabajo por esta causa si la persona solicita que se realice la adaptación razonable, necesaria y adecuada en su puesto de trabajo que le permita seguir desempeñándolo, o, cuando esto no sea posible por constituir una carga excesiva para la empresa, el cambio a otro puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación.

Con esta reforma se persigue adecuar la regulación sobre la extinción del contrato de trabajo a la Directiva 2000/78 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, en particular, tras la interpretación dada por la Sentencia del Tribunal de





Justicia de la Unión Europea, de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22), logrando así una adecuada transposición en esta materia, que ya se llevó a cabo en su momento por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, y un mejor encaje del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con los artículos 35, 40 y 63 del 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, y, por tanto, con los artículos 9.2, 14 y 49 de la Constitución española.

III. FUNDAMENTO JURÍDICO Y RANGO

Los **antecedentes normativos** de la regulación que se proyecta son los siguientes:

- 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 la ocupación.

Esta directiva pretende luchar contra las discriminaciones basadas en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual.

El artículo 5 contempla la obligación de realizar ajustes razonables con el fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades. Es decir, los empresarios deben adoptar las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

En relación con esto, el considerando 21 señala que *“para determinar si las medidas en cuestión dan lugar a una carga desproporcionada, deberían tenerse en cuenta, particularmente, los costes financieros y de otro tipo que éstas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda”*.

La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades.

- La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.

A través de esta ley se traspuso al ordenamiento jurídico española la citada Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre. En concreto, en la sección 3ª del capítulo III del título II se establecieron diversas medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo, y se reformaron varias normas, entre ellas, 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 (LISMI) (se modificó el artículo 37 y se añadió un nuevo artículo 37 bis).





- La Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006.

El artículo 27.1 reconoce el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, debiendo los Estados Parte garantizar su ejercicio, para lo cual deben adoptar las medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación. Entre las medidas señaladas expresamente se encuentra la de (letra i) velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo; o (letra k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

- 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.

Este texto integró las tres principales normas en materia de protección de las personas con discapacidad en uno sólo: la citada LISMI, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (conocida como LIONDAU), y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Cabe destacar que esta tarea de refundición se realizó teniendo como referente principal a la mencionada Convención, que permitió aclarar, armonizar y regularizar los textos legales, con el enfoque de que las personas con discapacidad son titulares de derechos, y los poderes públicos están obligados a garantizar el ejercicio pleno y efectivo de esos derechos, de acuerdo con el principio de libertad en la toma de decisiones. Además, se actualizó la terminología y se siguió una estructura similar a la establecida en la Convención.

Esta ley tiene por objeto:

- a) Garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España.
- b) Establecer el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

El contenido de los artículos 37 y 37 bis de la LISMI, a través de los que se transpuso parte de la Directiva 2000/78, se recoge en los artículos 35 (Garantías del derecho al trabajo) y 40 (Adopción de medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo).





El artículo 2.m), que define los ajustes razonables, y el artículo 63 (Vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades) recogen la regulación que sobre estos aspectos contenía la LIONDAU.

- La Constitución Española de 1978.

La Reforma del artículo 49 de la Constitución Española, de 15 de febrero de 2024 responde a la necesidad de actualizar la Carta Magna en cuanto a su lenguaje y contenido para reflejar los valores que inspiran la protección del colectivo de las personas con discapacidad, fruto de los cambios sociales y normativos expuestos, tanto en el ámbito nacional como internacional.

Por otra parte, como ya se ha indicado, este anteproyecto es una consecuencia de la interpretación dada por la Sala Primera del **Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su sentencia de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22)**:

“El artículo 5 de 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 la ocupación, interpretado a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los artículos 2 y 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006y aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente para ejecutar las tareas que le incumben en virtud de dicho contrato debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva”.

En cuanto al **fundamento jurídico** de este anteproyecto, se encuentra en los artículos 87 y 88 de la Constitución Española que, respectivamente, atribuyen al Gobierno la iniciativa legislativa y disponen la aprobación de los proyectos de ley por el Consejo de Ministros. El artículo 5.1.a) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, señala, asimismo, que corresponde al Consejo de Ministros aprobar los proyectos de ley y su remisión al Congreso de los Diputados o, en su caso, al Senado.

Por su parte, el artículo 22 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, señala que el Gobierno ejercerá la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria de conformidad con el título V de dicha norma y el título VI de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. De conformidad con el artículo 127 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, el Gobierno ejercerá la iniciativa legislativa prevista en la Constitución mediante la elaboración y aprobación de los anteproyectos de Ley y la ulterior remisión de los proyectos de ley a las Cortes Generales.





En relación con el **rango normativo**, se considera necesaria la tramitación de una norma con rango de ley, en tanto que la propuesta pretende modificar normas del mismo rango legal.

IV. CONTENIDO

El proyecto normativo está formado por parte expositiva y por parte dispositiva integrada a su vez por un artículo único que se subdivide en dos apartados, una disposición adicional y cuatro disposiciones finales.

El artículo único modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. El apartado uno modifica la letra e) del artículo 49.1 y el apartado dos introduce una nueva letra n) en el mismo artículo 49.1:

- En la letra e) se elimina la referencia a la referencia a la extinción automática por “gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2”, de modo que sólo se extinguirá el contrato de trabajo por “muerte de la persona trabajadora.
- La nueva letra n) condiciona la posibilidad de extinguir el contrato por declaración de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o total, de la persona trabajadora a que “a persona trabajadora manifieste su voluntad de continuar en la empresa y solicite que se realice la adaptación razonable, necesaria y adecuada, en su puesto de trabajo que le permita continuar desempeñándolo» o, cuando esto no sea posible por constituir una carga excesiva para la empresa, a que se produzca el cambio a otro puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación.

Y se concreta el modo en que se puede determinar si la realización de los ajustes razonables constituye una carga excesiva para la empresa.

La disposición adicional única contiene un mandato al Gobierno para que, en el plazo de seis meses presente una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social sobre incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo, siguiendo la recomendación 18ª del Pacto de Toledo.

La disposición final primera modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (en adelante, TRLGSS), para introducir una disposición adicional quincuagésima séptima que adapta 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 segunda contiene el título competencial habilitante, que es el artículo 149.1. 7.ª de la Constitución Española.





La disposición final tercera contiene la habilitación normativa.

La disposición final cuarta establece la entrada en vigor de la norma el día siguiente al de su publicación en el BOE.

V. TRAMITACIÓN

Respecto a la tramitación del proyecto normativo, la MAIN contempla realizar los siguientes trámites:

- Consulta pública previa, en virtud de lo determinado por el artículo 26.2 de la citada Ley 50/1997 y el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. En la MAIN se informa que se recibieron once aportaciones, sintetizando el contenido de las mismas.

- Audiencia e información públicas, en función de lo establecido por el artículo 26.6 de la citada Ley 50/1997. Se ha llevado a cabo mediante la publicación en el portal de internet del Ministerio Trabajo y Economía Social entre el 7 y el 27 de marzo de 2024.

También se ha dado audiencia directa, se ha recabado directamente la opinión de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

- Se ha solicitado informe a las Comunidades Autónomas, de conformidad con lo previsto en el artículo 144.1.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

- Informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, en virtud de lo dispuesto en el artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre. Fue solicitado el 18 de abril de 2024.

- Informe establecido en el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, de las Secretarías Generales Técnicas del Ministerio de Hacienda y del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.

- Informe previsto en el artículo 26.5, párrafo cuarto de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, como proponente, y de las Secretarías Generales Técnicas del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, como coproponentes.

- Se ha de informar por el Consejo Nacional de la Discapacidad, de acuerdo con el artículo 55 Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y el artículo 2.1.d) del Real Decreto 1855/2009, de 4 de diciembre, por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad.

- Dictamen del Consejo Económico y Social, de acuerdo con el artículo séptimo, apartado 1.a), Ley 21/1991, de 17 de junio, por la que se crea el Consejo Económico y Social.





En atención a lo establecido en la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, esta tramitación contemplada en la MAIN se considera adecuada, si bien es **necesario** completarla con el **dictamen del Pleno del Consejo de Estado**, ya que, conforme al artículo veintiuno.2 de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado, es un anteproyecto de ley que se dicta en cumplimiento o desarrollo de tratados, convenios o acuerdos internacionales y del derecho comunitario europeo, es decir, en cumplimiento de la Directiva 2000/78, interpretada por la sentencia del TSJUE conforme a la Convención; además este tratado internacional no sólo forma parte del acervo comunitario, sino también del ordenamiento jurídico español desde su entrada en vigor el 3 de mayo de 2008, estando obligados los Estados parte a “salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación” (artículo 27 de la Convención).

VI. CONSIDERACIONES TÉCNICO - FORMALES

Una vez analizada la regulación que se propone, así como los antecedentes normativos, y tenidas en cuenta las Directrices de Técnica Normativa (DTN), aprobadas por Resolución de 28 de julio de 2005, de la Subsecretaría, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros, de 22 de julio de 2005, por el que se aprueban las Directrices de técnica normativa, se realizan consideraciones al anteproyecto informado:

1. Al proyecto de real decreto

- A la parte expositiva

Se deberían completar los antecedentes con una explicación sobre la transposición de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000 a través de la Ley 62/2003, ya que de este modo se expone de forma clara que dicha regulación se encuentra actualmente recogida en los artículos 35 y 40 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Para ello, se propone ampliar el segundo párrafo del apartado I de la exposición de motivos de la siguiente forma o similar:

“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 de negocios total





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. Junto a estos criterios, se incorpora la referencia al salario medio de la empresa. Se trata de una fórmula que busca que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad se pueda ejercer en el conjunto del sistema productivo de nuestro país y que la aplicación de la norma permee también a las pequeñas y medianas empresas. **La transposición de esta 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 3ª 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**”.

En el párrafo tercero del apartado I de la exposición de motivos, se sugiere sustituir “la normativa española incumple la norma europea” por “la normativa española se opone a la norma europea”, al considerarse más acertada la expresión, ya que coincide con la redacción del fallo de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia Europeo, y además esa oposición es fruto de un fleco de la transposición de la Directiva, esclarecido tras la interpretación judicial a la luz de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, y de la evolución normativa que deriva de la misma tanto a nivel nacional como de la Unión Europea.

En el párrafo séptimo del apartado I, se propone incluir el artículo 35 entre la cita de artículos de la Constitución, y la siguiente mejora de redacción:

*“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, en el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social ~~y en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000~~, y, con ello, ajustar nuestra normativa a la **Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, conforme a la interpretación dada por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la materia**”.*

En el párrafo octavo del apartado I, se propone la siguiente mejora de redacción:

“Con estos objetivos, se acomete la reforma del artículo 49.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ~~para independizar de modo que se desvincule~~ la muerte de la persona trabajadora de los diversos grados de incapacidad permanente, como causa de extinción del contrato de trabajo. 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, a la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo, ~~siempre que no suponga un coste excesivo para la empresa~~, o, **cuando esto no sea posible por constituir una carga excesiva para la empresa**, a la ~~inexistencia~~ **existencia** de un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación”.*

En el párrafo tercero del apartado II de la exposición de motivos, se propone completar el párrafo:

“En primer lugar, modifica el artículo 49.1.e) texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, eliminando la referencia a la extinción automática del contrato de trabajo por «gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2» y dejando solamente la extinción por «muerte de la persona trabajadora»”.

En el párrafo cuarto del apartado III de la exposición de motivos, se propone incluir la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, entre la cita normativa, ya que este tratado internacional es el que sirve de base para la citada sentencia, al ser también de aplicación directa en el derecho comunitario¹:

*“(.....) los principales objetivos de la norma son, precisamente, acompañar cierto contenido del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22), **la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad**, el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y la Constitución española”.*

En el párrafo quinto, se debe añadir la preposición “de” después de “a través”, y en el párrafo séptimo la preposición “con” en la frase “Para finaliza, con esta norma se avanza...”.

- Al artículo único

De acuerdo con la DTN 57, cuando una disposición modifique una sola norma, si afecta a varios preceptos de una sola norma, el artículo único se dividirá en apartados, uno por precepto. En el anteproyecto de ley objeto de este informe, sólo se modifica un precepto, el 49.1, por lo que se debe eliminar la subdivisión del artículo único en dos apartados.

Por otra parte, se considera imprescindible incluir en el párrafo tercero de esta nueva letra n) una previsión que permita adecuar la incidencia de la nueva regulación que se

¹ La Unión Europea la ratificó conforme a la Decisión 2010/48/CE, del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, relativa a la celebración, por parte de la Comunidad Europea, de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad.





introduce sobre la tramitación de los expedientes de incapacidad permanente. A tal efecto, la manifestación de voluntad por parte del trabajador no ha de hacerse con posterioridad al reconocimiento de la pensión de incapacidad permanente, tal y como recoge el texto informado, pues de hacerse así no sería posible adecuar el cobro de la pensión a la situación derivada de esa decisión.

En esa configuración, se considera que la forma más adecuada es que, en el trámite de audiencia del procedimiento de incapacidad permanente, el trabajador manifieste si ha solicitado o no la adaptación o recolocación y, en su caso, el acuerdo de la empresa al respecto. Y ello por la incidencia que el mantenimiento del puesto de trabajo con adaptaciones o la recolocación haya de tener en el cobro de la pensión por razón de incompatibilidad.

Siendo ello así, y teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 82.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, conforme al cual el plazo del trámite de audiencia no puede superar los 15 días, ese habrá de ser el plazo dentro del cual el trabajador haya de manifestar su voluntad en el referido sentido.

Conforme a lo anterior, se propone la siguiente redacción:

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Se modifica el párrafo e) y se añade un nuevo párrafo n) en el artículo 49.1 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado como sigue:

«e) Por muerte de la persona trabajadora».

«n) Por declaración de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2. La empresa no podrá extinguir el contrato de trabajo por esta causa cuando la persona trabajadora manifieste su voluntad de continuar en la empresa y solicite que se realice la adaptación razonable, necesaria y adecuada en su puesto de trabajo, que le permita continuar desempeñándolo o, cuando esto no sea posible por constituir una carga excesiva para la empresa, el cambio a otro puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación.

Para determinar si la carga es excesiva para la empresa se tendrá en cuenta si puede ser paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes que la adaptación implique, en relación con el salario medio, el tamaño y el volumen de negocios de la empresa.

La persona trabajadora contará con un plazo de un mes desde el reconocimiento de la incapacidad permanente para manifestar la voluntad de





continuar en la empresa. Por su parte, la empresa contará con el plazo máximo de tres meses, desde la fecha en que la persona trabajadora comunique a esta su intención de permanecer en la empresa, para adaptar el puesto de trabajo, el cambio a otro o proceder a la extinción cuando se acrediten las circunstancias previstas en el apartado anterior».

En los términos que se determinen reglamentariamente, la persona trabajadora contará y la empresa dispondrán de un plazo de un mes quince días naturales desde el reconocimiento de la incapacidad permanente la fecha en que la entidad gestora de la Seguridad Social les comunique, en el trámite de audiencia del procedimiento correspondiente, la propuesta de incapacidad permanente en alguno de los grados citados, para manifestar, respectivamente, la voluntad de continuar en la empresa y la de proceder a adaptar el puesto o a la recolocación. Por su parte, la empresa contará con dispondrá de un el plazo máximo de tres meses, desde la fecha en que la persona trabajadora comunique a esta su intención de permanecer en la empresa le manifieste su voluntad, para adaptar el puesto de trabajo, el cambio a otro puesto o proceder a la extinción cuando se acrediten las circunstancias previstas en el apartado anterior».

- A la disposición final primera

Se indica que ya existe una disposición adicional quincuagésima séptima en virtud del artículo 2 del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Esta norma también introdujo las nuevas disposiciones adicionales quincuagésima octava y quincuagésima novena. Por tanto, la nueva disposición adicional que introduce el anteproyecto de ley será la disposición adicional sexagésima.

- A la disposición final segunda

Habida cuenta de las disposiciones que el anteproyecto contiene en materia de Seguridad Social, debería completarse el título competencial, incluyendo el artículo 149.1. 17.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

2. A la memoria del análisis de impacto normativo.

- En primer lugar, la MAIN deberá ser adaptada necesariamente en función de las modificaciones que puedan ser introducidas en el texto del anteproyecto de ley a raíz de las observaciones formuladas en el presente informe.





- Asimismo, y a tenor de lo establecido en el artículo 2.2 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del análisis de impacto normativo, la nueva redacción de la MAIN tendrá que incorporar en el apartado de tramitación los informes evacuados indicando las observaciones que han sido recogidas y las que no, así como las fechas en las que se lleven a cabo los distintos trámites.

- En la ficha del resumen ejecutivo, en el apartado de informes recabados, debe incluirse el dictamen del Consejo de Estado, de conformidad con el artículo veintiuno.2 de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado. Y en el apartado de “otros impactos considerados” debe añadirse el impacto positivo en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

- En el apartado III.2, sobre coherencia con el resto del ordenamiento jurídico, se debe añadir expresamente que el anteproyecto también es coherente con la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad (artículo 27).

- En el apartado III.4, sobre derogación normativa y entrada en vigor, se señala un error en el segundo párrafo al haberse omitido las palabras “siguiente al”, de modo que la frase debe decir “en vigor el día siguiente al de su publicación...”.

- En el apartado V.3, sobre descripción de la tramitación, al hacer referencia a la competencia del Consejo Nacional de la Discapacidad para informar este anteproyecto, se debe sustituir la referencia al artículo 55 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, por la del artículo 2.1.d) del Real Decreto 1855/2009, de 4 de diciembre, por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad, conforme al cual a este órgano colegiado le corresponde la función de “Emitir dictámenes e informes, de carácter preceptivo y no vinculante, sobre aquellos proyectos normativos y otras iniciativas relacionadas con el objeto del Consejo que se sometan a su consideración y, en especial, en el desarrollo de la normativa de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal”.

Y se debe completar la descripción de la tramitación incluyendo expresamente el **dictamen del Pleno del Consejo de Estado**, ya que, conforme al artículo veintiuno.2 de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado, se trata de un anteproyecto de ley que se dicta en cumplimiento o desarrollo de tratados, convenios o acuerdos internacionales y del derecho comunitario europeo, es decir, en cumplimiento de la Directiva 2000/78, interpretada por la sentencia del TSJUE conforme a la Convención. Además, este tratado internacional no sólo forma parte del acervo comunitario, sino también del ordenamiento jurídico español desde su entrada en vigor el 3 de mayo de 2008, estando obligados los Estados parte a “salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación” (artículo 27 de la Convención).

- Se sugiere revisar y completar el análisis de los distintos impactos del apartado VI, incluyendo la cita de la normativa en que se fundamenta:





1. Impacto económico y presupuestario, de conformidad con el artículo 26.3.d) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y con el artículo 2.1.d) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo.
2. Análisis de las cargas administrativas, con especial referencia al impacto sobre las pequeñas y medianas empresas, de conformidad con el artículo 26.3.e) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y con el artículo 2.1.e) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre.
3. Impacto por razón de género, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 2.1.d) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, en el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el artículo 26.3.f) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.
4. Impacto en la infancia y adolescencia, de conformidad con el artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor.
5. Impacto en la familia, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.
6. Impacto por razón del cambio climático, de conformidad con el artículo 26.3.h) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.
7. Impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, de acuerdo con el artículo 2.1.g) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, y con la disposición adicional quinta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.
8. Impacto para la ciudadanía y para la Administración del desarrollo o uso de los medios y servicios de la administración digital, conforme al artículo 2.1.g) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre.
9. Impacto medioambiental, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.1.g) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre.

En especial, llama la atención la omisión del análisis del impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, ya que este impacto es claramente relevante y positivo. Cabe recordar que la citada disposición adicional quinta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad establece la obligación de que las MAIN que acompañen a los anteproyectos de ley, incluyan este impacto, cuando sea relevante. Además, es oportuno traer a colación la Sentencia número 350/2019, de 15 de marzo de la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal





Supremo, que anuló el Real Decreto 848/2017, de 22 de septiembre, por el que se aprueba el reglamento de destinos del personal de la Guardia Civil, debido a que en su procedimiento de elaboración no se incorporó a la MAIN un informe de impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, el cual era formal y materialmente preceptivo por relevante.

EL SECRETARIO GENERAL TÉCNICO

Plácido Vázquez García

Código seguro de Verificación : GEN-08e5-5b8f-6513-f1b6-6a74-aa9a-0ea2-f428 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección :
<https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>





MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA GENERAL
TÉCNICA

O F I C I O

S/REF:

N/REF: APL-24.01

FECHA: 16 de julio de 2024

ASUNTO: Remisión informe SGT (artículo 26.5, 4.º, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno).

DESTINATARIO: GABINETE DEL SECRETARIO DE ESTADO DE TRABAJO

En relación con el Anteproyecto de **Ley por la que se modifica el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, aprobado por el real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo**, se envía el informe emitido por esta Secretaría General Técnica, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

EL SECRETARIO GENERAL TÉCNICO

Noel Rodríguez García

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

CORREO ELECTRONICO

sgt@mites.gob.es

Paseo de la Castellana, 63
28071 MADRID
TEL: 91 363 00 13
FAX: 91 363 02 40
Código DIR3: E04940304

CSV : PTF-bc45-fd17-3fb0-bb21-10a4-00a2-d4ef-8b80

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : NOEL RODRIGUEZ GARCIA | FECHA : 16/07/2024 22:23 | Sin accion específica

26 JUL. 2024 18:38:01 Entrada: 34725



INFORME SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY POR LA QUE SE MODIFICA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, EN MATERIA DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

(Texto de 16 de julio de 2024)

I. - OBJETO, ANTECEDENTES Y FINALIDAD.

1. Objeto.

El anteproyecto de ley tiene como objeto modificar el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, (en adelante TRLET) para que la declaración de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o total, de la persona trabajadora no opere como causa automática de extinción del contrato de trabajo.

En el texto que se proyecta reformar, los objetivos que se persiguen son los siguientes:

- Eliminar la automaticidad de la extinción de la relación laboral por declaración de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o total, en cumplimiento de la Directiva 2000/78 del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, en particular, tras la interpretación dada por la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22), que señala que la normativa española incumple la norma europea cuando permite a la empresa extinguir el contrato de una persona trabajadora declarada en situación de incapacidad permanente total sin estar obligada a valorar la posibilidad de acometer ajustes razonables.
- El anteproyecto de ley también logrará un mejor encaje del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con los artículos 35, 40 y 63 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y, por tanto, con los artículos 9.2, 14 y 49 de la Constitución española.

2. Antecedentes.

Los antecedentes normativos directos del anteproyecto de ley son:

- 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, en el artículo 27.1 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.

CORREO ELECTRONICO

sgt@mites.gob.es

Paseo de la Castellana, 63
28071 MADRID
TEL: 91 363 00 13
FAX: 91 363 02 40
Código DIR3: E04940304

CSV : PTF-bc45-fd17-3fb0-bb21-10a4-00a2-d4ef-8b80

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : NOEL RODRIGUEZ GARCIA | FECHA : 16/07/2024 22:23 | Sin acción específica

26 JUL. 2024 18:38:01 Entrada: 34725



- 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, en la que destaca el protagonismo de las medidas de adaptación en la lucha contra la discriminación por motivos de discapacidad. Señala en los considerandos que es «preciso establecer medidas adecuadas, es decir, medidas eficaces y prácticas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, por ejemplo, adaptando las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre. El Consejo, en su Recomendación 86/379/CEE, de 24 de julio de 1986, sobre el empleo de los minusválidos en la Comunidad, estableció un marco de orientación que enumera ejemplos de acciones positivas para el fomento del empleo y de la formación profesional de los minusválidos, y en su Resolución de 17 de junio de 1999 relativa a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con minusvalías afirmó la importancia de prestar una atención específica, en particular, a la contratación, al mantenimiento de los trabajadores en el empleo y a la formación y formación permanente de los minusválidos». A tales fines, reconoce en el artículo 5 que 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.
- La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22), tiene por objeto la interpretación de la normativa citada. En concreto, de los artículos 2, apartado 2, 4, apartado 1, y 5 de 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 la ocupación (DO 2000, L 303, p. 16; corrección de errores en DO 2021, L 204, p. 49), a la luz de los artículos 21 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta») y de los artículos 2 y 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009 (DO 2010, L 23, p. 35; en lo sucesivo, «Convención de la ONU»). El derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, a quienes se asimilan quienes cuentan con el reconocimiento de un grado de incapacidad permanente total o absoluta, es incompatible con la extinción automática del contrato de trabajo por declaración de dicho grado, si no se agotan antes las posibilidades de ajustes razonables por la empleadora. Por lo que, se concluye que la normativa española incumple la norma europea cuando permite a la empresa extinguir el contrato de una persona trabajadora declarada en situación de incapacidad permanente total sin estar obligada a valorar la posibilidad de acometer ajustes razonables.

El artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece que «el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.



A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias».

- Los artículos 2.m), 4 y 40.2 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. El primero de los artículos 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».
- El artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, relativo a los titulares de los derechos y equiparando y asignando un porcentaje de discapacidad del 33% a quienes tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez, y haciéndoles así titulares de cuantos derechos predica tal ley de las personas con discapacidad. Por último, en el artículo 40.2 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, se señala que «los empresarios están obligados 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».
- El artículo 7 Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, por el que se desarrolla, en materia de incapacidades del sistema de la seguridad social, la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas, fiscales, administrativas y de orden social, relativo a la subsistencia de la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo por revisión al ser previsible la mejoría del estado invalidante del interesado, en un período igual o inferior a dos años.
- Por último, la disposición final segunda de Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo que modifica los artículos 4.1 y 2, 35.1 y 38.2 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, que en esencia equipara a la personas con discapacidad con las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

3. Finalidad.

La finalidad de la modificación es 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 y 49 de la Constitución Española, 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, y, en 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 la ocupación y, con ello, ajustar nuestra normativa a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la materia.

II. ESTRUCTURA Y CONTENIDO.

1. Estructura.

El anteproyecto de ley se estructura en parte expositiva y parte dispositiva formada por dos artículos, una disposición adicional única y cuatro disposiciones finales.

2. Contenido.

El artículo 1 modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. En particular, consta de dos apartados:

- El apartado uno modifica el artículo 49.1.e), en la que se elimina la referencia a la extinción automática por «gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2» y, solo, se deja, la extinción por «muerte de la persona trabajadora».
- El apartado dos incorpora una nueva letra n) al citado artículo 49.1, que condiciona la posibilidad de extinguir el contrato por «Por declaración de incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora o reconocimiento del complemento de asistencia de tercera persona, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, cuando no sea posible realizar los ajustes razonables o el cambio a un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora, por constituir una carga excesiva para la empresa.»

Para determinar si la carga es excesiva para la empresa, se dispone, «se tendrá en cuenta si puede ser paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes que la adaptación implique, en relación con el salario medio, el tamaño y el volumen de negocios de la empresa.»

El artículo 2 modifica el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. En particular, se modifica el apartado 5 del artículo 174, sobre extinción del derecho al subsidio de incapacidad temporal.

En cuanto a la parte final de la norma:

- En la disposición adicional única, se establece una propuesta de regulación en materia de incapacidad permanente y de su compatibilidad con el trabajo, que el Gobierno se



compromete a realizar en el plazo de seis meses. Se sigue, así, la recomendación 18ª del Pacto de Toledo.

- La disposición final primera determina que aquellas referencias contenidas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores relativas a la «gran invalidez» se sustituyen por «complemento de asistencia de tercera persona». De igual manera, las referencias a la «invalidez no contributiva» en el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social se sustituyen por «incapacidad no contributiva».

Por último, las disposiciones finales segunda, tercera y cuarta contienen, respectivamente, el título competencial, la habilitación normativa y la entrada en vigor que se determina el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»

III. CONSIDERACIONES JURÍDICAS

1. Rango normativo.

La norma proyectada tiene su fundamento jurídico en los artículos 87 y 88 de la Constitución Española. Así, el apartado 1 del artículo 87 establece que «La iniciativa legislativa corresponde al Gobierno, al Congreso y al Senado, de acuerdo con la Constitución y los Reglamentos de las Cámaras», mientras que el artículo 88 determina que «Los proyectos de ley serán aprobados en Consejo de Ministros, que los someterá al Congreso, acompañados de una exposición de motivos y de los antecedentes necesarios para pronunciarse sobre ellos».

De conformidad con lo previsto por la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno (artículos 5.1.a), 22 y 26) y por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (artículo 127) corresponde al Gobierno ejercer la iniciativa legislativa mediante la elaboración y aprobación del anteproyecto de ley y su ulterior remisión a las Cortes Generales.

Desde el punto de vista competencial, el anteproyecto se dicta al amparo del artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye competencia exclusiva al Estado en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

El rango del anteproyecto es el de ley ordinaria, dado que procede a la modificación de normas con rango de ley.

Por lo que antecede, el rango normativo, ley, se considera el adecuado tanto desde una perspectiva tanto material como formal.

1.1. Congruencia con el Derecho de la Unión Europea y el ordenamiento jurídico interno



Esta norma es coherente con la Directiva 2000/78 del Consejo, de 27 de noviembre de 2000 y con la interpretación de ésta que recoge la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22).

Asimismo, el anteproyecto es, también, coherente con el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y la Constitución Española, en particular, con la nueva redacción del artículo 49.

2. Procedimiento de elaboración y aprobación.

La tramitación del proyecto normativo se adecúa a lo establecido en el artículo 26 de la citada Ley 50/1997, de 27 de noviembre, contemplando lo siguiente:

a) Trámites vinculados al principio de transparencia y participación.

Consulta pública previa, en virtud de lo determinado por el artículo 26.2 de la citada Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que se llevó a cabo desde el 27 de enero al 10 de febrero de 2024.

Audiencia e información públicas, en función del artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre y 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. En la MAIN se contempla la cumplimentación de este trámite del 7 y el 27 de marzo de 2024.

Asimismo, se ha recabado directamente la opinión de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Según lo dispuesto por el artículo 144.1.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público, se ha solicitado informe a las comunidades autónomas.

b) Memoria del análisis de impacto normativo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26.3 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo.

c) Informes. En el expediente constan los siguientes informes:

En base a lo establecido por el artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, que a fecha de este informe no ha sido recibido.

En función de lo previsto por el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, informe de los Ministerios de: Hacienda de fecha 13 de junio de 2024; y Transformación Digital y Función Pública que a fecha de este informe no ha sido recibido.



En virtud de lo preceptuado en el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, que se cumple en el presente trámite.

En función de lo previsto por el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, informe de los Ministerios de: Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, de 26 de junio de 2024; e Inclusión, Seguridad Social y Migraciones recibido el 14 de junio de 2024.

Dictamen del Consejo Económico y Social, según lo establecido en el artículo Séptimo.1. 1.a) de la Ley 21/1991, de 17 de junio, por la que se crea el Consejo Económico y Social, de 26 de junio de 2024.

Asimismo, y de acuerdo con el artículo 55 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, ha sido informado por el Consejo Nacional de la Discapacidad, el 26 de junio de 2024.

3. Valoración.

A la vista de lo expuesto y teniendo en cuenta que esta Secretaría General Técnica ha participado en la elaboración del proyecto normativo que se informa, se considera que el texto responde a los objetivos fijados en su exposición de motivos y que se describen en la memoria del análisis de impacto normativo; en su procedimiento de elaboración han sido instados los trámites preceptivos, y su redacción se entiende coherente con el resto del ordenamiento jurídico y ajustada a Derecho, por lo que, en términos generales, merece una valoración positiva.

4. Conclusión.

Por consiguiente, esta Secretaría General Técnica emite el informe que le corresponde, en virtud del artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, en sentido favorable.

Es cuanto cabe informar por parte de esta Secretaría General Técnica.

EL SECRETARIO GENERAL TÉCNICO

Noel Rodríguez García

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

FRANCISCO JAVIER REBOLLO MORAL, SECRETARIO DEL CONSEJO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD

CERTIFICA

El **anteproyecto de ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo**, cuyos coproponentes son los ministerios de **Trabajo y Economía Social; Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 e Inclusión, Seguridad Social y Migraciones**.

De acuerdo con el artículo 2.d) del Real Decreto 1855/2009, de 4 de diciembre, por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad, se remite certificado con *Anexo* adjunto, en el que se incluyen la/s observación/es remitida/s sobre el texto normativo propuesto, en plazo, a esta Secretaría (y en orden de llegada) por la/s siguiente/s vocalía/s integrante/s del CND:

- [Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad \(CERMI\)](#)
- [Dirección General de la Función Pública, del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública](#)
- [Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes](#)
- [Dirección General de Derechos de las Personas con Discapacidad. Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030](#)
- [Confederación Salud Mental](#)

Y para que conste, expido y firmo electrónicamente el presente certificado en Madrid.





ANEXO

OBSERVACIÓN 1: -Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)

Por parte del sector asociativo de la discapacidad presente en el Consejo Nacional de la Discapacidad (CND) se expresa nuestra satisfacción por los términos de este anteproyecto de ley, que respaldamos tanto por su oportunidad y necesidad, como por el acierto de su redacción. La valoración general del CERMI es positiva y así desea dejarlo manifestado en este trámite de consulta en el seno del CND.

Sí deseamos plantear como observación de mejora, que se aproveche esta iniciativa legislativa para modificar asimismo el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, artículo 67, en el mismo sentido que el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores. La razón de este planteamiento es que, en este punto de la extinción de la relación laboral, el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público otorgan un tratamiento casi idéntico, por lo que el cambio en el régimen general del empleo debe producirse también en el ámbito del empleo público, para que la regulación sea paralela y concordante.

El origen de esta reforma legal (artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores) viene de una sentencia reciente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que declaró que el Derecho español en esta materia era contrario al Derecho de la Unión Europea, lo que hace necesario revisar nuestra normativa nacional, pues incurre en discriminación por razón de discapacidad.

No se entendería que se corrija la discriminación en la esfera del empleo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y se ignore que esto mismo ha de hacerse en el Estatuto Básico del Empleado Público, dado que ambas regulaciones son idénticas en esta materia y el propósito es acabar con una discriminación declarada por la más alta instancia judicial europea.

La modificación del Estatuto Básico del Empleado Público sería similar a la que este anteproyecto prevé para el nuevo artículo 49, con las debidas especificidades de la regulación propia de función pública.





OBSERVACIÓN 2: Dirección General de la Función Pública, del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública

Quizás sería conveniente aclarar el modo en el que la persona trabajadora debe manifestar su voluntad o comunicar su intención de permanecer en la empresa.

Se indica el plazo *"un mes desde el reconocimiento de la incapacidad permanente"*, pero no la forma.

En la mayoría de las situaciones no debería haber problemas con la mera manifestación verbal, pero puede subsistir alguna en que la empresa no atienda o recoja la petición de la persona trabajadora y ello cause malentendidos, confusiones o problemas peores, con la consiguiente indefensión.

Se propone algún matiz para que la voluntad sea *"expresa"*, *"fehaciente"* *"acreditada"* o aún mejor, *"por escrito"*, para minimizar el riesgo de esas situaciones y al objeto de añadir seguridad jurídica.





OBSERVACIÓN 3: Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes

1: En el párrafo segundo del apartado III de la exposición de motivos se indica que «Por ello, se han identificado claramente de los fines perseguidos»; y se considera más adecuado decir «Por ello, se han identificado claramente los fines perseguidos».

2: En el penúltimo párrafo de la exposición de motivos se indica que «Para finalizar, esta norma se avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible»; y se considera más correcto decir «Para finalizar, con esta norma se avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible».

3: En el artículo único. Dos, por el que se introduce la letra n) en el artículo 49.1, se sugiere la supresión de la coma que separa «incapacidad permanente absoluta o total» de «de la persona trabajadora», de forma que quede redactado del siguiente modo: «n) Por declaración de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora».

4: El final del artículo único. Dos, por el que se introduce la letra n) en el artículo 49.1, indica que «Por su parte, la empresa contará con el plazo máximo de tres meses, desde la fecha en que la persona trabajadora comunique a esta su intención de permanecer en la empresa, para adaptar el puesto de trabajo, el cambio a otro o proceder a la extinción cuando se acrediten las circunstancias previstas en el apartado anterior».

Convendría sustituir la expresión «el apartado anterior» por «los párrafos anteriores», atendiendo a la indicación sobre división de los artículos contenida en la Directriz de Técnica Normativa 31.





OBSERVACIÓN 4: Dirección General de Derechos de las Personas con Discapacidad. Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030

Se insta a analizar en la MAIN el impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Justificación:

Con esta propuesta se pretende aplicar lo regulado tanto en la disposición adicional quinta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, como en el artículo 2.1.g) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo.

La Sentencia 350/2019 de la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo anuló el Real Decreto 848/2017, de 22 de septiembre, por el que se aprueba el reglamento de destinos del personal de la Guardia Civil, ya que en su procedimiento de elaboración no se incorporó a la MAIN un informe de impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. En el fundamento de derecho tercero, la Sala concluye que dicho informe de impacto era, formal y materialmente, preceptivo por relevante.

Esta DG considera que, en el caso de este anteproyecto de ley, el impacto en esta materia es relevante, y por tanto preceptivo, ya que existe una alta probabilidad de que las personas trabajadoras que obtengan la declaración de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o total sean personas con discapacidad. Ello, teniendo en cuenta, además, la reforma operada por la disposición final segunda de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo 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 (en adelante, TRLGD).

La inclusión de esta regulación se debe precisamente a los derechos que la normativa reconoce a las personas con discapacidad. En este sentido, el TRLGD, tiene como objeto garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14, y 49 de la Constitución Española y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España.





OBSERVACIÓN 5: Confederación Salud Mental

1: Exposición de Motivos, I, pág.1ª, segundo párrafo. Se reproduce el fragmento tras el que iría la propuesta que señalamos en color rojo:

"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".

Tras esto proponemos añadir lo siguiente: **Asimismo, se ha de velar por la materialización del concepto de trabajo digno y garantizarlo conforme al cambio de paradigma laboral y de transformación del entorno de trabajo, lo que supone un nuevo escenario laboral con nuevas necesidades y condicionantes. Todo ello ha de alinearse con los derechos de las personas con discapacidad, promoviendo una cultura de trabajo orientada a su inclusión y que favorezca una buena salud mental.**

Fundamento: El arts. 3 y 27 de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad recoge el derecho de las personas con discapacidad a "tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad".

2: Exposición de Motivos, I, pág.1ª, segundo párrafo. Se reproduce el fragmento tras el que iría la propuesta que señalamos en color rojo:

"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 ello es imprescindible promover actuaciones planificadas destinadas a lograr cambios individuales y estructurales que contribuyan a eliminar las barreras que dificultan o impiden el acceso y mantenimiento del empleo por parte de personas vulnerables. Como parte de este plan de actuaciones, la entidad habrá de disponer de un plan de medidas para abordar los factores intralaborales de carácter psicosocial, contándose entre ellas el análisis ambiental y el diseño de los espacios y la organización de profesionales y actividades orientados hacia la acogida y la inclusión; así como la promoción de factores protectores que garanticen la accesibilidad psicosocial (programas y políticas organizacionales para el establecimiento de sistemas de apoyo, horarios de trabajo flexibles, regulación de la intensidad del trabajo, los ritmos, las cargas y las exigencias o creación de un clima de seguridad psicosocial, entre otros). Además, se habrá de garantizar la disposición de un puesto totalmente adaptado para asegurar la accesibilidad psicosocial de la persona empleada o trabajadora con problemas de salud mental.**





Fundamento: El arts. 3 y 27 de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Una cultura del trabajo que favorezca una buena salud mental supone un beneficio tanto individual como colectivo.

OBSERVACIÓN 3: Exposición de Motivos, I, pág.2ª, final del segundo párrafo. Se reproduce el fragmento tras el que iría la propuesta que señalamos en color rojo:

"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". En este sentido, cuando se hace referencia a accesibilidad, es esencial tener presente que se trata de remover obstáculos no solo físicos, sino también psicosociales, cognitivos y sensoriales. Es decir, más allá de lo físico hay barreras actitudinales, administrativas y sistémicas o simbólicas que son alzadas por el estigma y los prejuicios que conducen a la discriminación, la violencia, el abuso, la exclusión social y la segregación. Todo esto obstaculiza el efectivo ejercicio de sus derechos a las personas con discapacidad.

Fundamento: La creación de mecanismos preventivos y de eliminación de las barreras invisibles es una cuestión de derechos humanos, ya que, de lo contrario, los derechos recogidos en la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad estarían protegidos solo de manera parcial o, en algunos casos, totalmente desprotegidos.

4: Exposición de Motivos, I, pág.3ª, primer párrafo. Se reproduce el fragmento tras el que iría la propuesta que señalamos en color rojo:

"...siempre que no suponga un coste excesivo para la empresa, o a la inexistencia de un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación". Para ello, se dotará presupuestariamente medidas de apoyo a las empresas y entidades para que puedan diseñar e implementar planes de actuación destinados a crear un contexto laboral accesible, inclusivo y mentalmente saludable para las personas con discapacidad.

Fundamento: Las cuestiones presupuestarias no pueden incidir o estar por encima de la defensa de los derechos de las personas con discapacidad. Es importante dotar presupuestariamente a las empresas para que puedan acometer esta adaptabilidad del puesto, ya que de ese modo la persona afectada se podrá mantener en su puesto de trabajo y no pasará a percibir una pensión por 4





incapacidad (recurso que debería ser de última instancia para garantizar sus ingresos). De ese modo el desarrollo del empleo podrá ejercer esa función terapéutica e inclusiva que venimos demandando desde hace tiempo.

5: Proponemos añadir un párrafo adicional sobre: la necesidad de formación, incorporando la promoción de una cultura del trabajo que favorezca una buena salud mental y tenga en cuenta los factores intralaborales de carácter psicosocial que la ponen en riesgo y promueva los factores protectores que favorezcan una salud mental positiva de las personas empleadas, conservando la estabilidad y brindando herramientas para afrontar las situaciones complejas que surjan en el contexto.

6: Artículo único. Dos. letra n) del artículo 49.1. Se reproducen los párrafos tras los cuales irían las propuestas que señalamos en color rojo:

«n)

Para determinar si la carga es excesiva para la empresa se tendrá en cuenta si puede ser paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes que la adaptación implique, en relación con el salario medio, el tamaño y el volumen de negocios de la empresa. **En ningún caso, los derechos de las personas con discapacidad se verán condicionados por la falta de dotación presupuestaria.**

La persona trabajadora contará con un plazo de un mes desde el reconocimiento de la incapacidad permanente para manifestar la voluntad de continuar en la empresa. Por su parte, la empresa contará con el plazo máximo de tres meses, desde la fecha en que la persona trabajadora comunique a esta su intención de permanecer en la empresa, para adaptar el puesto de trabajo, el cambio a otro o proceder a la extinción cuando se acrediten las circunstancias previstas en el apartado anterior. **Este plazo se interrumpirá en caso de que la persona trabajadora tenga problemas de salud mental y/o dificultades para expresar su voluntad. En tales casos, el plazo de comunicación se ampliará hasta seis meses, prorrogables por otros seis».**

Fundamento: El origen de la discapacidad determina los tiempos en los que las personas pueden expresar su voluntad, por lo que se propone una ampliación que permita garantizar el principio de igualdad de oportunidades y, por tanto, los derechos de todas las personas sin excepciones indeseables por el tipo de discapacidad.





Consejo Económico y Social
Presidente

De conformidad con la solicitud recibida, adjunto le remito el *Dictamen sobre el Anteproyecto de Ley por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo*, que ha sido aprobado en la sesión ordinaria del Pleno celebrado el día 26 de junio de 2024.

Asimismo, le comunico que de acuerdo con lo establecido en el artículo 43 del Reglamento de Organización y Funcionamiento Interno del CES, los Consejeros disponen de cuarenta y ocho horas, a contar desde el final de la sesión plenaria, para formular votos particulares que, en el caso de presentarse, deberán quedar incorporados al texto del referido Dictamen.

Madrid, 26 de junio de 2024

Antón Costas Comesaña

SRA. VICEPRESIDENTA SEGUNDA DEL GOBIERNO Y MINISTRA DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

FIRMADO

ANTON COSTAS COMESAÑA 2024-06-26 14:38:01 CES
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: OIP_SOEFSOUCSMBMKXVYU9GR6YLJ4UJ9 en <https://www.pap.hacienda.gob.es>

26 JUL 2024 18:38:01 Entrada: 34725



**DICTAMEN SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY POR LA QUE
SE MODIFICA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR EL
REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, EN
MATERIA DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Sesión ordinaria del Pleno de 26 de junio de 2024

I. ANTECEDENTES

El 4 de junio de 2024 tuvo entrada en el Consejo Económico y Social un escrito del Ministerio de Trabajo y Economía Social en el que se solicitaba, al amparo de lo dispuesto en la Ley 21/1991, de 17 de junio, de Creación del Consejo Económico y Social, que el CES emitiera dictamen sobre el Anteproyecto de Ley por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo. La solicitud fue trasladada a la Comisión de Trabajo de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social para la elaboración de una propuesta de dictamen. Se solicitó la emisión del dictamen en el plazo de quince días.

El texto remitido se acompaña de la preceptiva Memoria de análisis de impacto normativo, dividida en los siguientes apartados: contenido, análisis jurídico, adecuación al orden constitucional de distribución de competencias en la materia, descripción de la tramitación, análisis de impactos y evaluación *ex post*.

El Anteproyecto de Ley sometido a Dictamen tiene como principal objetivo la eliminación de la automaticidad en la extinción del contrato de las personas trabajadoras que acceden a la situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. Ello pretende garantizar los derechos de las personas con discapacidad y adaptar el ordenamiento español a los textos normativos supranacionales sobre la materia, en particular, la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Directiva 2000/78 del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, a raíz de la interpretación de ésta por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en su sentencia de 18 de enero de 2024 (Asunto C-631/22).

El artículo 5 de la Directiva 2000/78 establece que “a fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables [...] para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario”.

La interpretación de ese artículo, junto con los artículos 2 y 4, fue objeto de la mencionada sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024. Ésta tuvo su origen en una cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, la cual versaba sobre si la extinción automática de la relación laboral de un trabajador en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual (en aplicación de una norma nacional, en concreto del artículo 49.1, e de la LET), sin que la empresa viniese

obligada con carácter previo a llevar a cabo ajustes razonables en el puesto de trabajo, podía suponer una discriminación por razón de discapacidad.

En primer lugar, el TJUE afirma que una persona con una incapacidad permanente total es una persona con discapacidad a los efectos de la Directiva 2000/78, lo que viene reforzado por su consideración como tal por la legislación española y, en particular, por la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, que las asimila a efectos del derecho al trabajo.

El TJUE concluyó que, a tenor de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de la Directiva, el artículo 5 “debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente para ejecutar las tareas que le incumben en virtud de dicho contrato debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables”. No obstante, la obligación de realizar ajustes razonables, entre los que se puede encontrar el cambio a otro puesto según la citada sentencia (apartados 44 a 46), no podrá ser exigible cuando suponga una carga excesiva para el empresario. El TJUE señala que, en la valoración de si la carga es excesiva, se debe tener en cuenta el tamaño, recursos financieros y volumen de negocios de la empresa en cuestión y los costes en los que se incurra.

El Consejo Económico y Social ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la situación y los derechos de las personas con discapacidad. Ello se ha materializado tanto en la emisión de dictámenes preceptivos como en la elaboración de informes a iniciativa propia y en el tratamiento de dicha cuestión en su Memoria anual sobre la situación socioeconómica y laboral de España. El CES se ha mostrado, así, a favor de impulsar medidas destinadas a garantizar el derecho de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, así como su integración e inclusión social, señalando la especial relevancia para todo ello de su participación en el empleo.

II. CONTENIDO

El Anteproyecto de Ley objeto del dictamen cuenta con un artículo único, una disposición adicional única y cuatro disposiciones finales.

El artículo único (Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) introduce dos novedades. En primer lugar, modifica el artículo 49.1.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, eliminando la referencia a la extinción automática por “gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2” y dejando únicamente la extinción por “muerte de la persona trabajadora”.

En segundo lugar, introduce una nueva letra n) en el artículo 49.1, que condiciona la posibilidad de extinguir el contrato por “declaración de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o total, de la persona trabajadora” a que “la persona trabajadora manifieste su voluntad de continuar en la empresa y solicite que se realice la adaptación razonable, necesaria y adecuada, en su puesto de trabajo que le permita continuar desempeñándolo” o, cuando esto no sea posible por constituir una carga excesiva para la empresa, a que se produzca “el cambio a otro puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación”. Además, la 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.

En la nueva letra n) se disponen también los plazos para, respectivamente, la manifestación de voluntad de la persona trabajadora, y para los actos de la empresa de adaptación de puesto, cambio de puesto o extinción contractual cuando se acrediten determinadas circunstancias.

En la disposición adicional única (Nueva propuesta de regulación en materia de Seguridad Social de la incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo) se establece que “el Gobierno, en el plazo de seis meses y en el marco del diálogo social, presentará una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social sobre incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo, siguiendo la recomendación 18ª del Pacto de Toledo”.

La disposición final primera modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social para introducir una disposición adicional quincuagésima séptima que adapta la denominación de la “gran invalidez” y de la “invalidez no contributiva” a la reforma del artículo 49 de la Constitución Española. Por su parte, las disposiciones finales segunda, tercera y cuarta contienen, respectivamente, el título competencial, la habilitación normativa y la entrada en vigor de la norma.

III. OBSERVACIONES

SOBRE LA INICIATIVA EN GENERAL Y DETERMINADAS DUDAS QUE PLANTEA

La participación en el trabajo de las personas con discapacidad es fundamental para su pleno desarrollo e integración en la sociedad. El Consejo Económico y Social (CES) comparte plenamente el que se facilite su derecho al acceso y el mantenimiento del empleo, sin que puedan sufrir discriminación alguna, de acuerdo con el marco de normas internacionales, fundamentalmente la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad y su integración social, comunitarias, específicamente la Directiva 2000/78, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, e internas, fundamentalmente la Ley General de derechos de las personas con discapacidad (LGDPD) y de su inclusión social, la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET), y la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

En ese marco se inscribe el anteproyecto de ley que se somete a dictamen, con el que se pretende la recta aplicación de la Directiva 2000/78 en la interpretación llevada a cabo por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en su sentencia de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22) resolviendo dos cuestiones prejudiciales (examinadas por aquél de manera conjunta), al hilo de un caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual de una persona trabajadora, que afecta al artículo 49.1, e) de la LET en relación con varios artículos de dicha Directiva y, fundamentalmente, con su artículo 5.

El CES comparte la finalidad de la adecuación que se estima necesario llevar a efecto del ordenamiento jurídico interno a la mencionada norma comunitaria según la jurisprudencia del TJUE, vinculada a los objetivos de participación laboral de las personas con discapacidad, sea esta inicial o sobrevenida a la existencia previa de una relación de trabajo.

Sin embargo, este organismo consultivo no comparte la regulación contenida en el anteproyecto ya que plantea delicadas cuestiones que demandan una labor compleja, y no fácil, de ajuste de los textos normativos vigentes que son de aplicación. A título de ejemplo, cabe señalar la falta de encaje de la previsión del anteproyecto de ley de trasladar a la persona trabajadora la decisión de solicitar la adaptación de puesto, tras una declaración de incapacidad permanente en los grados que prevé aquél, y consiguientemente inhibiendo la extinción del contrato por decisión de la empresa (redacción propuesta del artículo 49.1, n, primer párrafo, de la LET), con las previsiones contenidas en la LGDPD, que sitúa esa obligación en las empresas (artículo 40.2). Y ello, además, considerando la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre la aplicación y los efectos esta última norma (Sentencia del TC 51/2021, de 15 de marzo). En este

sentido, el CES llama la atención sobre las dos lógicas diferenciadas que subyacen a la LGDPD y al texto del anteproyecto de ley, ya que, si bien en ambos casos la adaptación o cambio de puesto se configuran como un derecho de la persona trabajadora, en la LGDPD se perfila como una obligación automática de la empresa mientras que en el anteproyecto se condiciona a la solicitud de la persona trabajadora y además se sujeta a un plazo. Ello, en la práctica, podría dar lugar a situaciones de incertidumbre e inseguridad para las personas trabajadoras y las empresas a la hora de ejercitar este derecho.

Con una similar complejidad parece perfilarse el posible efecto de la norma proyectada sobre las relaciones entre la incapacidad permanente y el trabajo (junto con determinados aspectos conexos como la configuración del concepto de profesión habitual), y cómo pueden verse afectadas tras la supresión de la automaticidad extintiva del contrato a partir de una declaración de incapacidad permanente en los grados previstos.

De hecho, el anteproyecto de ley parece recoger esta preocupación cuando, en su disposición adicional única, establece el mandato al Gobierno de presentar, en el plazo de seis meses y en el marco del diálogo social, una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social sobre incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo, siguiendo la recomendación 18 del Pacto de Toledo. Cuestión que cobra mayor relieve tras reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo (Sentencia de su Sala de lo social núm. 544/2024, de 11 de abril, en un supuesto de gran invalidez, que ha introducido un cambio en la línea doctrinal anterior).

Se estima necesario llamar la atención sobre la situación que se abrirá, a partir de la entrada en vigor de la norma, con la fijación del plazo de seis meses para la elaboración de una propuesta de modificación normativa en materia de pensiones de incapacidad permanente, del cambio doctrinal en la jurisprudencia del Tribunal Supremo a que se ha hecho mención (optando ahora por la incompatibilidad entre trabajo con entidad suficiente para determinar la inclusión en el sistema y pensión en el tipo de supuestos que resuelve), y de la aplicación por la entidad gestora (Criterio de gestión 11/2024 del INSS, de 13 de junio de 2024). Todo ello, en opinión del CES, puede llevar a un contexto que resulte disuasorio del ejercicio del derecho a solicitar la adaptación razonable de su puesto por la persona trabajadora, en contra del efecto útil de la Directiva y de la finalidad del ordenamiento interno de facilitar la participación laboral de las personas con discapacidad.

Por ello, a juicio del CES, habría sido aconsejable abordar todos estos ajustes y adaptaciones dentro de una aproximación integral que garantizase un marco jurídico coherente y completo del régimen de la incapacidad permanente, las relaciones de

compatibilidad con el trabajo, y los efectos en las relaciones jurídicas laboral y de Seguridad Social de la supresión de la automaticidad extintiva del contrato.

SOBRE DETERMINADOS ASPECTOS QUE SE ESTIMAN NECESITADOS DE CONCRECIÓN Y MEJORA

Cabe aludir también al recurso por el anteproyecto de ley a conceptos indeterminados que, si bien forman parte de las técnicas empleadas por la propia Directiva comunitaria, sería aconsejable precisar más en la futura norma interna a fin de evitar la incertidumbre e inseguridad que, de lo contrario, se derivará para las personas trabajadoras y para las empresas, evitando una traslación meramente mecánica y literal de las previsiones de aquélla. A juicio de este Consejo, la concreción de determinados aspectos que se echan en falta en el Anteproyecto no tendría por qué incurrir en un exceso de cariz reglamentista, y sí, por el contrario, servir para establecer las líneas maestras de la futura regulación. Al mismo tiempo, un mayor esfuerzo en la delimitación de criterios más precisos y objetivos contribuiría a reforzar la seguridad jurídica en la aplicación de la norma.

Tal puede ser el caso de la referencia a la “adaptación razonable, necesaria y adecuada” en el puesto de trabajo que le permita continuar desempeñándolo, que puede solicitar la persona trabajadora. A juicio del CES, resulta necesario explicitar en el anteproyecto de ley que la definición del alcance y características de la adaptación necesaria debe llevarse a efecto mediante la intervención de los servicios de prevención, de acuerdo con la legislación en materia preventiva, concretamente el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Similares consideraciones caben en relación con el concepto de “carga excesiva” y si ésta puede ser paliada “en grado suficiente” en referencia a las posibles medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, lo que resulta impreciso, a juicio de este Consejo.

Además, en ese mismo plano de determinación de si la carga es excesiva, el anteproyecto de ley, si bien asume determinados criterios procedentes de la jurisprudencia del TJUE, incorpora otros ajenos a la misma cuya funcionalidad no se alcanza a ver, como puede ser la referencia al salario medio en la valoración de los costes de la adaptación del puesto. Se trata, en efecto, de un criterio del que no se entienden las razones de su utilización, ante el silencio de la MAIN al respecto, y su ausencia en la Directiva y en la sentencia del TJUE. Más en general, se llama la atención sobre la imprecisión de cómo operaría el mismo en relación con la composición del tejido productivo en España. Por todo ello, el CES expresa su discrepancia con la inclusión de este criterio en el anteproyecto.

Por el contrario, el anteproyecto de ley no incorpora otros criterios que sí emplea la Directiva, y que recuerda el TJUE, como son los costes financieros de las medidas de

adaptación y los recursos financieros de que disponga la empresa, sin que se alcance a ver tampoco el motivo de esta exclusión.

No menos relevantes son, a juicio de este Consejo, otros aspectos cuya inclusión en el anteproyecto resulta aconsejable para evitar las dudas e incertidumbres que suscita su redacción actual, y que no son objeto de tratamiento. Cabe aludir, en este sentido, a la indefinición en que queda la relación jurídica de trabajo durante los meses que pueden transcurrir entre la manifestación de voluntad de la persona trabajadora de continuar en la empresa y la decisión final de ésta. En opinión del CES debería explicitarse en el texto del anteproyecto la situación de suspensión del contrato de trabajo.

Se plantean asimismo dudas, también por falta de tratamiento de determinados aspectos, en relación con el cambio a otro puesto de trabajo, vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora, cuando no sea posible la adaptación de puesto por constituir una carga excesiva. Por una parte, se echa en falta alguna mención a posibles necesidades de formación de la persona trabajadora que le permita desempeñar el nuevo puesto en las nuevas circunstancias adecuadamente. Por otra parte, se omite en el anteproyecto que dicho cambio de puesto pueda, en determinadas circunstancias, suponer también necesidades de adaptación que impliquen una carga excesiva, tal como recoge el TJUE en su sentencia (apartado 46).

Por último, el CES considera que sería aconsejable efectuar las oportunas llamadas a la colaboración de la negociación colectiva en aquellos aspectos en los que se estime que el tratamiento convencional puede contribuir a una mejor consecución de las finalidades de la norma en relación con la participación en el empleo de las personas con discapacidad.

SOBRE EL PROCEDIMIENTO PREVIO DE CONSULTAS

En el apartado relativo a la descripción de la tramitación de la norma, dentro de la Memoria del Análisis de Impacto Normativo (MAIN) que acompaña al Anteproyecto, se señala que se ha recabado directamente la opinión sobre el mismo de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. A este respecto, el CES quiere dejar constancia de que el texto del anteproyecto objeto del presente dictamen no ha sido, con la redacción que en él se contiene, consultado previamente a dichas organizaciones, que tampoco habían tenido ocasión de disponer de la MAIN para su consideración.

IV CONCLUSIONES

El CES remite las conclusiones del presente Dictamen a las que se desprenden de las observaciones expresadas en el mismo.

26 de junio de 2024

Vº. Bº El Presidente

Antón Costas Comesaña

La Secretaria General

María Soledad Serrano Ponz