

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

**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
DESPIDO TRAS DECLARACIÓN DE INCAPACIDAD
PERMANENTE**

Marzo de 2024

Ministerio/Órgano proponente	MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL	Fecha	Marzo de 2024
Título de la norma	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 despido por declaración de incapacidad permanente.		
Tipo de Memoria	Normal <input checked="" type="checkbox"/> Abreviada <input type="checkbox"/>		
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.		

<p>Objetivos que se persiguen</p>	<p>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, 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), 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.</p> <p>El anteproyecto de ley también logrará un mejor encaje 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.</p>
<p>Principales alternativas consideradas</p>	<p>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.</p> <p>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 para dar cumplimiento tanto a</p>

	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.
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO	
Tipo de norma	Ley.
Estructura de la Norma	La norma se compone de un artículo único y dos disposiciones finales.

Informes

Se debe recabar de conformidad con el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley del Gobierno, informe de los siguientes ministerios:

- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
- Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030
- Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.
- Ministerio de Hacienda.

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 solicitará informe a las Comunidades Autónomas.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley del Gobierno, es preceptivo el informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Por otro lado, y conforme al artículo 26.9 de la Ley del Gobierno, se recabará el informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa.

Debe recabarse informe del Consejo Económico y Social.

Asimismo, y de acuerdo con el artículo 55 Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social se ha de informar por el Consejo Nacional de la Discapacidad.

<p>Trámites de consulta pública y audiencia e información pública</p> <p>(artículo 26.2 y 6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre)</p>	<p>Por el artículo 26.2 de la Ley del Gobierno se sustanció consulta pública del 27 de enero al 10 de febrero de 2024.</p> <p>De acuerdo con lo previsto en el artículo 26.6 de la Ley del Gobierno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El proyecto debe ser objeto de información pública mediante su publicación en el portal web del Ministerio de Trabajo. - A efectos del trámite de audiencia, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas han de ser consultadas directamente. 	
<p>ANÁLISIS DE IMPACTOS</p>		
<p>ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS</p>	<p>Este APL 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.</p>	
<p>IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO</p>	<p>Efectos sobre la economía en general.</p>	<p><input type="checkbox"/> la norma no tiene efectos significativos sobre la economía.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> la norma tiene efectos positivos sobre la economía.</p> <p><input type="checkbox"/> la norma tiene efectos negativos sobre la economía.</p>

	<p>En relación con la competencia</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia.</p> <p><input type="checkbox"/> la norma tiene efectos positivos sobre la competencia.</p> <p><input type="checkbox"/> la norma tiene efectos negativos sobre la competencia.</p>
	<p>Desde el punto de vista de las cargas administrativas</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> no genera nuevas cargas administrativas.</p> <p><input type="checkbox"/> supone una reducción de cargas administrativas.</p> <p>Cuantificación estimada: _____</p> <p><input type="checkbox"/> incorpora nuevas cargas administrativas.</p> <p>Cuantificación estimada: _____</p>
	<p>Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> no afecta a los presupuestos de la Administración del Estado.</p> <p><input type="checkbox"/> afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.</p>	<p><input type="checkbox"/> implica un gasto:</p> <p><input type="checkbox"/> implica un ingreso.</p>

IMPACTO DE GÉNERO	La norma tiene un impacto de género	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS	Impacto en la infancia y en la adolescencia	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
	Impacto en la familia	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
	Impacto por razón de cambio climático	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo <input type="checkbox"/>
OTRAS CONSIDERACIONES		

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 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.

2. OBJETIVOS

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 APL también logrará un mejor encaje 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.

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.

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.

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 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 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, 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.

II. CONTENIDO

El Anteproyecto 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 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. ANÁLISIS JURÍDICO

1. FUNDAMENTO JURÍDICO Y RANGO NORMATIVO

El anteproyecto 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 la Directiva 2000/78 del Consejo, de 27 de noviembre de 2000 y con la interpretación de sus exigencias que recoge la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22).

Asimismo, y como transposición de la Directiva anterior, 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, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y la Constitución española.

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 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, además, introduce una nueva letra n) en el mismo apartado.

En cuanto a la entrada en vigor, la disposición final segunda ordena la entrada en vigor el día 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, 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.

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

El título competencial a cuyo amparo se dicta esta norma es el artículo 149.1.7.^a 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.

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 la norma que se modifica, el ET.

V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN

1. Por el artículo 26.2 de la Ley del Gobierno se sustanció consulta pública del 27 de enero al 10 de febrero de 2024. En respuesta se recibieron un total de once 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 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:

- Adaptación a la STJUE de 18 de enero de 2024 (C-631/22) no únicamente de la legislación laboral, sino también de la normativa en materia de empleo público.
- 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, el Anteproyecto de acuerdo con el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno establece además que cuando la norma afecte a los derechos e intereses legítimos de las personas, el centro directivo competente 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, debe recabarse directamente la opinión de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Ambos trámites de información y audiencia durante un plazo de 15 días.

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 de solicitar informe a las Comunidades Autónomas.

3 El anteproyecto debe ser 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.
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
- Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, perteneciente al Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática.
- Ministerio de Hacienda
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030

4. El Anteproyecto debe ser 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

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:

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.

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

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 prevaleciera 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

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.

6. IMPACTO SOBRE 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.

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.

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.