

PROPUESTA DE ANTEPROYECTO DE LEY POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, EN MATERIA DE DESPIDO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

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

En el ámbito de la Unión Europea, 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, 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. 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), 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.

En la misma línea, el artículo 2.m) 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 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y 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 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 y 49 de la Constitución Española, en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social y en la Directiva 2000/78 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.

Con estos objetivos, se acomete la reforma del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, para independizar 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 a la inexistencia de un puesto de trabajo vacante adecuado.

II

La presente ley cuenta con un artículo y dos disposiciones finales.

El artículo único introduce dos innovaciones:

En primer lugar, modifica el artículo 49.1.e) 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 solicite que se realicen los ajustes razonables en su puesto de trabajo que le permitan continuar desempeñándolo» o, cuando esto no sea posible -por constituir una carga excesiva-, a que se produzca «el cambio a otro puesto de trabajo vacante 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.

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

III

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

La norma es necesaria y eficaz, pues persigue una razón de interés general consistente en asegurar la no discriminación por discapacidad 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 constatarse que no existen otras medidas menos restrictivas de derechos, o que impongan menos obligaciones a los destinatarios.

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, acompasar cierto contenido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con la Directiva 2000/78 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, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, 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 los potenciales destinatarios 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.

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.

Esta ley se aprueba al amparo de lo dispuesto el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

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.

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

«e) Por muerte de la persona trabajadora».

Dos. Se introduce una nueva letra n) en el artículo 49.1, con 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 la persona trabajadora solicite que se realicen los ajustes razonables en su puesto de trabajo que le permitan continuar desempeñándolo o, cuando esto no sea

posible por constituir una carga excesiva, el cambio a otro puesto de trabajo vacante 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 financieros y de otro tipo que los ajustes impliquen, en relación con el tamaño y el volumen de negocios de la empresa».

Disposición final primera. Habilitación normativa.

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

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

Esta Ley entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».