

## I. DISPOSICIONS GENERALS

### CAP DE L'ESTAT

**8567** *Llei 2/2025, de 29 d'abril, per la qual es modifiquen el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, en matèria d'extinció del contracte de treball per incapacitat permanent de les persones treballadores, i el text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, en matèria d'incapacitat permanent.*

FELIPE VI

REI D'ESPANYA

A tots els qui vegeu i entengueu aquesta Llei orgànica.

Sapigueu: Que les Corts Generals han aprovat la Llei següent i jo la sanciono:

#### PREÀMBUL

I

La Convenció internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat, aprovada el 13 de desembre de 2006 per l'Assemblea General de les Nacions Unides (ONU), ratificada per Espanya el 3 de desembre de 2007 i en vigor des del 3 de maig de 2008, reconeix que la discapacitat és un concepte en permanent evolució, resultat de la interacció entre les persones amb discapacitat i les barreres socials que eviten la seva participació plena, efectiva i en igualtat de condicions amb les altres persones. L'article 27.1 d'aquesta mateixa norma obliga els estats a garantir que les empreses duguin a terme els ajustos raonables que permetin a les persones amb discapacitat l'exercici del seu dret al treball, fins i tot per a les persones que accedeixin a la situació de discapacitat després d'haver iniciat la seva activitat professional.

En l'àmbit de la Unió Europea, la Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en la feina i en l'ocupació, destaca el protagonisme de les mesures d'adaptació en la lluita contra la discriminació per motius de discapacitat. Amb aquests fins, les empreses han d'adoptar les mesures adequades que permetin a les persones amb discapacitats accedir a l'ocupació, exercir la seva feina i progressar professionalment, llevat que aquestes mesures suposin una càrrega excessiva per a les empreses. Les mesures d'ajust inclouen l'adaptació de les instal·lacions, els equipaments, les pautes de treball, l'assignació de funcions i la provisió de mitjans de formació. Per determinar si aquestes mesures provoquen una càrrega excessiva per a l'empresa, s'ha de prendre en consideració la mida, els recursos financers i el volum total de negocis d'aquesta i, addicionalment, l'existència de fons públics o altres tipus d'ajudes disponibles destinades a sufragar aquesta classe de despeses, atès que la càrrega no es considera excessiva quan pot ser sufragada en grau suficient mitjançant ajudes públiques.

Recentment, la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, de 18 de gener de 2024 (assumpte C-631/22), ha subratllat la importància que l'empresa estigui obligada a tractar d'emprendre ajustos raonables abans d'extingir el contracte d'una persona treballadora declarada en situació d'incapacitat permanent total, extinció que només és procedent si els ajustos no són possibles.

La transposició de la directiva a l'ordenament jurídic espanyol es va efectuar mitjançant la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de

l'ordre social. En concret, a la secció 3a del capítol III del títol II es van establir diverses mesures en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació a la feina, i es van modificar diverses normes, com l'aleshores vigent text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, i la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels minusvàlids, norma actualment derogada el contingut de la qual recull el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre.

L'article 2.m) d'aquesta última norma defineix com a ajustos raonables «les modificacions i les adaptacions necessàries i adequades de l'ambient físic, social i actitudinal a les necessitats específiques de les persones amb discapacitat que no imposin una càrrega desproporcionada o indeguda, quan es requereixin en un cas particular de manera eficaç i pràctica, per facilitar l'accessibilitat i la participació i per garantir a les persones amb discapacitat el gaudi o l'exercici, en igualtat de condicions amb les altres, de tots els drets». Per la seva banda, l'article 40.2 d'aquesta mateixa Llei estableix que les empreses «estan obligades a adoptar les mesures adequades per a l'adaptació del lloc de treball i l'accessibilitat de l'empresa, en funció de les necessitats de cada situació concreta, amb la finalitat de permetre a les persones amb discapacitat accedir a l'ocupació, exercir la seva feina, progressar professionalment i accedir a la formació, llevat que aquestes mesures representin una càrrega excessiva per a l'empresari». Finalment, l'article 63 sosté que es vulnera el dret a la igualtat d'oportunitats de les persones amb discapacitat «quan, per motiu o per raó de discapacitat, es produeixin discriminacions directes o indirectes, discriminació per associació, assetjaments, incompliments de les exigències d'accessibilitat i de realitzar ajustos raonables, així com l'incompliment de les mesures d'acció positiva legalment establertes».

La progressiva igualació a l'efecte de l'ocupació de les situacions de discapacitat i d'incapacitat permanent en els graus de gran invalidesa, absoluta i total, amb l'exemple més recent que conté el nou article 35.1 del text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, introduït per la disposició final segona de la Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació, aconsella també adequar a la tendència esmentada el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Malgrat l'extens corpus normatiu enumerat més amunt, al qual s'ha de sumar la recent reforma de l'article 49 de la Constitució espanyola, continua vigent la redacció original del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, que considera causa d'extinció del contracte de treball la declaració d'incapacitat permanent en el grau de gran invalidesa, absoluta o total, sense que sigui necessari valorar prèviament si és possible o no emprendre els ajustos raonables que en cada cas corresponguin.

Amb aquesta reforma es pretén garantir d'una manera més eficaç el dret a la igualtat en l'ocupació de les persones amb discapacitat en els termes que estableixen els articles 9.2, 14, 35 i 49 de la Constitució espanyola i el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.

Amb aquests objectius s'emprèn la reforma de l'article 49.1 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, per desvincular el règim jurídic de la mort de la persona treballadora, com a causa d'extinció del contracte de treball, de l'aplicable als supòsits d'incapacitat permanent. En paral·lel, s'elimina l'automatisme de l'extinció del contracte de les persones que accedeixen a la situació d'incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa i es condiciona la decisió empresarial a la voluntat de la persona treballadora i a la possibilitat d'adaptar el lloc de treball o a l'existència d'un lloc de treball vacant i disponible d'acord amb el seu perfil professional i compatible amb la seva nova situació. En definitiva, l'empresa únicament pot activar aquesta causa d'extinció del contracte de treball quan l'adopció de les mesures anteriors suposi una càrrega excessiva.

La modificació esmentada té incidència directa en la dinàmica i els efectes de les prestacions d'incapacitat temporal i incapacitat permanent, així com en la transició d'una a l'altra. Per aquest motiu és necessari, igualment, la correlativa modificació de

l'article 174 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, per compassar-ne el contingut al canvi normatiu que s'introdueix en el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, amb caràcter transitori i fins que es modifiqui la regulació relativa a la compatibilitat del treball amb la percepció de la prestació econòmica per incapacitat permanent.

A aquests fins, el Govern ha de presentar una proposta de modificació normativa en matèria de Seguretat Social sobre incapacitat permanent i la seva compatibilitat amb el treball, en el termini de sis mesos, seguint l'esperit i les recomanacions del Pacte de Toledo, que s'ha de presentar com a projecte de Llei. Finalment, en la línia que marca la reforma recent de l'article 49 de la Constitució espanyola, es procedeix a modificar en la normativa sobre la matèria laboral i de seguretat social la denominació de les situacions de «gran invalidesa» i «invalidesa no contributiva».

## II

Aquesta Llei compta amb dos articles, una disposició addicional i quatre disposicions finals.

L'article primer introdueix tres innovacions en el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors:

En primer lloc, s'hi modifica l'article 48.2, per incloure el període d'espera que transcorre entre la declaració d'incapacitat permanent i l'adaptació o el canvi de lloc de treball com a supòsit de suspensió de la relació laboral, amb dret a reserva de lloc de treball.

En segon lloc, s'hi modifica l'article 49.1.e) per traslladar la referència a l'extinció del contracte de treball per «gran invalidesa o incapacitat permanent total o absoluta del treballador» a una nova lletra n). Per tant, la lletra e) del precepte esmentat ha de fer referència únicament a la «mort de la persona treballadora» com a causa d'extinció.

En tercer lloc, s'incorpora una nova lletra n) a l'article 49.1 esmentat, que condiciona la possibilitat d'extingir el contracte per «declaració de gran incapacitat, incapacitat permanent absoluta o total de la persona treballadora» a la voluntat de la persona treballadora i a la possibilitat d'emprendre els ajustos raonables. Addicionalment, aquesta nova lletra n) explicita la manera en què es pot determinar, a l'efecte de l'excepció prevista, si la realització dels ajustos raonables constitueix una càrrega excessiva per a l'empresa.

Per la seva banda, l'article segon modifica l'apartat 5 de l'article 174 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, amb la finalitat d'adaptar la dinàmica de la prolongació dels efectes econòmics de la incapacitat temporal i l'efectivitat de les pensions d'incapacitat permanent total i absoluta o de gran incapacitat a les noves situacions derivades de la modificació esmentada de l'article 49 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

La disposició addicional única es refereix a l'adaptació terminològica en el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, en el text refós de la Llei general de la Seguretat Social i a la Llei reguladora de la protecció social de les persones treballadores del sector maritimopesquer, per adaptar la denominació de la «gran invalidesa» i de la «invalidesa no contributiva» a la recent reforma de l'article 49 de la Constitució espanyola.

La disposició final primera introdueix un nou apartat 2 a l'article 120 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

Finalment, les disposicions finals segona, tercera i quarta contenen, respectivament, el títol competencial, l'habilitació normativa i l'entrada en vigor. En particular, en virtut de la disposició final tercera, el Govern ha de presentar una proposta de modificació normativa sobre compatibilitat entre treball i incapacitat permanent en el termini de sis mesos, seguint l'esperit i les recomanacions del Pacte de Toledo, que s'ha de presentar com a projecte de Llei. Així mateix, per als règims del personal de la Guàrdia Civil, del Cos Nacional de Policia i de les Forces Armades es preveu la presentació d'un altre projecte de Llei, amb un termini de dotze mesos.

## III

Aquesta Llei compleix els principis de necessitat, eficàcia, proporcionalitat, seguretat jurídica, transparència i eficiència que conté l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

La norma és necessària i eficaç, ja que persegueix una raó d'interès general consistent a assegurar la no-discriminació per discapacitat, concretada en l'eliminació de l'extinció automàtica del contracte de treball per la mera declaració de certs graus d'incapacitat permanent. Per això, s'han identificat clarament els fins perseguits i s'ha conclòs que la llei proposada és l'instrument més adequat per garantir-los.

A més, és proporcional, atès que regula els aspectes imprescindibles per atendre la necessitat de no-discriminació exposada, després de constatar que no hi ha altres mesures menys restrictives de drets o que imposin menys obligacions a les persones destinatàries.

També es compleix el principi de seguretat jurídica, tenint en compte que la Llei s'exerceix de manera coherent amb la resta de l'ordenament jurídic, nacional i de la Unió Europea, per generar un marc normatiu estable, predictable, integrat, clar i de certesa, que en faciliti el coneixement i la comprensió i, en conseqüència, l'actuació i la presa de decisions de les persones i de les empreses.

La norma compleix el principi de transparència, ja que, a través de tots els tràmits descrits pels quals se n'ha conduït l'elaboració, s'ha possibilitat l'accés senzill, universal i actualitzat a la normativa en vigor i als documents propis del procés esmentat; se n'han definit clarament els objectius i la justificació en l'exposició de motius, i s'ha possibilitat que les persones destinatàries potencials participin en l'elaboració de les normes.

A més, la norma és coherent amb el principi d'eficiència, atès que la seva aplicació no imposa càrregues administratives innecessàries o accessòries, i en la seva aplicació racionalitza la gestió dels recursos públics.

Finalment, amb aquesta norma s'avança en el compliment de la meta 8.5 de l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible, és a dir, aconseguir l'ocupació plena i productiva i el treball decent per a totes les dones i els homes, incloses les persones joves i les persones amb discapacitat.

Aquesta Llei s'aprova a l'empara del que disposa l'article 149.1.7a i 17a de la Constitució espanyola, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació laboral i sobre la legislació bàsica i el règim econòmic de la Seguretat Social, respectivament.

**Article primer.** *Modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.*

El text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, queda modificat de la manera següent:

U. S'hi modifica l'article 48.2, que queda redactat de la manera següent:

«2. En el supòsit d'incapacitat temporal, produïda l'extinció d'aquesta situació amb declaració d'incapacitat permanent en els graus d'incapacitat permanent total per a la professió habitual, absoluta per a tot treball o gran incapacitat, quan, segons el parer de l'òrgan de qualificació, la situació d'incapacitat del treballador previsiblement hagi de ser objecte de revisió per millora que permeti la seva reincorporació al lloc de treball, ha de subsistir la suspensió de la relació laboral, amb reserva de lloc de treball, durant un període de dos anys a comptar de la data de la resolució per la qual es declari la incapacitat permanent.

En els supòsits previstos en la lletra n) de l'article 49.1 es considera també que subsisteix la suspensió de la relació laboral, amb reserva del lloc de treball, durant el temps en què es resolen els ajustos raonables o el canvi a un lloc vacant i disponible.»

Dos. S'hi modifica la lletra e) de l'article 49.1, que queda redactada de la manera següent:

«e) Per mort de la persona treballadora.»

Tres. S'afegeix una nova lletra n) a l'article 49.1, que queda redactada de la manera següent:

«n) Per declaració de gran incapacitat, incapacitat permanent absoluta o total de la persona treballadora, sense perjudici del que disposa l'article 48.2, quan no sigui possible dur a terme els ajustos raonables perquè comporten una càrrega excessiva per a l'empresa, quan no hi hagi un lloc de treball vacant i disponible d'acord amb el perfil professional i compatible amb la nova situació de la persona treballadora o quan, havent-hi aquesta possibilitat, la persona treballadora rebutgi el canvi de lloc de treball proposat adequadament.

Per determinar si la càrrega és excessiva s'ha de tenir particularment en compte el cost de les mesures d'adaptació en relació amb la mida, els recursos econòmics, la situació econòmica i el volum de negocis total de l'empresa. La càrrega no s'ha de considerar excessiva quan sigui pal·liada en grau suficient mitjançant mesures, ajudes o subvencions públiques.

Sense perjudici d'això, en les empreses que ocupin menys de 25 persones treballadores es considera excessiva la càrrega quan el cost d'adaptació del lloc de treball, sense tenir en compte la part que pugui ser sufragada amb ajudes o subvencions públiques, superi la quantia més gran d'entre les següents:

1a. La indemnització que correspondria a la persona treballadora en virtut del que estableix l'article 56.1.

2a. Sis mesos de salari de la persona treballadora que sol·licita l'adaptació.

La persona treballadora disposa d'un termini de deu dies naturals des de la data en què se li notifiqui la resolució en la qual es qualifiqui la incapacitat permanent en algun dels graus esmentats en el paràgraf primer d'aquesta lletra n) per manifestar per escrit a l'empresa la voluntat de mantenir la relació laboral.

L'empresa disposa d'un termini màxim de tres mesos, comptats des de la data en què se li notifiqui la resolució en la qual es qualifiqui la incapacitat permanent, per dur a terme els ajustos raonables o el canvi de lloc de treball. Quan l'ajust suposi una càrrega excessiva o no hi hagi un lloc de treball vacant, l'empresa disposa del mateix termini per extingir el contracte. La decisió ha de ser motivada i s'ha de comunicar per escrit a la persona treballadora.

Els serveis de prevenció han de determinar, de conformitat amb el que estableix la normativa aplicable i amb la prèvia consulta a la representació de les persones treballadores en matèria de prevenció de riscos laborals, l'abast i les característiques de les mesures d'ajust, incloses les relatives a la formació, la informació i la vigilància de la salut de la persona treballadora, i han d'identificar els llocs de treball compatibles amb la nova situació de la persona treballadora.»

**Article segon.** *Modificació del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre.*

L'apartat 5 de l'article 174 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, queda redactat de la manera següent:

«5. Sense perjudici del que disposen els apartats anteriors, quan l'extinció es produeixi per alta mèdica amb proposta d'incapacitat permanent, o pel transcurs dels cinc-cents quaranta-cinc dies naturals, el treballador queda en la situació de

prolongació d'efectes econòmics de la incapacitat temporal fins que es notifiqui la resolució en què es qualifiqui la incapacitat permanent.

En els supòsits als quals es refereix el paràgraf anterior, quan es reconegui la prestació d'incapacitat permanent, els seus efectes coincideixen amb la data de la resolució de l'entitat gestora per la qual es reconegui, llevat que aquesta prestació sigui superior a la que percebia el treballador en concepte de prolongació dels efectes de la incapacitat temporal, cas en què aquells efectes es retrotreuen l'endemà de l'extinció de la incapacitat temporal.

En els casos en què, d'acord amb el que estableix l'article 49.1.n) del text refós de l'Estatut dels treballadors, la declaració d'incapacitat permanent en els graus de total, absoluta o gran incapacitat no determini l'extinció de la relació laboral, perquè l'empresa porta a terme l'adaptació raonable, necessària i adequada del lloc de treball a la nova situació d'incapacitat declarada o destina a un altre lloc la persona treballadora, la prestació d'incapacitat permanent s'ha de suspendre durant l'exercici del mateix lloc de treball amb adaptacions o un altre que resulti incompatible amb la percepció de la pensió que correspongui, d'acord amb l'article 198.

En cas d'extinció de la incapacitat temporal anterior a l'esgotament dels cinquanta-quatre dies naturals de durada d'aquesta sense que hi hagi una declaració d'incapacitat permanent ulterior, subsisteix l'obligació de cotitzar mentre no s'extingeixi la relació laboral o fins que s'extingeixi el termini esmentat de cinquanta-quatre dies naturals, si es produeix amb posterioritat l'esmentada declaració d'inexistència d'incapacitat permanent.»

#### **Disposició addicional única.** *Adaptació terminològica.*

Les referències que contenen el text refós de la Llei general de la Seguretat Social, el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i la Llei reguladora de la protecció social de les persones treballadores del sector marítimopesquer i la seva normativa de desplegament, relatives a la «gran invalidesa» se substitueixen per «gran incapacitat». Igualment, les referències a la «invalidesa no contributiva» en el text refós de la Llei general de la Seguretat Social se substitueixen per «incapacitat no contributiva».

#### **Disposició final primera.** *Modificació de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.*

Es numera l'apartat 1 i s'afegeix un nou apartat 2 a l'article 120 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, que queda redactat de la manera següent:

«1. Els processos derivats de l'extinció del contracte de treball per causes objectives s'han d'ajustar a les normes que conté el capítol relatiu als processos per acomiadaments i sancions sense perjudici de les especialitats que s'enuncien en els articles següents.

2. En els supòsits d'extinció de contracte de treball que preveu l'article 49.1.n) de l'Estatut dels treballadors, el procediment és urgent i s'ha de tramitar de manera preferent.»

#### **Disposició final segona.** *Títols competencials.*

Aquesta Llei es dicta a l'empara del que disposa l'article 149.1.7a i 17a de la Constitució espanyola, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació laboral i de legislació bàsica i règim econòmic de la Seguretat Social.

**Disposició final tercera.** *Habilitació normativa.*

1. S'habilita al Govern per dictar totes les disposicions que siguin necessàries per al desplegament d'aquesta Llei.

2. En el termini de sis mesos i en el marc del diàleg social, el Govern ha de presentar una proposta de modificació de la normativa en matèria de Seguretat Social sobre incapacitat permanent i la seva compatibilitat amb el treball, seguint l'esperit i les recomanacions del Pacte de Toledo.

3. Amb l'objectiu d'avançar en els principis d'igualtat i no-discriminació en l'accés i la consolidació de l'ocupació de les persones amb discapacitat, en el termini de dotze mesos i en el marc del diàleg social i del Pacte de Toledo, el Govern ha de presentar una proposta de modificació dels règims del personal de la Guàrdia Civil, del Cos Nacional de Policia i de les Forces Armades per garantir la possibilitat d'adaptar o canviar el lloc de treball en cas d'incapacitat permanent absoluta, total o gran incapacitat, que s'ha de presentar com a projecte de llei.

**Disposició final quarta.** *Entrada en vigor.*

Aquesta Llei entra en vigor l'endemà de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Per tant,

Mano a tots els espanyols, particulars i autoritats, que compleixin aquesta Llei i que la facin complir.

Madrid, 29 d'abril de 2025.

FELIPE R.

El president del Govern,  
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN