

## ÍNDICE

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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

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

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

Artículo 49. Extinción del contrato.

**Dos. Se añade una nueva letra n) en el artículo 49.1:**

**Artículo segundo. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.**

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

Artículo 174. Extinción del derecho al subsidio.

**Disposición adicional única. Adaptación terminológica.**

**Disposición final primera. Títulos competenciales.**

**Disposición final segunda. Habilización normativa.**

**Disposición final tercera. Entrada en vigor.**

PROYECTO 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

**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 accedan a la situación de discapacidad con posterioridad al inicio de su actividad profesional.

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

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

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

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

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

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

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

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

## II

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

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

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

**En segundo lugar**, se incorpora una nueva letra n) al citado artículo 49.1, 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.

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.

**La disposición adicional única** 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. En particular, en virtud de la disposición final segunda, el Gobierno se compromete a realizar una propuesta de reforma de la regulación sobre compatibilidad entre trabajo e incapacidad permanente en el plazo de seis meses.

### III

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

La norma es necesaria y eficaz, pues persigue una razón de interés general consistente en asegurar la no discriminación por discapacidad concretada en la eliminación 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 que la ley propuesta es el instrumento más adecuado para garantizarlos.

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

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

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

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

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

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

## Artículo primero. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#).

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

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

Artículo 49. Extinción del contrato.

1. El contrato de trabajo se extinguirá:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- c) Por expiración del tiempo convenido. A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.

e) Por muerte, ~~gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2~~

«e) Por muerte de la persona trabajadora.»

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

«n) 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 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 dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha de notificación de la resolución en la que se califique la incapacidad permanente en alguno de los grados citados en el párrafo anterior para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.

La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha 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 decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.

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

## **Artículo segundo. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.**

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

### **Artículo 174. Extinción del derecho al subsidio.**

1. El derecho al subsidio se extinguirá por el transcurso del plazo máximo de quinientos cuarenta y cinco días naturales desde la baja médica; por alta médica por curación o mejoría que permita al trabajador realizar su trabajo habitual; por ser dado de alta el trabajador con o sin declaración de incapacidad permanente; por el reconocimiento de la pensión de jubilación; por la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social o por los médicos de la mutua colaboradora con la Seguridad Social; o por fallecimiento.

A efectos de determinar la duración del subsidio, se computarán los períodos de recaída en un mismo proceso.

Cuando, iniciado un expediente de incapacidad permanente antes de que hubieran transcurrido los quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración del subsidio de incapacidad temporal, se denegara el derecho a la prestación de incapacidad permanente, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de su inspección médica, será el único competente para emitir, dentro de los ciento ochenta días naturales posteriores a la resolución denegatoria, una nueva baja médica por la misma o similar patología. En estos casos se reanudará el proceso de incapacidad temporal hasta el cumplimiento de los quinientos cuarenta y cinco días, como máximo.

2. Cuando el derecho al subsidio se extinga por el transcurso del período de quinientos cuarenta y cinco días naturales fijado en el apartado anterior, se examinará necesariamente, en el plazo máximo de noventa días naturales, el estado del incapacitado a efectos de su calificación, en el grado de incapacidad permanente que corresponda.

No obstante, en aquellos casos en los que, continuando la necesidad de tratamiento médico por la expectativa de recuperación o la mejora del estado del trabajador, con vistas a su reincorporación laboral, la situación clínica del interesado hiciera aconsejable demorar la citada calificación, esta podrá retrasarse por el período preciso, sin que en ningún caso se puedan rebasar los setecientos treinta días naturales sumados los de incapacidad temporal y los de prolongación de sus efectos.

Durante los períodos previstos en este apartado, de noventa días y de demora de la calificación, no subsistirá la obligación de cotizar.

3. Extinguido el derecho a la prestación de incapacidad temporal por el transcurso del plazo de quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración, con o sin declaración de incapacidad permanente, solo podrá generarse un nuevo derecho a la prestación de incapacidad temporal por la misma o similar patología, si media un período superior a ciento ochenta días naturales, a contar desde la resolución de la incapacidad permanente.

Este nuevo derecho se causará siempre que el trabajador reúna, en la fecha de la nueva baja médica, los requisitos exigidos para ser beneficiario del subsidio de incapacidad temporal derivado de enfermedad común o profesional, o de accidente, sea o no de trabajo. A estos efectos, para acreditar el período de cotización necesario para acceder al subsidio de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas a partir de la resolución de la incapacidad permanente.

No obstante, aun cuando se trate de la misma o similar patología y no hubiesen transcurrido ciento ochenta días naturales desde la denegación de la incapacidad permanente, podrá iniciarse un nuevo proceso de incapacidad temporal, por una sola vez, cuando el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la situación de incapacidad permanente del trabajador, considere que el trabajador puede recuperar su capacidad laboral. Para ello, el Instituto Nacional de la Seguridad Social acordará la baja a los exclusivos efectos de la prestación económica por incapacidad temporal.

4. El alta médica con propuesta de incapacidad permanente, cualquiera que sea el momento en el que sea expedida, extinguirá la situación de incapacidad temporal.

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

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

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

En los supuestos a los que se refiere el párrafo anterior, cuando se reconozca la prestación de incapacidad permanente **y esta determine la extinción de la relación laboral, de acuerdo con lo previsto en el artículo 49.1.n) o su suspensión con reserva del puesto de trabajo conforme al artículo 48.2, ambos del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los efectos de la prestación de incapacidad permanente coincidirán con la fecha**

aquellos efectos al día siguiente al de extinción de la incapacidad temporal.

de la resolución de la entidad gestora por la que se reconozca, salvo que la misma sea superior a la que venía percibiendo el trabajador en concepto de prolongación de los efectos de la incapacidad temporal, en cuyo caso se retrotraerán aquellos efectos al día siguiente al de extinción de la incapacidad temporal.

En aquellos casos en los que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49.1.n) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la declaración de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o complemento de asistencia de tercera personas no determine la extinción de la relación laboral, por llevar a cabo la empresa la adaptación razonable, necesaria y adecuada del puesto de trabajo a la nueva situación de incapacidad declarada o por haber destinado a otro puesto a la persona trabajadora, los efectos económicos de la incapacidad temporal se mantendrán durante el período transcurrido entre la fecha de notificación de la resolución en la que se califique la incapacidad permanente y la de reanudación de la prestación de servicios para la empresa, con un máximo de tres meses.

En los supuestos a los que se refiere el párrafo anterior, los efectos económicos de la prestación de incapacidad permanente quedarán suspendidos en tanto se mantenga el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones, u otro que resulte incompatible con la percepción de la pensión que corresponda, de acuerdo con el artículo 198. Si no llegara a producirse la citada adaptación del puesto de trabajo ni la recolocación en otro puesto incompatible con la percepción, se iniciará el pago de la pensión de incapacidad permanente a partir de la fecha en que se solicite, siempre que sea dentro de los tres meses siguientes a la fecha en la que la empresa comunique la imposibilidad de adaptación o recolocación. En caso contrario, la pensión tendrá una retroactividad máxima de tres meses, a contar desde la solicitud. En estos dos últimos casos, la prolongación de los efectos económicos de la incapacidad temporal se mantendrá hasta la fecha de efectos de la incapacidad permanente, con el límite máximo de tres meses desde la notificación de la resolución en la que se hubiera calificado la misma.

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

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

#### Disposición adicional única. Adaptación terminológica.

Las referencias contenidas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en el texto refundido de la Ley 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 la Seguridad Social, se sustituyen por «incapacidad no contributiva».

Proyecto 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. [BOCG 13/09/2024]

#### **Disposición final primera. Títulos competenciales.**

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

#### **Disposición final segunda. Habilitación normativa.**

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

#### **Disposición final tercera. Entrada en vigor.**

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