

SALUD, DISCAPACIDAD Y ADAPTACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

BELÉN FERNÁNDEZ DOCAMPO
Profesora Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidade de Vigo (España)
belendocampo@uvigo.gal

RESUMEN

El presente trabajo analiza el tratamiento que la negociación colectiva dispensa a la adaptación del entorno laboral por razones de discapacidad y de salud. Para ello, se parte de una delimitación conceptual de ambos conceptos, destacando la concepción integral de la salud y el modelo social de discapacidad. A continuación, se examina el papel del diálogo social, con especial atención a los AENC en la promoción de estas materias, para pasar, finalmente, al análisis de una muestra de convenios colectivos recientes, para identificar tendencias, carencias y avances en su regulación, poniendo de relieve el carácter todavía incipiente y asistemático de sus cláusulas y la necesidad de reforzar su dimensión preventiva y su función como instrumento clave para la inclusión y la permanencia en el empleo de los colectivos afectados.

Palabras clave: salud; discapacidad; adaptación; igualdad; no discriminación; ajustes razonables; empleo.

RESUMO

O artigo analiza como a negociación colectiva aborda a adaptación do contorno laboral por razóns de discapacidade e saúde. Para iso, comeza cunha definición conceptual de ambos conceptos, destacando a visión integral da saúde e o modelo social de discapacidade. A continuación, examina o papel do diálogo social, prestando especial atención aos AENC na promoción destas cuestións, para pasar, finalmente, a unha análise dunha mostra de convenios colectivos recentes,

nos que identificar tendencias, carencias e avances na súa regulación, destacando a natureza aínda incipiente e pouco sistemática das súas cláusulas e a necesidade de reforzar a súa dimensión preventiva e o seu papel como instrumento clave para a inclusión e a retención no emprego dos grupos afectados.

Palabras chave: saúde; discapacidade; adaptación; igualdade; non discriminación; axustes razoables; emprego.

ABSTRACT

This article examines how collective bargaining addresses workplace adaptation in relation to disability and health. It begins by clarifying the conceptual foundations of both notions, emphasising a comprehensive understanding of health and the social model of disability. It then considers the role of social dialogue -particularly the Agreements for Employment and Collective Bargaining (AENC)- in shaping these issues. The analysis subsequently turns to a selection of recent collective agreements in order to identify emerging trends, gaps and regulatory developments. The findings show that such provisions remain largely incipient and fragmented, underscoring the need to strengthen their preventive dimension and to consolidate their role as a key instrument for promoting labour inclusion and sustaining employment.

Keywords: health; disability; adaptation; equality; non-discrimination; reasonable accommodation; employment.

SUMARIO: 1. PLANTEAMIENTO DEL TEMA Y DELIMITACIÓN CONCEPTUAL. 1.1. LA SALUD EN EL ÁMBITO LABORAL Y EL PRINCIPIO DE ADAPTACIÓN DEL TRABAJO A LA PERSONA. 1.2. LA DISCAPACIDAD Y LA ADAPTACIÓN DEL TRABAJO: AJUSTES RAZONABLES E IGUALDAD. 2. DIÁLOGO SOCIAL Y PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADAPTACIÓN DEL ENTORNO LABORAL EN MATERIA DE DISCAPACIDAD Y SALUD. 3. CLÁUSULAS CONVENCIONALES SOBRE LA ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. 3.1. CUESTIONES TERMINOLÓGICAS. 3.2. CLÁUSULAS GENÉRICAS Y DECLARACIONES PROGRAMÁTICAS. 3.3.

CLÁUSULAS DE ADAPTACIÓN DEL ENTORNO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN SITUACIONES DE DISCAPACIDAD. 3.4. CLÁUSULAS DE ADAPTACIÓN DEL ENTORNO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO POR RAZONES DE SALUD. 4. IDEAS FINALES. 5. BIBLIOGRAFÍA.

1. PLANTEAMIENTO DEL TEMA Y DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

El estudio del tratamiento que la negociación colectiva dispensa a la salud, a la discapacidad y al deber de adaptación requiere, con carácter previo, una rigurosa delimitación conceptual de estos tópicos. Dicha precisión resulta imprescindible, pues -como se comprobará a continuación- son numerosas las normas que inciden en este ámbito. Además, se trata de conceptos de notable amplitud y complejidad, cuya adecuada definición condiciona tanto el análisis jurídico como las conclusiones que puedan alcanzarse.

1.1. LA SALUD EN EL ÁMBITO LABORAL Y EL PRINCIPIO DE ADAPTACIÓN DEL TRABAJO A LA PERSONA

En el ámbito laboral, el término *salud* exige partir necesariamente del marco normativo que articula su tutela en nuestro ordenamiento jurídico, la LPRL¹. No en vano, su art. 2.1 define como objeto de la norma "promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo", dando así cumplimiento al mandato contenido en el artículo 40.2 de la CE, que ordena a los poderes públicos el deber de velar por la "seguridad e higiene" en el trabajo.

La sustitución de la expresión constitucional "seguridad e higiene" por la de "seguridad y salud" de la LPRL, no fue casual ni constituyó una mera actualización terminológica, sino que fue el resultado de una evolución conceptual y

¹ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (BOE de 10 noviembre 1995).

normativa de mayor calado que ampliaba el enfoque tradicional de la materia y que no debe perderse de vista, que ha de seguir orientando la interpretación y aplicación actuales del sistema preventivo en el ámbito laboral. En primer lugar, por la necesidad de adaptar el ordenamiento interno a la Directiva 89/391/CEE², que había instaurado un enfoque integral de la protección de las personas trabajadoras³. Así, frente al concepto tradicional de *higiene*, históricamente vinculado a la prevención de enfermedades profesionales derivadas de agentes físicos, químicos o biológicos en el entorno laboral, lo que se conoce como *higiene industrial*, la noción de *salud* proclamada por la norma comunitaria, presentaba un alcance mucho más amplio, al integrar las dimensiones física, psíquica y social de la persona trabajadora. Sobre esta materia, tampoco puede olvidarse que ya en el año 1946 la Constitución de la Organización Mundial de la Salud definía la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”⁴, formulación que se ha proyectado de forma decisiva sobre la configuración jurídica del derecho a la protección de la salud. Desde esta perspectiva, el Derecho de la prevención de riesgos laborales había logrado superar una concepción meramente negativa, en el sentido de centrarse en la ausencia de enfermedades, para incorporar una dimensión integral y positiva del bienestar, lo que permite identificar como riesgos potenciales no solo los físicos, sino también los factores organizativos y psicosociales —como el estrés, la carga mental o determinadas formas de organización del trabajo— que pueden incidir de manera determinante en el bienestar de la persona trabajadora.

² Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DOUE de 29 junio 1989).

³ A este respecto, resulta particularmente ilustrativa la lectura de los considerandos de la Directiva 89/391/CEE.

⁴ Constitución de la Organización Mundial de la Salud, firmada en Nueva York el 22 de julio de 1946 (en vigor desde el 7 de abril de 1948), Preámbulo.

Con la introducción del término *salud* en la LPRL, el legislador interno incorporó al ordenamiento español aquel cambio de paradigma impulsado desde instancias supranacionales, confirmando el tránsito desde un modelo preventivo técnico centrado en las condiciones ambientales de trabajo hacia un modelo preventivo integral que sitúa en el centro la protección global de la salud de la persona trabajadora. Este nuevo enfoque parte, además, de la idea de que la salud constituye una realidad permanentemente mejorable y que su protección exige actuar en los distintos ámbitos en los que se desarrolla la vida de las personas, entre los cuales el trabajo ocupa un lugar especialmente relevante. De ello se deriva la necesidad de promover dinámicas de mejora continua basadas en la integración de la prevención como un valor esencial de la cultura empresarial, capaz de inspirar el conjunto de prácticas y estructuras de la organización, tanto en el plano individual como en el colectivo⁵.

Las consideraciones anteriores, entre otras razones, determinan que la empresa debe asumir un deber preventivo y de protección de la salud respecto de las personas trabajadoras, con independencia de que exista o no una resolución de incapacidad permanente y, por supuesto, sin que resulte necesario que la persona afectada haya sido formalmente reconocida como persona con discapacidad⁶. Basta reparar, por un momento, en el contenido del deber general de protección que impone el art. 14.1 de la LPRL al empresario respecto de todos sus trabajadores, que se exige sin distinciones ni calificativos. Es más, desde el mismo momento de su formulación legal, la doctrina ha entendido

⁵ Sobre la protección de la salud como proceso perfeccionable, véanse las reflexiones de GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B., *De la prevención de riesgos a la protección de la salud en el trabajo: avances en la negociación colectiva*, Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, núm. 138, 2018, p. 140.

⁶ Esta idea en MORENO SOLANA, A., *La necesaria adaptación del puesto de trabajo al trabajador con discapacidad tras una declaración de incapacidad permanente total (y sin ella) y la intervención del servicio de prevención*, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 289, 2025, p. 7 (versión electrónica).

que se trata de un deber de carácter genérico o de alcance general⁷, cuya intensidad ha llevado, en planteamientos más recientes, a calificarlo como un verdadero “deber de máximos”⁸. Esto significa que la empresa no puede limitarse a cumplir formalmente con las exigencias mínimas de la ley, sino que debe adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar, de forma efectiva, la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, tal y como se desprende del propio tenor del art. 14.2 LPRL⁹. Desde la lógica preventiva clásica -centrada en la eliminación o reducción de riesgos para evitar daños-, esta concepción comporta la idea de que siempre va a existir un margen de mejora para garantizar el mayor nivel de seguridad. Por lo tanto, siempre puede -y debe- avanzarse en la reducción de riesgos y en el perfeccionamiento de las condiciones de trabajo. Y lo mismo en lo que se refiere a la salud de las personas. Una vez concebido su significado en sentido amplio, en cuanto bienestar integral de las personas, el objetivo no se limita a impedir que el trabajo la deteriore, sino que se proyecta hacia una exigencia más ambiciosa: que la actividad laboral constituya, además, un entorno idóneo para su mantenimiento, promoción y desarrollo¹⁰.

⁷ Entre otros, LOUSADA AROCHENA, J.F., “Artículo 14”, en AA.VV., *Comentarios a la Ley de prevención de riesgos laborales* (coords. CABEZA PEREIRO, J. y LOUSADA AROCHENA, J.F.), Comares, Granada, 1998, p. 57.

⁸ El calificativo “deber general de protección de máximos” ha sido utilizado por GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B., *De la prevención de riesgos a la protección de la salud en el trabajo...*, op. cit., p. 140.

⁹ Repárese, a este respecto, en el tenor de algunos de los incisos que integran el art. 14.2 LPRL: “En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo (...) El empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores”.

¹⁰ Sobre este tema, más ampliamente, GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B., *De la prevención de riesgos a la protección de la salud en el trabajo...*, op. cit., p. 140.

Esta visión de la protección de la salud como proceso permanentemente mejorable, constituye, por otra parte, una expresión del carácter dinámico del deber general de prevención al que ya aludía ALARCÓN CARACUEL en los primeros años de vigencia de la LPRL: "las medidas que debe adoptar el empresario para garantizar la seguridad de sus trabajadores -lo que se extiende aplicable a la salud-, irán apareciendo a lo largo del tiempo y se necesitará ir las adaptando a las diversas circunstancias, sin que quepa dar por cumplido el deber en un momento dado de la relación laboral y, a continuación, desentenderse de ello"¹¹.

El carácter dinámico del deber general de prevención encontraba una primera plasmación en la redacción originaria del art. 14.2 LPRL, cuyo último párrafo aludía a la necesidad de desarrollar una "acción permanente" dirigida a "perfeccionar los niveles de protección existentes" y a adaptar las medidas de prevención a las "circunstancias que incidan en la realización del trabajo"¹². No obstante, la reforma legislativa operada en 2003¹³ vino a reforzar, expresamente, esa idea de dinamismo, al insistir en el seguimiento continuo de la actividad preventiva y en la mejora constante de los procesos de identificación, evaluación y control de los riesgos¹⁴. El resultado no fue un

¹¹ Cfr. ALARCÓN CARACUEL, M.R., "Los deberes del empresario respecto a la seguridad y salud de los trabajadores", en AA.VV., *La prevención de riesgos laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995* (Coords. OJEDA AVILÉS, A., ALARCÓN CARACUEL, M.R. y RODRÍGUEZ RAMOS, M.J.), Aranzadi, Pamplona, 1996, p. 110.

¹² En su redacción originaria, el segundo párrafo del art. 14.2 LPRL disponía lo siguiente: "El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo".

¹³ Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales (BOE de 13 diciembre 2003).

¹⁴ Exposición de Motivos de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, apartado V: "Con esa finalidad, se modifica el artículo 14.2 de la Ley 31/1995 para destacar que, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará

cambio meramente estilístico, sino que se pasó de una formulación centrada en la obligación de perfeccionar los niveles de protección existentes y de adaptar las medidas ya adoptadas, a otra más amplia y estructural, que vincula el cumplimiento del deber de protección con la garantía de la seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo, mediante la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa y la adopción de cuantas medidas resulten necesarias. Con ello, el dinamismo preventivo deja de proyectarse únicamente sobre la actualización de medidas concretas y pasa a configurarse como una exigencia transversal que impregna de manera permanente la organización y funcionamiento de la actividad empresarial. De hecho, no está de más reproducir aquí el contenido literal del segundo párrafo del art. 14.2 LPRL tras la reforma efectuada ex Ley 54/2003, para apreciar con claridad el alcance que el legislador quiso conferir al deber empresarial de protección: "El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo".

En definitiva, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, un deber empresarial de protección de carácter dinámico y de máximos debe proyectarse de diversas formas. Entre otras: en la actualización constante de las medidas de seguridad conforme al estado de la técnica, por ejemplo mediante la incorporación de equipos más seguros o el

la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa que se concretará en la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Esta responsabilidad del empresario se desarrollará mediante el seguimiento permanente de la actividad preventiva, con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de riesgos".

refuerzo de las protecciones colectivas con el fin de eliminar o reducir los riesgos en su origen; en la adaptación de las condiciones y del puesto de trabajo al estado de salud de la persona trabajadora, cualquiera que este sea, como se adelantó con anterioridad, con independencia de que exista o no un reconocimiento formal de discapacidad o de incapacidad permanente; en la revisión continua de la evaluación de riesgos y de la planificación preventiva cuando cambien las condiciones de trabajo, la organización productiva o las características de la plantilla, de modo que las medidas preventivas respondan en cada momento a la realidad efectiva del entorno laboral; y, en todo caso, en una interpretación y aplicación de las normas preventivas conforme al principio pro persona, optando siempre por la solución más favorable a la efectividad del derecho a la seguridad y la salud en el trabajo.

Con todo, sin necesidad de tener que recurrir a construcciones interpretativas para precisar el alcance del deber empresarial de protección en materia de seguridad y salud laboral, el propio art. 15 de la LPRL ofrece al respecto pautas normativas suficientemente claras. En efecto, al enumerar los principios generales que han de informar las medidas integrantes de ese deber¹⁵, incorpora de forma expresa el mandato de adaptación del trabajo a la persona - apartado d-. En virtud de este principio, el empresario debe configurar y aplicar la actividad preventiva atendiendo a la necesidad de adecuar el trabajo a las características individuales de quien lo desempeña, lo que implica intervenir en lo que "respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo

¹⁵ Bajo la rúbrica "Principios de la acción preventiva", el art. 15.1 de la LPRL dispone que "El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales", entre los cuales se incluye, como se ha indicado en el texto principal de este trabajo, el de "adaptar el trabajo a la persona (...)".

monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud”¹⁶.

Desde la aprobación de la LPRL, mucho se ha escrito sobre el principio de adaptación del trabajo a la persona. No obstante, su estudio se ha vinculado habitualmente al contenido de su art. 25 -relativo a la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles¹⁷- e, incluso, al de su art. 26, dedicado a la protección de la maternidad -que comprende el embarazo, el parto reciente y la lactancia natural-. Ello obedece a que en ambos preceptos se regula -o, en términos de parte de la doctrina, se concreta- el principio general de adaptación del trabajo a la persona cuando concurren determinadas circunstancias o condiciones subjetivas que incrementan la vulnerabilidad de grupos de trabajadores frente a los riesgos laborales. Esta aproximación, aunque comprensible, resulta reductora, pues, aunque ambos preceptos constituyen manifestaciones específicas del principio general de adaptación cuando concurren, en efecto, determinadas circunstancias personales, no agotan su alcance ni delimitan su contenido. Al contrario, el art. 15.1 d) de la LPRL posee autonomía normativa propia y configura un mandato general que informa todo el sistema preventivo, con independencia de que exista o no una situación formalmente tipificada de especial sensibilidad o relacionada con la maternidad. Reducirlo a estos supuestos excepcionales implica desdibujar su verdadera función estructural como principio rector de la acción preventiva.

La afirmación anterior fundamenta, entre otros, la especial relevancia que ha adquirido en los últimos años el cumplimiento de la adaptación del trabajo a las capacidades funcionales de las personas trabajadoras de edad avanzada,

¹⁶ Cfr. apartado d), art. 15.1 de la LPRL.

¹⁷ Así lo hace, vg., MORENO SOLANA, A., *La necesaria adaptación del puesto de trabajo al trabajador con discapacidad tras una declaración de incapacidad permanente total...*, op. cit., p. 7. En el mismo sentido, DORMIDO ABRIL, J., *Dificultades en la aplicación del principio preventivo de adaptación del puesto de trabajo por razón de los sujetos en España*, Derecho global. Estudios sobre Derecho y Justicia, núm. 24, 2023, p. 2 (versión electrónica).

como manifestación reforzada del deber empresarial de protección en un contexto de envejecimiento progresivo de la población activa. Aunque la edad no constituye por sí sola un factor de riesgo universal, puede interactuar con determinados elementos del puesto de trabajo -carga física, turnicidad, estrés térmico, carga cognitiva- y generar condiciones que incrementen la probabilidad de padecer daño. En este contexto, el principio de adaptación del trabajo a la persona del art 15.1 d) de la LPRL, cobra una especial intensidad: la empresa debe anticipar limitaciones funcionales y rediseñar tareas, entornos y herramientas conforme a los principios de ergonomía inclusiva y accesibilidad universal. Además, no se trata de una adaptación potestativa, sino una obligación jurídica derivada de la protección de la salud cuyo incumplimiento puede generar responsabilidades de diversa índole¹⁸.

Desde esta perspectiva, la adaptación del trabajo a la persona trabajadora deja de configurarse como una medida excepcional vinculada únicamente a supuestos específicamente tipificados por el legislador para convertirse en una exigencia estructural del sistema preventivo. El principio consagrado en el art. 15.1 d) de la LPRL despliega así un alcance más amplio, proyectándose sobre todas aquellas situaciones en las que concurren circunstancias individuales susceptibles de incidir en la capacidad funcional de las personas trabajadoras. Entre ellas, más allá de la edad avanzada, también pueden citarse, la presencia de enfermedades crónicas no incapacitantes -como la diabetes o determinadas patologías cardiovasculares, respiratorias o musculoesqueléticas-; las limitaciones funcionales temporales derivadas, por ejemplo, de lesiones, procesos de rehabilitación o intervenciones quirúrgicas; las situaciones de diversidad funcional sensorial no necesariamente

¹⁸ Sobre la trascendencia del cumplimiento del principio de adaptación del trabajo a la persona en los trabajadores de edad avanzada, véase FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B., *La seguridad y salud laboral ante el reto del cambio demográfico*, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, núm. 3, 2025, pp. 142-143.

discapacitante, en particular las dificultades visuales o auditivas; o determinadas situaciones vinculadas a los riesgos psicosociales, como la exposición a cargas mentales excesivas, turnos prolongados o ritmos de trabajo especialmente intensos. A ello debe añadirse, como se examinará a continuación, los supuestos de discapacidad sobrevenida. Todo ello enlaza con la evolución del concepto de salud laboral antes referido en cuanto concepción integral de la misma. En estas situaciones, el principio de adaptación actúa como fundamento normativo de intervenciones preventivas individualizadas -que pueden traducirse en la reordenación de tareas, la modificación de las condiciones de trabajo o la adecuación de los entornos y herramientas laborales- y refuerza la idea de que el deber empresarial de protección en materia de seguridad y salud no se agota en la mera evitación del daño, sino que opera como un verdadero deber de máximos orientado a la preservación efectiva tanto de la salud como de la continuidad en el empleo de las personas trabajadoras.

1.2. LA DISCAPACIDAD Y LA ADAPTACIÓN DEL TRABAJO: AJUSTES RAZONABLES E IGUALDAD

El segundo de los conceptos que integran el título de este trabajo es el de discapacidad. A diferencia de lo que ocurre con el término previamente analizado -la salud-, el nexo entre discapacidad y adaptación del puesto de trabajo ofrece un marco de análisis algo más definido, tanto desde el punto de vista normativo como funcional. Y ello por las razones que se pasan a exponer a continuación.

La primera de estas razones se encuentra en el propio fundamento conceptual de la discapacidad. La evolución del concepto desde un modelo médico-asistencial hacia un modelo social ha transformado radicalmente la lógica de intervención. En efecto, el modelo médico-asistencial de la discapacidad situaba el problema en la propia deficiencia individual -física, sensorial o intelectual-, concebida como causa primaria de la limitación, y articulaba la respuesta jurídica en clave de protección o asistencia, con fuerte protagonismo del diagnóstico y del reconocimiento

administrativo de grados de discapacidad. Desde esta óptica, la exclusión se explicaba, fundamentalmente, por la incapacidad acreditada del sujeto, lo que, sin duda, generaba dependencia y reforzaba estereotipos de anormalidad¹⁹. Por el contrario, el modelo social desplaza el foco hacia la interacción entre la persona y las barreras del entorno, entendiendo la discapacidad como la situación que surge cuando obstáculos físicos, organizativos o actitudinales impiden la participación plena de una persona en igualdad de condiciones con las demás. En esta concepción, la clave no reside tanto en la deficiencia como en la configuración del contexto, de modo que la respuesta no puede limitarse a asistir a la persona, sino que ha de consistir en eliminar barreras y adecuar el entorno. La adaptación -esto es, la remoción de obstáculos y la introducción de ajustes razonables- se erige así en una exigencia estructural del paradigma social de la discapacidad, en cuanto instrumento imprescindible para garantizar la igualdad efectiva. En definitiva, la clave no reside tanto en la deficiencia como en la discriminación y en la falta de accesibilidad, lo que transforma la discapacidad en una cuestión de igualdad y derechos y exige la adopción de medidas inclusivas y ajustes razonables²⁰.

¹⁹ Sobre el modelo médico-asistencial es muy representativa la definición de persona con discapacidad defendida en 2003 por ALONSO-OLEA GARCÍA, B., que califica de "sujeto minusválido", como "la persona en cuanto tal, que padeciendo deficiencias de tal entidad, constitutivas de incapacidades, le impidan relacionarse con normalidad e igualdad con el resto de los individuos, no ya solo en el ámbito laboral, sino en todos, incluidos los educativos y, en general, los sociales. Son pues las minusvalías incapacidades de tal magnitud que imposibilitan virtualmente para todas las actividades que a un ser humano sirven para relacionarse con su ambiente o con los demás", cfr. "Concepto de discapacidad y su distinción de otros afines, la deficiencia y la incapacidad", en AA.VV., *Trabajo y protección social del discapacitado* (Coord. ROMERO RÓDENAS, M.J.), Bomarzo, Albacete, 2003.

²⁰ Sobre el modelo o modelos de discapacidad, véase el trabajo de CABEZA PEREIRO, J., "Capítulo III. Los derechos de las personas con discapacidad: el derecho a un trabajo digno", en AA.VV., *Libro Blanco sobre Empleo y*

En segundo lugar, porque existe un amplio y coherente entramado normativo que establece de manera expresa la relación entre discapacidad y adaptación del entorno mediante la exigencia de ajustes razonables. Esta conexión no presenta un carácter meramente programático, sino que posee una clara eficacia jurídica y se articula desde una perspectiva multinivel. Así, tanto en el plano internacional como en el europeo y en el interno, las normas imponen la obligación de adecuar el entorno físico, organizativo y relacional con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades y la participación plena de las personas con discapacidad. En el ámbito laboral, ello comporta que la adaptación del trabajo deje de configurarse como una mera opción empresarial para convertirse en una auténtica exigencia jurídica, estrechamente vinculada a la prohibición de discriminación.

A nivel internacional, el impulso decisivo en esta materia procede de la acción de Naciones Unidas, que ha ido perfilando progresivamente la noción de discapacidad en coherencia con la evolución de su fundamento conceptual: desde un planteamiento originariamente anclado en el modelo médico-asistencial hacia la consolidación del

Discapacidad, Real Patronato sobre Discapacidad y Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, Madrid, 2023, pp. 231 ss. El documento fue elaborado por varios autores bajo la dirección de la Prof.^a ROMERO RÓDENAS, M.J. y presentado en Madrid el 5 de julio de 2023. Su aprobación fue el resultado del mandato contenido en el Capítulo V del RD 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 (BOE de 7 diciembre 2021) y, posteriormente, por la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (BOE de 1 marzo 2023) cuya Disposición Adicional 5^o dispone: "En el marco del Libro Blanco de Empleo y Discapacidad y en desarrollo de lo señalado en el artículo 54, se establecerán las medidas legislativas, los programas y servicios de empleo necesarios en favor de las personas con discapacidad". Igualmente, el Eje 1 Objetivo 2 de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030 para el acceso, goce y disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad, aprobada por el Consejo de Ministros de 3 de mayo de 2022, fija la "elaboración del Libro Blanco de empleo y discapacidad que sea palanca para un nuevo marco legislativo y de política pública del empleo y Derecho al trabajo de las personas con discapacidad en España".

denominado modelo social²¹. La culminación de este proceso tuvo lugar con la aprobación, el 13 de diciembre de 2006, de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, la Convención)²², que constituye un auténtico punto de inflexión en la construcción jurídica contemporánea de la discapacidad, al consagrar en un instrumento internacional vinculante su enfoque social, sin prescindir por completo de elementos descriptivos propios del paradigma médico. Buena muestra de ese dinamismo²³ se encuentra en su art. 1, que identifica a las personas con discapacidad como "(...) aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de

²¹ La evolución del modelo de discapacidad y su progresiva proyección normativa puede apreciarse con claridad en tres resoluciones de la Asamblea General de Naciones Unidas. Las dos primeras responden todavía al modelo médico-asistencial, mientras que la tercera marca el tránsito hacia el modelo social. Se trata de la Resolución 2856 (XXVI), de 20 de diciembre de 1971, por la que se aprueba la Declaración sobre los Derechos del Retrasado Mental; la Resolución 3447 (XXX), de 9 de diciembre de 1975, que contiene la Declaración sobre los Derechos de los Impedidos; y, finalmente, la Resolución 37/52, de 3 de diciembre de 1982, por la que se adopta el Programa de Acción Mundial para los Impedidos, aprobado tras el Año Internacional de los Impedidos (1981), en la que ya se advierte un desplazamiento hacia un enfoque social de la discapacidad. Sobre estas tres resoluciones y una visión de conjunto de la evolución del modelo de discapacidad en el ámbito internacional, véase CABEZA PEREIRO, J., LOUSADA AROCHENA, J.F. y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., *Igualdad y diversidad en las relaciones laborales* (Coord. LOUSADA AROCHENA, J.F.), Tirant lo Blanch, 2026, pp. 215-216. Un interesante trabajo sobre el modelo médico-social de la discapacidad puede leerse en ALONSO-OLEA GARCÍA, B., "Concepto de discapacidad y su distinción de otros afines, la deficiencia y la incapacidad", en AA.VV., *Trabajo y protección social del discapacitado...*, op. cit., pp. 11 ss.

²² La Convención fue ratificada por el Reino de España el 23 de noviembre de 2007, depositándose el correspondiente instrumento de ratificación ante el Secretario General de las Naciones Unidas el 3 de diciembre de 2007 (Instrumento de Ratificación publicado en el BOE de 21 abril 2008).

²³ Así califica CABEZA PEREIRO, J., la definición de discapacidad contenida en el art. 1 de la Convención de 2006, cfr. "Capítulo III. Los derechos de las personas con discapacidad: el derecho a un trabajo digno", en AA.VV., *Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad...*, op. cit., p. 235.

condiciones con las demás". Esta definición, a la que nuestro Tribunal Constitucional ha reconocido un destacado valor informador del ordenamiento jurídico²⁴, se inserta, además, inmediatamente después de la proclamación del propósito de la Convención, también en su art. 1, consistente en "promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente". De este modo, el objetivo de asegurar el principio de igualdad y no discriminación se erige, con razón, en auténtica "piedra angular"²⁵ de la Convención de 2006.

En coherencia con ese planteamiento, el art. 2 de la Convención de 2006 introduce la noción de "ajustes razonables", que define como como las "modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales". Con ello, el instrumento internacional no se limita a proclamar un principio general de igualdad, sino que articula una técnica jurídica específica destinada a hacerlo efectivo en situaciones individuales de discapacidad. No es irrelevante, además, la sistemática del precepto. El mismo art. 2 sitúa la definición de los ajustes razonables inmediatamente después de la de "discriminación por motivos de discapacidad", entendida en términos amplios como "cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de

²⁴ Entre otras, STC 51/2021, de 15 de marzo, por aplicación del art. 10.2 de la CE que dispone que "Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España".

²⁵ De nuevo, CABEZA PEREIRO, J., "Capítulo III. Los derechos de las personas con discapacidad: el derecho a un trabajo digno", en AA.VV., *Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad...*, op. cit., p. 236.

obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo". El precepto añade que, "incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables". En fin, al configurar la Convención una noción amplia y omnicomprendensiva de discriminación²⁶ que incluye expresamente dentro de su concepto la denegación de ajustes razonables, estos dejan de configurarse como una mera técnica de adaptación para erigirse en una verdadera garantía antidiscriminatoria.

En lo que se refiere a la proyección de los ajustes razonables en el contexto laboral hay que señalar que el art. 27 de la Convención proclama, en su apartado 1, el derecho de las personas con discapacidad a entornos laborales "abiertos, inclusivos y accesibles", para añadir a continuación que el ejercicio del derecho al trabajo habrá de salvaguardarse y promoverse por los Estados, "incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo", adoptando las medidas pertinentes, entre ellas, según reza el apartado i), la de "velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo". La importancia del precepto no es baladí, toda vez que expresa la necesidad de que las estructuras inclusivas se tengan particularmente en cuenta en el ámbito laboral. Para ello, en la garantía de los ajustes razonables deben distinguirse dos conceptos complementarios: por un lado, el derecho a que existan unas estructuras generalmente inclusivas. Por otro, que en cada caso concreto, se produzca una adecuación específica del puesto de trabajo²⁷.

²⁶ Así la han calificado CABEZA PEREIRO, J., LOUSADA AROCHENA, J.F. y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., *Igualdad y diversidad en las relaciones laborales...*, op.cit., p. 216.

²⁷ Esta interpretación del contenido del art. 27 de la Convención de 2006, en CABEZA PEREIRO, J., "Capítulo III. Los derechos de las personas con discapacidad: el derecho a un trabajo digno", en AA.VV., *Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad...*, op. cit., p. 250.

En el marco de la Unión Europea resulta obligado referirse a la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación²⁸. Aunque su objeto es amplio pues, conforme a su art. 1, pretende “establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación”, incorpora diversas previsiones específicas en relación con la discriminación por razón de discapacidad. Entre ellas destaca, de manera singular, la regulación del deber de adaptación del puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad, esto es, la consagración del deber empresarial de realizar ajustes razonables. Así, el art. 5 dispone que “a fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables. Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades”.

A partir de esta formulación normativa, parte de la doctrina ha identificado una cierta distinción conceptual entre el “ajuste razonable”, de un lado, y la “carga excesiva”, de otro²⁹. Mientras el primero delimita el contenido de la obligación que incumbe al empleador, la segunda opera como límite a dicha obligación. Desde esta perspectiva, la eventual onerosidad económica de la medida no incide propiamente en la razonabilidad del ajuste -esto es, en su adecuación y

²⁸ DOUE de 2 diciembre 2000.

²⁹ Entre ellos, CABEZA PEREIRO, J., “Capítulo III. Los derechos de las personas con discapacidad: el derecho a un trabajo digno”, en AA.VV., *Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad...*, op. cit., pp. 251-252.

pertinencia para la situación concreta- sino en la intensidad de la carga que su adopción puede suponer para la empresa. De este modo, una determinada adaptación puede considerarse adecuada y pertinente y, en principio, exigible, pero resultar finalmente inexigible cuando su coste exceda lo razonablemente asumible por la organización empresarial. En estos supuestos, el papel de las políticas públicas de apoyo y financiación adquiere una especial relevancia, en la medida en que pueden contribuir a hacer económicamente viable la implementación de medidas que, desde la perspectiva de la igualdad y la inclusión laboral, se presentan como necesarias³⁰.

Por su parte, en el ámbito de la Unión Europea, la Carta de los Derechos Fundamentales³¹ (en adelante, la Carta) establece un marco normativo particularmente significativo en relación con la discapacidad. Así, tras consagrar en su art. 21 la prohibición de toda discriminación y, en particular, la ejercida por razón de discapacidad³², el art. 26 -bajo la rúbrica "Integración de las personas discapacitadas"- incorpora una previsión de especial relevancia al disponer que

³⁰ Al respecto, el Preámbulo de la Directiva 2000/78/CE aclara, de un lado, que las medidas deben ser "eficaces y prácticas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, por ejemplo, adaptando las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre", y, de otro lado, que para determinar si son una carga desproporcionada "deberían tenerse en cuenta, particularmente, los costes financieros y de otro tipo que éstas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda". El contenido de estos términos del Preámbulo para incidir en la diferencia en la relación entre ajustes razonables y carga excesiva, es destacado por CABEZA PEREIRO, J., LOUSADA AROCHENA, J.F. y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., *Igualdad y diversidad en las relaciones laborales...*, *op.cit.*, pp. 218-219.

³¹ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, proclamada el 7 de diciembre de 2000 (DOUE de 18 diciembre 2000), adaptada el 12 de diciembre de 2007 (DOUE de 14 diciembre 2007) y con el mismo valor jurídico que los Tratados desde el 1 de diciembre de 2009 (DOUE de 26 octubre 2012).

³² Así comienza literalmente el contenido del art. 21.1 de la Carta: "Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por (...) discapacidad".

“la Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad”. La lectura conjunta de ambos preceptos permite apreciar que la tutela dispensada por la Carta no se limita a una garantía meramente negativa de no discriminación, sino que incorpora también una dimensión positiva, al reconocer el derecho a beneficiarse de medidas destinadas a promover la autonomía y la integración social y profesional de las personas con discapacidad. En definitiva, el art. 26 refuerza y complementa el mandato antidiscriminatorio del art. 21, al proyectarlo hacia una actuación activa orientada a hacer efectiva la igualdad de este colectivo en los distintos ámbitos de la vida social y, en particular, en el ámbito laboral.

En el plano interno, la conexión entre discapacidad y adaptación resulta indiscutible. Así se pone de manifiesto en la norma marco estatal en la materia -el 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 social³³ (en adelante, LGDPD)-, que sitúa los ajustes razonables en el núcleo de su arquitectura conceptual. En efecto, el art. 2 m) los define como “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”. De este modo, la norma no solo incorpora la noción de ajuste, sino que la conecta directamente con la efectividad real de los derechos de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad. Por otro lado, la accesibilidad universal, configurada como

³³ BOE de 3 diciembre 2013.

principio general en el art. 3 h) de la LGDPD e inspirada - como el resto de sus principios- en la Convención de 2006³⁴, debe entenderse “sin perjuicio” de la exigibilidad de los ajustes razonables³⁵. Esto es, la garantía de entornos, bienes y servicios accesibles para todas las personas no libera del deber adicional de introducir adaptaciones específicas e individualizadas cuando, pese a esa accesibilidad general, una persona con discapacidad las precise para ejercer sus derechos en igualdad de condiciones. En concreto, el art. 2 k) de la LGDPD define la accesibilidad universal como “la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. En la accesibilidad universal está incluida la accesibilidad cognitiva para permitir la fácil comprensión, la comunicación e interacción a todas las personas. La accesibilidad cognitiva se despliega y hace efectiva a través de la lectura fácil, sistemas alternativos y aumentativos de comunicación, pictogramas y otros medios humanos y tecnológicos disponibles para tal fin. Presupone la estrategia de diseño universal o diseño para todas las personas, y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse”.

Esto es, la proclamación de la accesibilidad universal como principio general no excluye ni sustituye la obligación de realizar los ajustes razonables cuando sean necesarios en un caso concreto y con la extensión prevista en la referida disposición. Por un lado, en lo que se refiere al carácter amplio e integrador de la expresión “ambiente físico, social y actitudinal”. Por otro, que las adaptaciones exigibles no solo serán las “necesarias”, sino también las “adecuadas”. Es decir, el juicio de exigencia no puede restringirse a la

³⁴ Así lo recuerdan CABEZA PEREIRO, J., LOUSADA AROCHENA, J.F. y NÚÑEZ CORTÉS CONTRERAS, P., *Igualdad y diversidad en las relaciones laborales...op. cit.*, p. 220.

³⁵ Cfr. art. 2 k) de la LGDPD.

adopción de los ajustes necesarios para que la persona afectada pueda desarrollar el puesto de trabajo, sino también a aquellos que sean adecuados a la situación de discapacidad concreta a la que haya que hacer frente. No se olvide que lo que se persigue es garantizar que las personas con discapacidad puedan desarrollar su trabajo en igualdad de condiciones que las demás³⁶.

A su vez, en relación con el ámbito específicamente laboral, el art. 40.2 de la LGDPD, en su párrafo primero, dispone lo siguiente: "Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario". Seguidamente, el párrafo segundo del mismo precepto define el concepto de carga excesiva de la forma siguiente: "Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa".

En conexión con todo lo anterior, el art 66.2 de la LGDPD, ubicado en su Título II -Igualdad de oportunidades y no discriminación-, Capítulo I -Derecho a la igualdad de oportunidades-, proporciona diversos parámetros para valorar la razonabilidad del ajuste, al disponer que, a tales efectos, "se tendrán en cuenta los costes de la medida, los efectos discriminatorios que suponga para las personas con discapacidad su no adopción, la estructura y características de la persona, entidad u organización que ha de ponerla en práctica y la posibilidad que tenga de obtener financiación

³⁶ Más ampliamente, CABEZA PEREIRO, J., "Capítulo III. Los derechos de las personas con discapacidad: el derecho a un trabajo digno", en AA.VV., *Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad...*, op. cit., p. 252.

oficial o cualquier otra ayuda". Con ello, el legislador delimita los criterios de ponderación que permiten determinar cuándo el deber de adaptación resulta exigible y cuándo, por el contrario, puede entenderse que impone una carga desproporcionada. Como puede apreciarse en este precepto, la carga económica constituye uno de los criterios que integran el juicio de razonabilidad del ajuste, mientras que en el art. 40 LGDPD aparece configurada como el único parámetro relevante. En realidad, la LGDPD no presenta una coherencia interna absoluta, no obstante, resulta evidente que las consideraciones relativas al coste de la medida deben ser tenidas en cuenta, siquiera a efectos de determinar la exigibilidad de un ajuste alternativo menos oneroso³⁷. En definitiva, el conjunto de estas previsiones permite afirmar que la adaptación del entorno —y, en particular, del puesto de trabajo— constituye una exigencia estructural del sistema de garantía de los derechos de las personas con discapacidad en el ordenamiento jurídico español, conclusión que se ve reforzada con el contenido de los arts. 78 y ss de la LGDPD, en los que se tipifica, entre otras muchas, como conductas discriminatorias aquellas actuaciones u omisiones que supongan el incumplimiento de las obligaciones de accesibilidad o la negativa injustificada a realizar ajustes razonables³⁸. De este modo, la denegación de tales ajustes deja de configurarse como una simple deficiencia organizativa o una cuestión de oportunidad empresarial para adquirir una clara dimensión jurídica como forma de discriminación prohibida. Así el legislador pone de manifiesto que la adaptación no constituye una facultad discrecional de la empresa, sino una obligación directamente vinculada a la

³⁷ Así lo concluye CABEZA PEREIRO, J., "Capítulo III. Los derechos de las personas con discapacidad: el derecho a un trabajo digno", en AA.VV., *Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad...*, op. cit., p. 252.

³⁸ En concreto, el art. 83.3 de la LGDPD ordena que "(...) sin perjuicio de lo que se establezca en la legislación autonómica, tendrán la consideración de infracciones graves: b) El incumplimiento de las exigencias de accesibilidad, así como la negativa a adoptar las medidas de ajuste razonable, a que se refiere el artículo 66 así como en sus normas de desarrollo".

efectividad del derecho a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación de las personas con discapacidad.

Con todo, en materia de discapacidad y ajustes razonables resulta ineludible la referencia a la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación³⁹, que refuerza de manera expresa esta conexión al integrar expresamente la negativa a su adopción -la de los ajustes- en el propio concepto de discriminación directa. En efecto, su art. 6.1, apartado a), parte de la definición clásica de discriminación -trato menos favorable a una persona por alguna de las causas legalmente previstas respecto de otra en situación análoga o comparable- para precisar, a renglón seguido, que la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad constituye, por sí misma, una modalidad de discriminación directa. El mismo precepto aprovecha, además, para delimitar qué debe entenderse por tales ajustes razonables: aquellas modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del entorno físico, social o actitudinal que, sin comportar una carga desproporcionada o indebida, sean requeridas en un caso particular para asegurar la accesibilidad, la participación y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás.

Todas las normas hasta ahora analizadas en este epígrafe tienen en común que en todas se alude a la discapacidad como situación jurídica que genera el deber de ajustes razonables. Sin embargo, la Ley 15/2022, después de incluir la "enfermedad o condición de salud", incluso el "estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos" -art. 2.1- entre las causas prohibidas de diferencia de trato por discriminatorias, no exige para estas los ajustes razonables, cuando en ocasiones enfermedad y discapacidad se equiparan. Por otra parte, como se comprobó con anterioridad, también la normativa de prevención de riesgos laborales, exige la adaptación del trabajo a las condiciones de las personas trabajadoras, lo que ha incluye

³⁹ BOE de 17 julio 2022.

sus condiciones funcionales. Entre otros muchos interrogantes que se abren con esta cuestión, aparece uno evidente: si la denegación de ajustes razonables conforma también una discriminación directa en el caso de la enfermedad sobre lo que ya existe cierta doctrina⁴⁰. Con todo, este trabajo debe proseguir con el objeto de estudio planteado, esto es, el análisis del tratamiento que la negociación colectiva dispensa a estas situaciones, en las que, por supuesto, sería deseable la existencia de previsiones convencionales que contemplen la adaptación del trabajo por motivos de salud.

2. DIÁLOGO SOCIAL Y PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADAPTACIÓN DEL ENTORNO LABORAL EN MATERIA DE DISCAPACIDAD Y SALUD

La adaptación del entorno laboral mediante la implementación de ajustes razonables -art. 40 de la LGDPD- se integra en el conjunto de instrumentos previstos por el ordenamiento jurídico para garantizar la inserción y la permanencia en el empleo de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad respecto del resto de trabajadores en el mercado ordinario de trabajo. Junto a esta técnica antidiscriminatoria, la LGDPD contempla otras medidas dirigidas a favorecer su acceso y mantenimiento en el empleo ordinario, como los servicios de empleo con apoyo -art. 41- y la cuota de reserva de puestos de trabajo, junto con las medidas alternativas previstas reglamentariamente -art. 42-. Ahora bien, más allá de este ámbito, el Derecho al trabajo de las personas con discapacidad puede ejercerse también a

⁴⁰ Entre la más recientes: OLMO PARÉS, I., *Los ajustes razonables por razón de discapacidad y enfermedad. A propósito de la STJUE de 18 de enero de 2024*, Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña, núm. 28, 2024, pp. 174-175; MELLA MÉNDEZ, L., *Discapacidad, enfermedad e incapacidad y su relación con la extinción del contrato de trabajo: puntos críticos*, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 279, 2024; y, SALAS PORRAS, M., *Las medidas de ajustes razonable como cano de legalidad en las decisiones empresariales*, Revista Internacional de la Protección Social, núm. Extraordinario, 2023, pp. 304 ss.

través de las fórmulas propias del denominado empleo protegido, particularmente mediante su incorporación a los centros especiales de empleo -arts. 43 y ss- o mediante la participación en enclaves laborales -art. 46-. Finalmente, la LGDPD contempla igualmente la posibilidad de desarrollar una actividad profesional por cuenta propia, al prever en su art. 47 la adopción por los poderes públicos de políticas de fomento del trabajo autónomo de las personas con discapacidad, orientadas a impulsar la creación y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, ya sea de forma individual o a través de entidades de la economía social. Por otra parte, existen, como no, otras medidas de fomento del empleo, como las modalidades contractuales objeto de singular fomento⁴¹, su inclusión como colectivo de atención prioritaria en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo⁴², etc.

En su conjunto, estos mecanismos legales configuran un sistema plural de inclusión laboral que opera tanto en el mercado ordinario como en el ámbito del empleo protegido, con distinta intensidad y finalidad integradora. Por otra parte, sobre esta misma arquitectura legal, los poderes públicos han venido desplegando, políticas activas y programas específicos, con la participación relevante de las entidades del tercer sector, evidenciando una atención constante y sostenida hacia la promoción del empleo de este colectivo. En lo que respecta a la acción pública, en la actualidad nos encontramos bajo el marco de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2022–2030 para el acceso, goce y disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad,

⁴¹ Al respecto, véase FERNÁNDEZ PROL. F., *Políticas de empleo "estable" para las personas con discapacidad. Especial referencia al contrato de fomento de empleo para las personas con discapacidad*, Revista de Derecho Social, núm. 109, 2025, pp. 41 ss.

⁴² BOE de 1 marzo 2023. La inclusión de las personas con discapacidad como colectivo de atención prioritaria para la política de empleo se encuentra en su art. 50, precisamente, por su condición de "colectivo vulnerable".

aprobada por Acuerdo del Consejo de Ministros de 3 de mayo de 2022⁴³.

Con todo, la indudable densidad normativa y el esfuerzo institucional descritos contrastan con unos resultados que, en términos de integración efectiva en el mercado de trabajo, distan de ser plenamente satisfactorios, pues las personas con discapacidad siguen siendo uno de los colectivos con mayores dificultades a la hora de encontrar empleo en condiciones de igualdad⁴⁴. Según los datos más recientes del Instituto Nacional de Estadística de los que se dispone, correspondientes a 2024, la tasa de empleo del colectivo se situó en el 28,9% frente al 69,7 % registrado entre la población sin discapacidad. Es más, en función del tipo de discapacidad o de la edad de la persona con discapacidad, su dificultad de acceso a un empleo puede ser mayor. Por ejemplo, se constató que las personas con discapacidad que se encuentran en los grupos de edad de 16 a 24 años cuentan con la tasa de empleo más baja, siendo esta de tan solo 11,7%. Esta aparente disociación entre intensidad regulatoria y su eficacia real obliga a ampliar el foco de

⁴³ Su precedente inmediato fue la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012–2020, aprobada por Acuerdo del Consejo de Ministros, de 14 de octubre de 2011. Dicha Estrategia fue desarrollada posteriormente por el Plan de Acción 2014–2020, de 12 de septiembre de 2014.

⁴⁴ Así lo han puesto de manifiesto, recientemente, entre otros, CAVAS MARTÍNEZ, F., “La negociación colectiva como instrumento clave para el fomento del empleo y la adaptación de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad”, en AA.VV., *Claves en el empleo de las personas con discapacidad intelectual. Triple perspectiva desde el Derecho, la Psicología y la Medicina* (Dir. FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, p. 181. En el mismo sentido, BLASCO JOVER, C., “El empleo de las personas con discapacidad en el entorno actual marcado por la transición digital: cambios en la contratación y hoja de ruta para la negociación colectiva”, en AA.VV., *Empleo y protección social. Comunicaciones del XXXIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, MITES, Madrid, 2023, pp. 41 ss. Se trata, además, de una situación que se viene produciendo desde hace muchos años. Así ya lo destacaba en su día, COLOMINAS GUTIÉRREZ, D., *El complemento por discapacidad y la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la negociación colectiva de los últimos años (2012.2014)*, *Temas Laborales*, núm. 131, 2025, pp. 149 ss.

análisis y a considerar si, más allá del marco legal y de la acción administrativa, otros espacios de producción normativa -singularmente, la negociación colectiva- han asumido un papel relevante en la promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad o si, por el contrario, su contribución ha sido hasta ahora limitada.

Sobre esta materia, sirva traer aquí a colación el contenido del art. 10 de la Ley 15/2022 en el que podría visualizarse una declaración programática sobre el posible juego de la negociación colectiva en la integración laboral de las personas con discapacidad⁴⁵, cuando establece, en su apartado 1, que sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos "la negociación colectiva no podrá establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo, por las causas previstas en esta ley", entre las que, naturalmente, se encuentra la discapacidad. En el apartado 2, el mismo precepto dispone que "mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo por las causas previstas en esta ley". El precepto concluye con un último apartado, el número 3, en el que se recuerda que "la representación legal de los trabajadores y la propia empresa velarán por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa por las causas previstas en esta ley y, en particular, en materia de medidas de acción positiva y de la consecución de sus objetivos".

Con todo, debe advertirse que el art. 10 de la Ley 15/2022 no contiene una llamada específica a la negociación colectiva

⁴⁵ Así lo propone CAVAS MARTÍNEZ, F., "La negociación colectiva como instrumento clave para el fomento del empleo y la adaptación de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad", en AA.VV., *Claves en el empleo de las personas con discapacidad intelectual...*, op. cit., p. 188.

en relación con la integración laboral de las personas con discapacidad. Se trata, en realidad, de un precepto integrado en el Título I de la norma, dedicado con carácter general al "Derecho a la igualdad de trato y no discriminación", y concebido para operar respecto del conjunto de las causas de discriminación previstas en su art. 2. Entre ellas se encuentra, ciertamente, la discapacidad, pero también otras circunstancias como la enfermedad o condición de salud, junto con el resto de las causas prohibidas de discriminación igualmente contempladas por la disposición legal. Tampoco el referido art. 10 tiene por objeto exclusivo el ámbito laboral o, más concretamente, el empleo. Por el contrario, su contenido debe entenderse en el marco más amplio en el que se inserta la Ley 15/2022, cuyo capítulo correspondiente –el del art. 10- se refiere al "Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en diversos ámbitos de la vida política, económica, cultural y social". De este modo, el art. 10 configura una regla general aplicable a la negociación colectiva en materia de igualdad y no discriminación, pero sin articular un mandato específico orientado a la promoción de medidas dirigidas singularmente a la integración laboral de las personas con discapacidad.

En lo que se refiere específicamente a la discapacidad, las remisiones del legislador a la negociación colectiva han sido, durante mucho tiempo, escasas cuando no prácticamente inexistentes. Esta limitada presencia en el plano estrictamente normativo ha sido, en parte, compensada mediante otros instrumentos, inicialmente de carácter programático o político y, más recientemente, a través de los acuerdos alcanzados en el marco del diálogo social.

La toma de conciencia acerca del papel que la negociación colectiva puede desempeñar en la integración laboral de las personas con discapacidad se remonta al año 2008, con la aprobación de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad 2008-2012, aprobada por

el Consejo de Ministros, el 26 de septiembre de 2008⁴⁶, que incorporaba diversas propuestas dirigidas a dignificar sus condiciones de trabajo y a lograr una mayor contratación. Ese esquema dual, basado en una mejora cualitativa y cuantitativa del empleo del colectivo, abogaba, además, por fomentar la participación de la negociación colectiva en ese ámbito mediante la inclusión de medidas en los convenios colectivos para favorecer, por un lado, la contratación, formación, clasificación y promoción del colectivo y, por otro, el cumplimiento de la cuota de reserva⁴⁷. Es más, en relación con esta última medida, la Estrategia contemplaba incluso la posibilidad de que el legislador atribuyera a la negociación colectiva competencias concretas para su desarrollo o aplicación⁴⁸.

⁴⁶ Según comunicados del Gobierno en el momento de su aprobación, el principal objetivo de la Estrategia es “promover el acceso al mercado de trabajo, mejorando su empleabilidad e integración laboral, de un colectivo que representa el 8,6% de la población entre 16 a 64 años, y sólo el 4,1% del total de ocupados. La Estrategia responde a una necesidad social: en una sociedad inclusiva hay que aspirar al pleno empleo de todas las personas con discapacidad que quieran trabajar. Además, da cumplimiento a un mandato legal contenido en la Ley para la mejora del crecimiento y del empleo, que establecía que el Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales y las organizaciones representativas de las personas con discapacidad, debía aprobar un documento que contuviera un repertorio con iniciativas y medidas dirigidas a promover más empleos y de mejor calidad para este colectivo”. La Estrategia fue negociada y consensuada con los interlocutores sociales y el CERMI y consultada con las Comunidades Autónomas, existiendo un alto grado de coincidencia en los objetivos a alcanzar y en las líneas de actuación a desarrollar en los próximos años. Esta información ha sido extraída de los comunicados del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en el momento de su aprobación: <https://www.inclusion.gob.es/w/el-gobierno-aprueba-la-estrategia-global-de-accion-para-el-empleo-de-personas-con-discapacidad>

⁴⁷ Así resumía en su momento COLOMINAS GUTIÉRREZ, D., el papel de los convenios colectivos en aplicación de la Estrategia Global 2008-2012, *El complemento por discapacidad y la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad...*, op. cit. p. 177

⁴⁸ Véase Objetivo operativo 4.6: “Respetando siempre la obligación legal de que en las empresas de más de 50 trabajadores el 2% sean personas con discapacidad, *facilitar el cumplimiento* de la cuota, principalmente a través de la negociación colectiva, a la que podrían atribuirse legalmente competencias concretas”.

No obstante, los resultados no fueron los esperados. Como puso de relieve la doctrina en su momento, los convenios colectivos suscritos durante el período de ejecución de dicha Estrategia, así como en los años inmediatamente posteriores, evidenciaron cierta “falta de sensibilización respecto de la relevancia del derecho a la igualdad y no discriminación”⁴⁹ del colectivo. Particularmente insuficiente fue la atención prestada a las exigencias de accesibilidad, tanto en su dimensión general -la referida al entorno laboral- como en la relativa a la adaptación del puesto de trabajo concreto. Esta escasa recepción resulta aún más significativa si se tiene en cuenta que en ese momento España ya había ratificado la Convención de 2006, -dicha ratificación se había materializado en 2008⁵⁰- de modo que los ajustes razonables y la orientación prioritaria hacia el empleo ordinario de las personas con discapacidad ya formaban parte del ordenamiento jurídico interno.

La evolución en esta materia vino impulsada en gran medida por el diálogo social y por los acuerdos alcanzados en ese ámbito, particularmente, a partir del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (III AENC), aprobado en 2015⁵¹. Parte de su contenido fue posteriormente prorrogado por el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (IV AENC), aprobado en 2018⁵², en particular lo relativo al

⁴⁹ Así fue destacado por COLOMINAS GUTIÉRREZ, D., *El complemento por discapacidad y la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad...*, op. cit. p. 177.

⁵⁰ Vid. supra.

⁵¹ Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 (BOE de 20 junio 2015).

⁵² Resolución de 17 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE de 18 julio 2018). Véase el Acuerdo Primero del Acta de firma del IV AENC: “Que el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 se prorroga en sus propios términos, salvo en aquellos contenidos que se opongan a lo suscrito en el IV Acuerdo y hasta la finalización de este último”. De hecho, se ha llegado a afirmar que “verdaderamente no estamos ante un nuevo acuerdo interconfederal, sino

cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades de las personas con discapacidad, que se mantuvo en sus propios términos. En lo que se refiere a la discapacidad, resulta especialmente destacable que las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de ámbito estatal declarasen conjuntamente que, para alcanzar los objetivos señalados en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo respecto de las personas con discapacidad, los convenios colectivos, en el ámbito de sus respectivas competencias, deberían adoptar diversas medidas. Entre ellas, por un lado, “favorecer, a través de la negociación colectiva, la incorporación al empleo de las personas trabajadoras con discapacidad, atendiendo a factores como las características de los sectores y de las empresas, las capacidades y aptitudes de los trabajadores y la posible adaptación de los puestos de trabajo”⁵³. Por otro, “realizar cuantos ajustes razonables sean necesarios, para una correcta adaptación del puesto de trabajo en función de la discapacidad de que se trate, de manera que las personas con discapacidad puedan desarrollar su trabajo productivo sin condicionantes que mermen o dificulten el uso de sus conocimientos y capacidades”⁵⁴. Estas orientaciones quedaban integradas sistemáticamente en el capítulo II del III AENC, bajo la rúbrica “Impulsar el empleo de calidad y con derechos”, en el que, entre los objetivos fundamentales de la negociación colectiva, se incluía expresamente el “cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”. Con todo, sin desconocer la novedad que supuso

ante una especie de adenda, que se añade al precedente”, cfr. FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A., *El diálogo social se mueve: ¿qué novedades nos trae el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva?*, Revista de Trabajo y Seguridad Social, núm. 428, 2018, p. 7.

⁵³ Cfr. III AENC 2015-2017, apartado 6 “Igualdad de trato y oportunidades”, epígrafe “Personas con discapacidad”.

⁵⁴ Cfr. III AENC 2015-2017, apartado 6 “Igualdad de trato y oportunidades”, epígrafe “Personas con discapacidad”.

la inclusión en un acuerdo interconfederal, de la materia relativa a la integración laboral de las personas con discapacidad en el empleo ordinario, lo cierto es que las aportaciones concretas resultaron escasas, limitándose en gran medida a meras declaraciones de intenciones y a reiterar lo previsto al respecto en la normativa estatal⁵⁵. Conviene recordar, no obstante, que estos pactos en la cumbre no contienen mandatos imperativos para sus destinatarios, sino que poseen eficacia meramente obligacional, por lo que sin perjuicio de la labor de persuasión y estímulo que puedan ejercer las confederaciones estatales, contienen meras recomendaciones que podrán ser implementadas, en su caso, por las organizaciones firmantes de los convenios colectivos en su correspondiente ámbito⁵⁶. El siguiente avance en este plano se produce con la aprobación del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC) en mayo de 2023⁵⁷, que evidencia un progreso relevante respecto de los acuerdos precedentes. En efecto, la discapacidad deja de aparecer como un elemento más dentro del conjunto de medidas promovidas por la negociación colectiva para garantizar el principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo, para configurarse como una realidad que requiere una atención específica, aunque siempre en estrecha conexión con dicho principio, el de igualdad y no discriminación. Así se desprende del propio Preámbulo del V AENC, donde la necesidad de actuar en favor de la integración plena en el empleo de las personas con

⁵⁵ Así resumen el contenido dedicado a la integración laboral de las personas con discapacidad en el III AENC, BARBANCHO TOVILLAS, F., ROMEO, M. y YEPES BALDÓ, M., *IV AENC e integración laboral de las personas con discapacidad: ¿nuevo impulso para la negociación colectiva?*, Revista de Relaciones Laborales-Lan Harremanak, núm. 42, 2019, pp. 7.

⁵⁶ Así lo pone de manifiesto CAVAS MARTÍNEZ, F., "La negociación colectiva como instrumento clave para el fomento del empleo y la adaptación de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad", en AA.VV., *Claves en el empleo de las personas con discapacidad intelectual...*, op. cit., p. 185.

⁵⁷ Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE de 31 mayo 2023).

discapacidad se proclama de forma diferenciada respecto de la garantía de igualdad entre mujeres y hombres⁵⁸, lo que revela, al fin, la entrada y consolidación de la discapacidad en la agenda del diálogo social. De hecho, el V AENC dedica a la "Discapacidad" un capítulo específico -el XIII-, diferenciado del capítulo XII, relativo a la "Igualdad entre mujeres y hombres".

Bajo ese escenario de partida, el enfoque del V AENC es superar la mera incorporación aislada de cláusulas destinadas a reproducir obligaciones legales o reglamentarias -como había sido la tónica habitual hasta ahora- para avanzar hacia el establecimiento de un "marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad", a través de la "transversalización de la discapacidad en el ámbito de la negociación colectiva". Desde esta perspectiva, la negociación colectiva está llamada a desempeñar un papel más activo en la eliminación de los obstáculos que afrontan las personas con discapacidad en su vida laboral, recurriendo, en su caso, a la incorporación de acciones positivas cuando se constate la existencia de situaciones desiguales de partida. Con ello se pretende promover una consideración más amplia de la discapacidad dentro del contenido de los convenios colectivos y, en última instancia, avanzar en la efectividad del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral⁵⁹.

⁵⁸ En concreto, los términos del Preámbulo son los siguientes: "La igualdad entre mujeres y hombres se mantiene en un apartado con compromisos específicos, pero además apostamos por una visión trasversal que integre, con perspectiva de género, medidas en el ámbito de la estructura salarial, los sistemas de clasificación profesional o los instrumentos de flexibilidad interna en aras a una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Abordamos también la necesidad de actuar en materia de integración plena en el empleo de las personas con discapacidad y frente a las discriminaciones ante la diversidad y la integración de las personas LGTBI y de afrontar, de manera decidida en nuestro ámbito de responsabilidad, las violencias sexuales y de género, proteger a las víctimas y convertir los centros de trabajo en espacios seguros".

⁵⁹ Las ideas aquí expuestas constituyen una síntesis de parte del contenido del capítulo XIII -"Discapacidad"- del V AENC.

Este planteamiento genérico se concreta en distintas líneas de actuación. En particular, el V AENC propone que los convenios colectivos incorporen "disposiciones que contribuyan a la efectiva aplicación de cuestiones como las adaptaciones de puestos de trabajo, ajustes razonables, accesibilidad universal, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, formación y promoción profesional, condiciones laborales, adaptación y ajustes del tiempo de trabajo por razón de discapacidad, etc.". Por otra parte, el Acuerdo presta una atención específica a la discapacidad sobrevenida, respecto de la cual se señala expresamente la conveniencia de adoptar "las medidas necesarias para mantener el empleo", tales como, la "adaptación del puesto de trabajo" o los "procesos de movilidad funcional a puestos adaptados a la nueva situación, asociados a procesos de formación y recualificación". Finalmente, propone el establecimiento de "mecanismos de seguimiento y evaluación de las cláusulas recogidas en los convenios y de su impacto social, así como medidas correctoras a la vista del resultado de dicha evaluación". Otro aspecto de indudable relevancia -aunque no constituya el objeto específico de este trabajo- es la compleja mirada con la que el V AENC aborda la necesidad de garantizar la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres con discapacidad. Al respecto, el Acuerdo reconoce implícitamente que la discriminación por razón de discapacidad puede concurrir con otras desigualdades estructurales, particularmente la de género, lo que exige tener en cuenta esta realidad en el diseño de las medidas orientadas a promover la igualdad en el ámbito laboral⁶⁰.

Ahora bien, la discapacidad no solo es objeto de tratamiento específico en el capítulo XIII del V AENC, sino que también aparece proyectada, aunque de forma menos directa, en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, materia a la que

⁶⁰ Este apartado constituye, nuevamente, una síntesis de parte del contenido del capítulo XIII del V AENC.

el Acuerdo también dedica un capítulo propio, el VIII⁶¹. De este modo, la discapacidad deja de vincularse exclusivamente con el principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo para comenzar a conectarse también con las políticas de prevención y de protección de la salud en el trabajo. Esta aproximación no resulta irrelevante, pues en esta materia permite una lectura del Acuerdo en un sentido amplio, en el que la situación de las personas con discapacidad se aborda, también, desde la necesidad de adaptar las condiciones de trabajo y de gestionar adecuadamente las consecuencias que los problemas de salud pueden tener sobre la continuidad de la relación laboral.

En efecto, del análisis del capítulo VIII del V AENC, dedicado a la seguridad y salud en el trabajo, se desprenden diversas razones que permiten establecer esta aproximación. En primer lugar, el Acuerdo señala que la gestión preventiva en las empresas debe tener en cuenta la diversidad de las personas trabajadoras, mencionando expresamente la discapacidad. Con ello, la discapacidad se incorpora como un factor a considerar en la organización de la actividad preventiva, lo que implica que las medidas de prevención deben adaptarse también a las condiciones específicas de estos trabajadores. Esta orientación abre la puerta a integrar la discapacidad en la evaluación de riesgos.

En segundo lugar, destaca la consideración de la adaptación de las condiciones y de los puestos de trabajo desde una lógica preventiva. Hasta ahora, dicha adaptación se vinculaba fundamentalmente a la promoción de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. Sin embargo, en el V AENC esta medida se proyecta también

⁶¹ También el III AENC dedicaba un capítulo específico -el capítulo 7- a la "Seguridad y salud en el trabajo". Sin embargo, la discapacidad no formaba parte de su contenido. Como ya se ha señalado, en dicho Acuerdo la discapacidad se abordaba exclusivamente desde la perspectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo, materia a la que se dedicaba el capítulo 6, sin establecerse una conexión expresa con el ámbito de la salud laboral.

sobre el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, al concebirse como un instrumento dirigido a adecuar las condiciones laborales a las características de cada sector, de cada organización empresarial y de sus plantillas. Desde esta perspectiva, la adaptación del trabajo deja de entenderse exclusivamente como un mecanismo de inclusión laboral de las personas con discapacidad para adquirir, además, una dimensión claramente preventiva orientada a la protección de la salud del conjunto de las personas trabajadoras

En tercer lugar, hay que referir la especial atención que presta el V AENC a la gestión de la reincorporación al trabajo después de bajas de larga duración, lo que, sin duda, debe ponerse en relación con la atención que presta el referido Acuerdo a la discapacidad sobrevenida y al mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras afectadas, cuestión que en el III AENC aparecía de forma mucho más difusa. Desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral esto tiene una implicación clara: la acción preventiva no puede quedar limitada, únicamente, a evitar accidentes o enfermedades profesionales, sino que también debe atender a la gestión de las consecuencias laborales derivadas de los problemas de salud de las personas trabajadoras. En este sentido, el enfoque del V AENC se aproxima a las políticas europeas de *return to work*⁶², entendidas como instrumentos esenciales para garantizar la permanencia o la reincorporación al empleo de las personas trabajadoras con problemas de salud y de discapacidad, toda vez que resultan fundamentales para facilitar el mantenimiento y retorno al empleo.

En cuarto lugar, y muy significativa, es la relevancia que, desde la perspectiva de seguridad y salud en el trabajo, otorga el VAENC al envejecimiento de las plantillas y con ello a la necesidad de adaptar la prevención a esa circunstancia. Esto es muy relevante porque muchas situaciones de

⁶² Entre otros muchos documentos, al respecto, puede citarse el Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021–2027: La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación (COM(2021) 323 final).

discapacidad aparecen a lo largo de la vida laboral, lo que de nuevo conecta la gestión preventiva con la adaptación del trabajo a personas trabajadoras con limitaciones funcionales. En fin, aunque el acuerdo no lo formula expresamente en términos de discapacidad, el vínculo es evidente.

De lo expuesto se desprende una diferencia significativa entre ambos acuerdos. Mientras que en el III AENC la discapacidad se abordaba esencialmente desde la perspectiva de la igualdad de trato y la inclusión laboral, y la seguridad y salud en el trabajo se desarrollaba dentro de una lógica preventiva tradicional, sin una conexión explícita entre ambos ámbitos, el V AENC introduce un enfoque más amplio. En él, la inclusión laboral de las personas con discapacidad comienza a vincularse también con la adaptación de las condiciones de trabajo, la gestión de la reincorporación tras problemas de salud y el mantenimiento del empleo, aproximando así las políticas de discapacidad a las estrategias de seguridad y salud en el trabajo. Sí en es cierto que, aunque en la actualidad, marzo de 2026, la vigencia formal de este último acuerdo ha decaído y las organizaciones firmantes se encuentran a la espera de la eventual aprobación de un VI AENC, las orientaciones contenidas en estos acuerdos suelen continuar operando como referencia práctica en los procesos de negociación colectiva incluso una vez expirado su período formal de vigencia.

3. CLÁUSULAS CONVENCIONALES SOBRE LA ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El propósito de este apartado es analizar, a partir de una muestra suficientemente amplia de convenios colectivos, las cláusulas que abordan la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad en la empresa, con el fin de posibilitar que las personas con discapacidad, o, en un sentido más amplio, aquellas con condiciones particulares de salud, puedan compensar las desventajas a las que se enfrentan, como garantía de la plena igualdad en el ámbito laboral.

A tal efecto, se ha examinado el contenido de convenios colectivos estatales, sectoriales y de empresa aprobados

entre los años 2023 y 2025, con el objetivo de comprobar en qué medida el contenido del V AENC, aprobado en 2023, ha tenido proyección y materialización en la práctica negociadora. La búsqueda se llevó a cabo a través de la base de datos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Dado que no se trata de un estudio exhaustivo que abarque la totalidad de los convenios aprobados ni de una muestra estrictamente representativa, no es posible extraer conclusiones definitivas. Antes bien, se pretende únicamente identificar tendencias en la negociación colectiva de las que puedan derivarse enseñanzas útiles de cara al futuro.

3.1. CUESTIONES TERMINOLÓGICAS

Lamentablemente, en el año 2026 todavía se encuentran cláusulas convencionales que emplean una terminología claramente obsoleta, cuando no directamente peyorativa y, en última instancia, contraria al marco constitucional⁶³. Así, subsisten convenios colectivos que utilizan términos como "discapacitado"⁶⁴, "minusválido" o "minusvalía"⁶⁵, con una

⁶³ Véase art. 49 de la CE, redactado por el artículo único de la Reforma del artículo 49 de la Constitución Española, de 15 de febrero de 2024 (BOE de 17 febrero 2024).

⁶⁴ Entre los muchos ejemplos existentes que todavía mantienen el concepto de "discapacidad", "discapacitado" o "persona discapacitada" en lugar de "persona con discapacidad", pueden citarse los siguientes: CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE de 28 febrero 2024); CC de Nortegas (BOE de 1 febrero 2024); CC de Airbus Defence and Space, SAU; Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (BOE de 17 mayo 2025); CC de Serveo Servicios, SAU, y los trabajadores adscritos al servicio de restauración y atención a bordo de los trenes (BOE de 13 septiembre 2024); y CC de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 29 agosto 2025).

⁶⁵ Los términos "minusválido" y "minusvalía" se han identificado, entre otros, en los siguientes convenios: en el CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 28 febrero 2024), al contemplar "ayudas económicas por hijo minusválido" (anexo VI); en el CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE de 24 octubre 2024), al aludir a la promoción de "actuaciones para la rehabilitación profesional y la reincorporación de quienes hayan sufrido minusvalía

frecuencia superior a la que cabría esperar en el contexto normativo y social actual.

Otras veces el término utilizado es el clásico de “capacidad disminuida”⁶⁶ para referirse al cambio de condiciones o aptitudes de las personas trabajadoras. En otros casos, el término “disminuido” se utiliza en un contexto nada relacionado con la discapacidad, sino con el rendimiento de las personas⁶⁷.

Con todo, ya son varios los ejemplos de cláusulas que hacen uso de una terminología mucho más adecuada e inclusiva. Entre otros, cuando se alude a la “diversidad funcional” para referirse al colectivo regulado en la LGDPD⁶⁸, aunque a veces

trabajando en las empresas del sector” (art. 41); así como en el CC de European Air Transport Leipzig GmbH, Sucursal en España (BOE de 7 julio 2025), al establecer ayudas “para aquellos trabajadores que tengan hijos a su cargo con algún tipo de minusvalía certificada” (art. 42).

⁶⁶ Art. 21 del CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE de 22 marzo 2023) que bajo la rúbrica “capacidad disminuida” dispone que “las empresas acoplarán al personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, antes de la jubilación, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones (...)”. Algo parecido sucede con el contenido del art. 81 del CC general del sector de la construcción (BOE de 23 septiembre 2023) sobre el “Personal con discapacidad” cuando señala que “El personal que, por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen (...)”. La persona trabajadora que no esté conforme con su paso a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente”.

⁶⁷ En concreto, en el art. 12 del CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 26 septiembre 2024), cuando se refiere a la situación adversa del mercado inmobiliario como aquella en la que “en el mismo período de noventa días el volumen de operaciones concertadas por la oficina en la que preste servicios el comercial afectado haya disminuido en relación con el promedio de operaciones concertadas durante el mismo período del ejercicio anterior en términos homogéneos de comparación (...)”.

⁶⁸ Así claramente en el art. 44 del CC Eltec IT Services, SL (BOE de 31 mayo 2025) que al referirse a la “Integración laboral de las personas con diversidad funcional” (art. 44) las define como las “personas a las que se refiere la legislación española en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, el Real Decreto 364/2005 y TRET, que es el concepto que recoge la Organización Mundial de la Salud en la Clasificación Internacional del

dentro de la misma disposición convencional, sin una clara delimitación del concepto⁶⁹; también, cuando entre las causas prohibidas de discriminación se incluye a la "diversidad cognitiva y/o física"⁷⁰; igualmente, cuando el convenio colectivo define las "personas con discapacidad" como "personas con discapacidades diferentes"⁷¹; en otros casos, cuando se regula el trabajo de las personas con discapacidad bajo la rúbrica de "trabajo de colectivos especiales"⁷²; o, simplemente, cuando se utiliza "persona con discapacidad" que, frente a otras alternativas, es una de las más correctas⁷³.

Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud y que la legislación internacional y las asociaciones representantes de personas con diversidad funcional emplean de forma mayoritaria (...)".

⁶⁹ Art. 29 del CC Eltec IT Services, SL (BOE de 31 mayo 2025) que al regular el "Principio de no discriminación por razón de diversidad funcional" dispone que "las partes se comprometen a asegurar el principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas con diversidad funcional que sean contratadas, que habrán de disfrutar de los mismos derechos que el resto de la plantilla. Este compromiso pretende, junto a otras medidas, promover y facilitar la integración social de las personas con discapacidad, así como garantizar y proteger el empleo de las mismas, y su conciliación de vida familiar y profesional".

⁷⁰ Art. 42 CC estatal de restauración colectiva (BOE de 20 junio 2025).

⁷¹ Art. 12 CC estatal para la acuicultura (BOE de 3 mayo 2024) sobre formas de contratación, entre las que incluye, los contratos de personas con discapacidad señalando lo siguiente: "La empresa que emplee un número de personas trabajadoras de 50 o más, estará obligada a que de entre ellas, al menos, un 2 % sean personas con capacidades diferentes. Reservando para ellas, aquellos puestos de trabajo factibles por capacitación que pudieran desarrollar (...)".

⁷² Art. 18 CC estatal de restauración colectiva (BOE de 20 junio 2025).

⁷³ La terminología "persona con discapacidad" es la empleada de forma sistemática en las cláusulas que se refieren a este colectivo, tanto en su condición de personas trabajadoras como en la de sus familiares, en el CC estatal de restauración colectiva (BOE de 20 junio 2025). Esta misma opción terminológica se observa igualmente en el CC estatal de comercio minorista de droguerías y perfumerías (BOE de 20 diciembre 2024), en el CC estatal del sector de agencias de viajes y en el CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE de 22 marzo 2023).

3.2. CLÁUSULAS GENÉRICAS Y DECLARACIONES PROGRAMÁTICAS

Son varios los convenios, tanto de sector como de empresa, que incorporan cláusulas con referencias genéricas al principio de igualdad de trato y no discriminación, si bien solo en algunos casos -no de forma sistemática- aparece la discapacidad entre los factores de protección⁷⁴. Por el contrario, la consideración de la salud a estos efectos presenta un carácter claramente residual, limitada solo a supuestos aislados⁷⁵. Junto a ello, se identifican también disposiciones convencionales en las que, pese a formular declaraciones generales sobre igualdad y no discriminación, se omite toda referencia a la discapacidad y, con mayor razón, a la salud⁷⁶. Finalmente, no faltan normas en las que el reconocimiento de este principio se circunscribe

⁷⁴ Entre los de sector, pueden mencionarse, los siguientes: el CC estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE de 16 abril 2025); el CC de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (BOE de 5 noviembre 2025); el CC de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE de 30 marzo 2024); el CC estatal de gestorías administrativas (BOE de 30 agosto 2024); y el CC estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE de 7 diciembre 2023).

⁷⁵ Entre ellos destaca el VII CC de Airbus Defence and Space, SAU; Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (BOE de 17 mayo 2025), cuya disposición adicional 7ª, tras enunciar en varias ocasiones las causas de prohibición de diferencias de trato sin incluir la discapacidad ni la enfermedad, sí incorpora expresamente ambos factores al disponer que “las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de (...) discapacidad; enfermedad; (...)”.

⁷⁶ En este sentido, repárese en la disposición transitoria sexta del CC estatal del sector de prensa diaria (BOE de 19 junio 2024) que bajo el rótulo de “Recomendaciones en materia de empleo e igualdad de oportunidades en el sector de prensa diaria” incluye expresamente el principio de igualdad en el sentido de que las partes se comprometen a “promover el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como a eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio, tanto directo como indirecto, por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, así como por razón de lengua”. Como puede apreciarse, ni el precepto citado ni el resto del articulado del CC contienen referencia alguna a la discapacidad.

exclusivamente⁷⁷ -o preferentemente⁷⁸- a la igualdad por razón de sexo, evidenciando así un enfoque restrictivo en la delimitación de los factores de discriminación protegidos. No obstante, llama la atención alguna cláusula en la que, en la definición del principio de igualdad de oportunidades, inmediatamente a continuación del reconocimiento de la igualdad de trato entre hombres y mujeres, se reconoce expresamente la prohibición de discriminación por razón de discapacidad⁷⁹. Con todo, también existe algún supuesto en el que el convenio no incorpora ninguna disposición de carácter general relativa al principio de igualdad y no

⁷⁷ Véase, al respecto, el art. 9 del CC estatal de comercio minorista de droguerías y perfumerías (BOE de 20 diciembre 2024), que, bajo la rúbrica "Principio general de igualdad y no discriminación", dispone que: "El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la contratación, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, las de conciliación y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales (...)". En términos análogos se pronuncian el resto de referencias convencionales al principio de igualdad y no discriminación, que circunscriben su alcance, de forma prácticamente exclusiva, a la igualdad por razón de sexo. En el mismo sentido, el CC estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE de 26 julio 2023), que sí contiene previsiones sobre la igualdad y no discriminación por razón de sexo, pero ninguna sobre el resto de causas de discriminación prohibidas.

⁷⁸ En esta línea, repárese en el CC estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE de 7 diciembre 2023), cuyo Capítulo XIII sobre "Igualdad y no discriminación" -arts. 52 ss- se dedica, preferentemente, a prever disposiciones sobre la igualdad entre mujeres y hombres, dedicando un solo precepto, al resto de causas de discriminación, entre ellas, la discapacidad. Lo mismo sucede en el CC estatal de comercio minorista de droguerías y perfumerías (BOE de 20 diciembre 2024) y en el CC de reforma juvenil y protección de menores (BOE de 16 diciembre 2024).

⁷⁹ Art. 55.1 del CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE de 2 septiembre 2023) y art. 72 del CC de SafetyKleen España, SA (BOE de 26 julio 2026).

discriminación⁸⁰ y otros para los que tópicos, tales como, la discapacidad y la salud no existen⁸¹.

Más allá de las declaraciones genéricas o de carácter programático, carentes de previsiones concretas, en algunos convenios colectivos las alusiones a la discapacidad se circunscriben a aspectos específicos del desarrollo de la relación laboral, sin proyectarse de manera transversal sobre el conjunto de sus fases. Así ocurre, en particular, cuando se contempla únicamente como una circunstancia relevante en el acceso al empleo⁸². En otros, a un precepto en el apartado de faltas y sanciones para sancionar el trato discriminatorio, entre otros motivos, por discapacidad⁸³.

⁸⁰ Así sucede en el CC de Recuperación de Materiales Diversos, SA (BOE de 19 julio 2023), en el CC de Bellota Herramientas, SLU, y Bellota Agrisolutions, SLU (BOE de 29 diciembre 2025) y CC de Evolutio Cloud Enabler, SAU (BOE de 29 agosto 2025).

⁸¹ Entre ellos, cabe citar los siguientes: el CC de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (BOE de 3 julio 2023), el CC de Aparca&Go, SL (BOE de 9 enero 2024) y el CC de Otis Mobility, SA (BOE de 16 febrero 2024). En el ámbito sectorial, entre otros, el CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE de 10 marzo 2023). En ninguno de ellos se contiene mención alguna a la discapacidad, a la diversidad funcional ni a la adaptación del puesto de trabajo.

⁸² Anexo I del CC de Babé y Cía, SL (BOE de 20 diciembre 2025) en el que en lo relativo al acceso al empleo en la empresa, se incluye la siguiente previsión: "En todo caso, los criterios a utilizar en las ofertas de empleo y en los procedimientos de selección serán objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua".

⁸³ Art. 63 del CC general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública (BOE de 14 mayo 2024), que califica de falta muy grave "Cualquier discriminación por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el

Un compromiso expreso con la situación de discapacidad de las personas trabajadoras se refleja en disposiciones convencionales específicas. Así, en el ámbito del trabajo a distancia, algunos convenios colectivos prevén medidas orientadas a la adecuación de los equipos e instrumentos de trabajo a las necesidades del colectivo⁸⁴. En este mismo contexto, y dentro de la propia norma convencional, se incorporan también previsiones dirigidas a concretar el deber empresarial de vigilancia respecto de estas personas trabajadoras⁸⁵.

De los convenios colectivos examinados, no son pocos los que toman en consideración la discapacidad únicamente a efectos de reproducir el contenido de determinados preceptos legales. Así, en algunos casos se transcribe de forma prácticamente literal el artículo 25 de la LPRL⁸⁶, lo que parece responder a una mera función de recordatorio de la situación de las personas trabajadoras con discapacidad -en el

ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral”.

⁸⁴ Art. 54.4 del CC estatal para la acuicultura (BOE de 3 mayo 2024): “Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo. En el caso de personas trabajadoras con discapacidad, la empresa asegurará que esos medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa”.

⁸⁵ Art. 54.6 del CC estatal para la acuicultura (BOE de 3 mayo 2024): “La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, sus circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad. Las personas trabajadoras deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos”.

⁸⁶ Por ejemplo, el CC estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE de 26 julio 2023), cuyo art. 39, a la hora de regular los “Trabajos en pantallas. Prevención de Riesgos” reproduce literalmente el contenido del art. 25 de la LPRL.

supuesto mencionado, en relación con el trabajo con pantallas-, probablemente con la finalidad de garantizar su consideración en las evaluaciones de riesgos y en la adopción de medidas preventivas y de protección. Más allá de esta remisión, el citado convenio no incorpora previsiones específicas adicionales dirigidas al colectivo, ni siquiera en ámbitos como los ajustes razonables o la accesibilidad universal.

En otros convenios, se reiteran, con un margen muy limitado de innovación, algunas de las medidas legalmente previstas para favorecer el acceso de las personas con discapacidad al empleo ordinario y su permanencia en el mismo. En particular, resulta habitual la reproducción del artículo 42 de la LGDPD, sin referencia alguna a las otras medidas de inserción laboral previstas por el legislador, como los ajustes razonables (art. 40) o los servicios de empleo con apoyo (art. 41)⁸⁷.

Por último, en este escenario de declaraciones genéricas, debe hacerse referencia a aquellas normas convencionales que toman en consideración la discapacidad o la condición de salud casi exclusivamente a efectos de regular permisos y excedencias de las personas trabajadoras, lo que constituye una práctica relativamente extendida. En estos supuestos, además, la referencia a la discapacidad o a la condición de salud no suele proyectarse sobre la propia persona trabajadora, sino, en la mayoría de los casos, sobre sus familiares, en cuanto sujetos causantes del correspondiente

⁸⁷ En este sentido, el art. 16 del CC estatal de comercio minorista de droguerías y perfumerías (BOE de 20 diciembre 2024), bajo la rúbrica "Fomento del empleo de personas trabajadoras con discapacidad", se limita a reproducir lo relativo a la cuota de reserva de puestos de trabajo en empresas públicas y privadas prevista en el art. 42 de la LGDPD, sin incorporar referencia alguna a otras medidas legalmente contempladas, como los ajustes razonables del art. 40 o los servicios de empleo con apoyo. En términos análogos se pronuncian el art. 18 del CC estatal de restauración colectiva (BOE de 20 junio 2025), el art. 33 del CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 26 septiembre 2024) y el art. 32 del CC de reforma juvenil y protección de menores (BOE de 16 diciembre 2024).

derecho. Se trata, en todo caso, de previsiones numerosas, si bien carentes de elementos cualitativos especialmente relevantes⁸⁸.

3.3. CLÁUSULAS DE ADAPTACIÓN DEL ENTORNO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN SITUACIONES DE DISCAPACIDAD

Como se ha señalado de manera reiterada a lo largo del presente trabajo, la adopción de medidas orientadas a la adaptación del puesto de trabajo y a la garantía de la accesibilidad en el entorno empresarial, en atención a las necesidades específicas de las personas con discapacidad, lo que ha de extenderse también a la salud, constituye una de las principales medidas de fomento del empleo ordinario de este colectivo, prevista en el artículo 40 de la LGDPD. Junto a esta, el legislador configura otras medidas complementarias, entre las que destacan los servicios de empleo con apoyo (art. 41) y la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad (art. 42). Sin embargo, las referencias en la negociación colectiva a la adaptación del puesto de trabajo y a la accesibilidad presentan un carácter meramente puntual, erigiéndose la cuota de reserva en la disposición predominante. Por otra parte, la ordenación convencional de esta última se limita, en gran medida, a reproducir casi literalmente el contenido del artículo 42 de la LGDPD, sin introducir, casi nunca, innovaciones, ni mejoras sustanciales.

⁸⁸ Entre otros, CC estatal del sector de prensa diaria (BOE de 19 junio 2024). Sus menciones a la discapacidad son puntuales, prácticamente limitadas al reconocimiento de permisos o excedencias por cuidados de familiares con discapacidad y para regular el acoso discriminatorio, incluyendo la discapacidad entre las causas de discriminación. Sobre el reconocimiento genérico al respeto al principio de igualdad y no discriminación, ya se dijo con anterioridad que, entre las causas prohibidas de discriminación, no se incluye la discapacidad. Otros ejemplos en el mismo sentido: CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE de 2 septiembre 2023), CC general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública (BOE de 14 mayo 2024), CC del Grupo Supermercados Carrefour (BOE de 14 junio 2023) y CC de Teleinformática y Comunicaciones SA (BOE de 19 junio 2024).

Con todo, las manifestaciones de adaptación y accesibilidad en relación con la discapacidad, aunque puntuales, son varias. Por ejemplo, cuando se dispone el destino por la empresa de las "personas con discapacidad" "a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándosele la clasificación profesional que proceda de acuerdo con sus nuevos cometidos"⁸⁹; para remitirse o para reproducir el contenido del art. 25 de la LPRL⁹⁰; y cuando "la accesibilidad y adaptación de los procesos selectivos" se incluye entre los principios generales de la promoción interna en la AEAT "para garantizar la incorporación efectiva de las personas con discapacidad"⁹¹.

En este contexto, no pueden valorarse positivamente aquellas cláusulas que prohíben la discriminación de las personas con discapacidad en la empresa "siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate"⁹², como si no existiera un deber empresarial de adoptar medidas de adaptación dirigidas a prevenir o compensar las desventajas derivadas de la discapacidad, en garantía de la plena igualdad en el trabajo. Por el contrario, merecen una valoración claramente favorable aquellas cláusulas que promueven acciones de formación profesional "debidamente adaptadas a las distintas discapacidades que puedan presentar las personas trabajadoras, de tal forma que puedan participar en igualdad de condiciones que el conjunto de la plantilla"⁹³. O

⁸⁹ Art. 81 del CC general del sector de la construcción (BOE de 23 septiembre 2023).

⁹⁰ Art. 17 del CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE de 2 septiembre 2023).

⁹¹ Art. 13 del CC del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (BOE de 25 julio 2025).

⁹² Art. 72 del CC de SafetyKleen España, SA (BOE de 26 julio 2025).

⁹³ Art. 18 del CC estatal de restauración colectiva (BOE de 20 junio 2025). Existen otros ejemplos que apuestan por la formación de las personas con discapacidad, por ejemplo, el art. 108 del CC de Nortegas (BOE de 1 febrero 2024).

simplemente las que apuestan por la promoción de la formación del colectivo⁹⁴

Por otra parte, resulta llamativo que en algunos convenios colectivos se reconozca el derecho a la adaptación del puesto de trabajo de las personas con discapacidad únicamente cuando esta circunstancia concurre con otros factores de diferenciación, como sucede con las pertenecientes al colectivo LGTBI⁹⁵. En contraste, existen convenios colectivos que incorporan cláusulas dirigidas a la adaptación de las condiciones de trabajo ante la concurrencia de temperaturas extremadamente elevadas derivadas de fenómenos meteorológicos adversos⁹⁶.

Por el contrario, referencias convencionales a la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, en el sentido del art. 42 de la LGDPD y las más de las veces para reproducir el contenido literal del precepto, existen muchas⁹⁷. Otras veces, ni siquiera para reproducir el art. 42 de la LGDPD sino simplemente para remitirse a él y para recordar la necesidad de su cumplimiento⁹⁸.

Con todo, más allá de su literalidad, merecen una valoración positiva aquellas cláusulas que prevén la idoneidad de los puestos de trabajo objeto de reserva, en la medida en que identifican "las actividades y los puestos de trabajo que pueden presentar menores dificultades para su cobertura por

⁹⁴ Art. 108 del CC de Nortegas (BOE de 1 febrero 2024).

⁹⁵ En concreto, véase disposición final primera CC del Grupo ASV (BOE de 31 mayo 2025), bajo la rúbrica "Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI".

⁹⁶ Art. 74 bis CC general del sector de la construcción (BOE de 23 septiembre 2023).

⁹⁷ Entre otras, art. 32 del CC de reforma juvenil y protección de menores (BOE de 16 diciembre 2024).

⁹⁸ Art. 33 del CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 26 septiembre 2024): "Cumplimiento de la cuota de reserva a favor de personas con discapacidad. Las empresas del sector cumplirán el mandato legal que obliga a las de más de cincuenta trabajadoras/es a la contratación de un 2 por ciento de personal con discapacidad física o sensorial, salvo que opten por alguna de las medidas alternativas al cumplimiento de dicha cuota de reserva previstas en la legislación vigente".

personas con discapacidad”⁹⁹. Asimismo, resultan destacables aquellas previsiones que atribuyen a la empresa, previo informe del equipo técnico, la determinación de los puestos a reservar, atendiendo no solo a las características de los distintos grados de discapacidad, sino también “a las adaptaciones necesarias del puesto”¹⁰⁰. En algunos convenios, además, se toma en consideración la situación de discapacidad de las personas trabajadoras a efectos de ordenar las preferencias entre colectivos en supuestos de no desplazamiento, situando a las personas con “discapacidad física y/o psíquica” en el segundo lugar de preferencias para no ser desplazados¹⁰¹.

Por último, existen convenios colectivos que, siendo conscientes de la necesidad de adaptar el puesto de trabajo a las condiciones de la persona trabajadora, solo prevén esta posibilidad para el supuesto de gestación de las trabajadoras¹⁰². Y en otros -no pocos- en los que no existe ninguna mención al deber empresarial de adaptación de las

⁹⁹ Art. 18 del CC estatal de restauración colectiva (BOE de 20 junio 2025).

¹⁰⁰ Art. 32 del CC de reforma juvenil y protección de menores (BOE de 16 diciembre 2024).

¹⁰¹ Art. 25 del Convenio colectivo de industrias de ferralla 2023-2024 (BOE de 16 febrero 2024).

¹⁰² Art. 58 del CC estatal de comercio minorista de droguerías y perfumerías (BOE de 20 diciembre 2024). Se trata de la adaptación previa al cambio de puesto de trabajo en el sentido del art. 26 de la LPRL. Es el único supuesto de adaptación del trabajo a las condiciones de la persona trabajadora. Lo mismo sucede en el CC estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE de 26 julio 2023), cuyo art. 39, en lo que se refiere a la prevención de riesgos laborales de los trabajos en pantallas, reproduce el contenido del art. 26 de la LPRL, por lo tanto, la adaptación del puesto de trabajo a la situación de embarazo, parto reciente o lactancia de la trabajadora afectada. Lo mismo en el art. 66 del CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE de 22 marzo 2023) y en el art. 54 del CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 26 septiembre de 2024).

condiciones de trabajo a la eventual discapacidad de la persona trabajadora¹⁰³.

3.4. CLÁUSULAS DE ADAPTACIÓN DEL ENTORNO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO POR RAZONES DE SALUD

Por último, en lo que respecta a las cláusulas convencionales relativas a la adaptación del entorno laboral y de las condiciones de trabajo en atención al estado de salud de las personas trabajadoras, el panorama que ofrece la negociación colectiva puede calificarse de notablemente asistemático. En efecto, las situaciones que se contemplan como desencadenantes de tales adaptaciones son extraordinariamente heterogéneas y carecen de una mínima sistematicidad u orden. Así, no resulta claro si dichas cláusulas se refieren a supuestos de incapacidad permanente en los términos de la LGSS, a situaciones de ineptitud sobrevenida conforme al ET o a la LPRL, a la discapacidad definida en la LGDPD o, de manera más genérica, a la salud en sentido amplio, generando con ello una notable inseguridad interpretativa.

Como muestra de esta amplia casuística, pueden traerse a colación cláusulas convencionales en las que se prevé la adaptación del personal "con problemas de salud"¹⁰⁴,

¹⁰³ Entre otros: CC general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública (BOE de 14 mayo 2024); CC de Informática y Comunicaciones SA (BOE de 19 junio 2024); CC de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (BOE de 11 octubre 2025); CC estatal del sector de prensa diaria (BOE de 19 junio 2024); y CC de Airbus Defence and Space, SAU; Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (BOE de 17 mayo 2025).

¹⁰⁴ Art. 95 del CC de Serveo Servicios, SAU, y los trabajadores adscritos al servicio de restauración y atención a bordo de los trenes (BOE de 16 diciembre 2024): "La empresa estará obligada a informar a los Comité de Salud Laboral de las vacantes susceptibles de ser cubiertas por personal con problemas de salud para ejercer sus funciones en sus puestos de trabajo. Dichos puestos deberán ser ofertados dando prioridad para la cobertura de dichas vacantes a los/as trabajadores/as que hayan solicitado previamente la adaptación de su puesto de trabajo por motivos de salud. La solicitud deberá quedar acreditada mediante los correspondientes certificados médicos emitidos por especialistas de la Seguridad Social".

formulada en estos términos de carácter genérico; en otros supuestos, se dispone la adopción de “medidas de formación y readaptación profesional” en situaciones de “ineptitud sobrevenida por enfermedad o por motivos psicofísicos”, que no constituirán causa de extinción del contrato de trabajo¹⁰⁵; asimismo, se contempla la adaptación del puesto mediante medidas de movilidad –funcional- orientadas a la protección de la salud del personal, en casos de “disminución de capacidad y por razones de salud y/o posibilidades de rehabilitación”¹⁰⁶, así como respecto de personas con “diversidad funcional”; por otro lado, se alude a la existencia de un procedimiento de “adaptación y cambios de puesto de trabajo por motivos médicos”¹⁰⁷, o a supuestos en los que dicha adaptación procede “cuando el personal tenga limitadas sus capacidades físicas”¹⁰⁸; y, finalmente, en otros casos, con un elevado grado de abstracción, se establece que las empresas deberán adoptar las medidas adecuadas para la “adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad del mismo, en función de los requisitos y características del puesto y de las necesidades de cada situación concreta”¹⁰⁹. La casuística es tan amplia que en un solo precepto convencional se prevén medias de adaptación, reubicación y suspensión en las siguientes situaciones: a los “especialmente sensibles en cuanto aquellos que, por sus características personales, estado biológico o por su

¹⁰⁵ Art. 162.1 del CC profesional entre la Entidad Pública Empresarial ENAIRE y el colectivo de controladores de tránsito aéreo (BOE de 24 agosto 2024).

¹⁰⁶ Art. 44 del CC de Eltec IT Services, SL (BOE de 31 mayo 2025).

¹⁰⁷ Art. 52.3 del CC de Airbus Defence and Space, SAU; Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (BOE de 17 mayo 2025): “El Comité Interempresas de Seguridad y Salud Laboral junto con el servicio de prevención analizarán el establecimiento de un procedimiento que agilice la adaptación y los cambios de puestos de trabajo por motivos médicos”.

¹⁰⁸ Art. 52.4 del CC de Airbus Defence and Space, SAU; Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (BOE de 17 mayo 2025): “Será responsabilidad del servicio de prevención el tratamiento, análisis y propuestas de solución, en los casos en los que sea aconsejable un cambio de puesto de trabajo, del personal que tenga limitadas sus capacidades físicas”.

¹⁰⁹ Art. 109 del CC de Nortegas (BOE de 1 febrero 2024).

discapacidad (física, psíquica o sensorial) requieran un mayor nivel de protección". Entre tales supuestos, la disposición incluye expresamente a: a) Trabajadoras embarazadas, con parto reciente o en período de lactancia. b) Trabajadores menores de edad. c) Discapacidad temporal o permanente. d) Trabajadores de edad avanzada. e) Sensibilización a determinados agentes. f) Vulnerable por convalecencia o por tratamiento médico invalidante para ciertas tareas. g) Estado biológico (enfermedad, cansancio, inmunodeficiencia, etc.). h) Especial predisposición o susceptibilidad. i) Falta de experiencia o por reciente incorporación. j) Cualquier otro que pueda implicar en el desarrollo de su actividad laboral una mayor situación de peligro"¹¹⁰. En otras ocasiones, algún convenio identifica la discapacidad con las consecuencias de la incapacidad permanente¹¹¹.

Resulta especialmente positiva la inclusión de algunas cláusulas convencionales que prestan una atención específica al retorno al trabajo mediante la correspondiente adaptación tras un problema de salud, en particular en supuestos de "drogodependencia y alcoholismo"¹¹². En otras ocasiones, sin embargo, la reincorporación al trabajo se contempla sin prever medida alguna de adaptación, lo que resulta claramente criticable¹¹³.

Como medida preventiva frente a futuros daños y en la búsqueda de una concepción integral de la salud del personal, cabe destacar aquellas cláusulas que disponen la organización de los equipos de trabajo de modo que "eviten cualquier perjuicio para la salud o una fatiga adicional a la

¹¹⁰ Art. 42 del CC de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (BOE de 12 julio 2023).

¹¹¹ Art. 21 del Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE de 7 diciembre 2023).

¹¹² Anexo I del CC de Serveo Servicios, SAU, y los trabajadores adscritos al servicio de restauración y atención a bordo de los trenes (BOE de 13 septiembre 2024), en el que se prevé un "seguimiento del proceso de vuelta al trabajo, para comprobar la adaptación".

¹¹³ Art. 162.2 del CC profesional entre la Entidad Pública Empresarial ENAIRE y el colectivo de controladores de tránsito aéreo (BOE de 24 agosto 2024).

inherente al desempeño de la actividad”¹¹⁴. En esta línea han de incluirse las previsiones de adaptación del trabajo a la avanzada edad del personal -55 años-, siempre que se trate de medidas de mutuo acuerdo¹¹⁵

Como mecanismo de adaptación a las condiciones de salud de las plantillas hay que mencionar la exención de guardias en los supuestos de “enfermedad sobrevenida de la persona trabajadora sin proceso de incapacidad temporal y por prescripción facultativa de médico de la Seguridad Social”¹¹⁶ y no solo por su contenido en sí, sino también por la nitidez del supuesto de hecho al que se refiere la norma.

Nunca está de más recordar entre las previsiones del convenio colectivo dedicadas a la seguridad u salud, se recuerde la aplicación expresa del principio de adaptación del trabajo a la persona¹¹⁷. Con todo, al igual que con la discapacidad, existen convenios en los que no existe ninguna previsión sobre la necesidad de adaptar el puesto de trabajo a las condiciones de salud de la persona trabajadora¹¹⁸.

Por último y como algo anecdótico, llama la atención que en algún convenio colectivo, en lugar de adaptar, el deber del art. 15 de la LPRL se transcribe como el principio de “adoptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a, la concepción de los puestos de trabajo”¹¹⁹.

¹¹⁴ Art. 39 -trabajos en pantallas- del CC estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE de 26 septiembre 2024).

¹¹⁵ Artículo 93 del CC de reforma juvenil y protección de menores (BOE de 16 diciembre 2024) sobre “Adaptación de la actividad laboral”: “De mutuo acuerdo con la entidad o empresa, la persona trabajadora, a partir de los cincuenta y cinco años, podrá acogerse a la reducción de su actividad laboral principal a la mitad de la jornada que se estipula en el convenio colectivo, completando con otras actividades afines a su puesto de trabajo o titulación, el resto de la jornada”.

¹¹⁶ Art. 20 del CC de T-Systems ITC Iberia, SAU (BOE de 12 noviembre 2024).

¹¹⁷ Art. 67 CC del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (BOE de 24 agosto 2024).

¹¹⁸ Entre otros, CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 26 septiembre 2024).

¹¹⁹ Art. 53 del CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE de 29 octubre 2024).

4. IDEAS FINALES

A la luz de todo lo expuesto, pueden formularse algunas consideraciones finales en torno al tratamiento que la negociación colectiva dispensa a la adaptación del entorno laboral por razones de discapacidad y de salud.

En primer lugar, resulta evidente que la incorporación de esta materia en los convenios colectivos continúa siendo todavía incipiente y, en muchos casos, insuficiente desde una perspectiva cualitativa. Pese a los avances observados, especialmente a partir del impulso del diálogo social y, en particular, del V AENC, el desarrollo convencional de las medidas de adaptación del trabajo se caracteriza aún por su carácter fragmentario, limitado y, en no pocas ocasiones, meramente declarativo. De ello se deriva la necesidad de un desarrollo más intenso y operativo de estas previsiones en el ámbito de la negociación colectiva.

En segundo lugar, se impone la conveniencia de reforzar la dimensión preventiva del deber de adaptación del entorno laboral. La adaptación del trabajo no debe concebirse únicamente como una respuesta reactiva ante situaciones en las que la salud de la persona trabajadora ya se ha visto deteriorada, sino que ha de proyectarse también como un instrumento dirigido a la preservación de la salud y de la capacidad laboral a lo largo de toda la vida profesional. Desde esta perspectiva, la adaptación se integra plenamente en la lógica del sistema preventivo, en cuanto mecanismo idóneo para anticipar riesgos, evitar daños y favorecer entornos de trabajo compatibles con la diversidad funcional de las plantillas.

En tercer lugar, la adaptación del entorno laboral se configura como un instrumento esencial para la inclusión y la permanencia en el empleo de las personas trabajadoras. En este sentido, uno de los grandes desafíos actuales del Derecho del Trabajo consiste en evitar que las limitaciones funcionales, la discapacidad sobrevenida o determinadas condiciones de salud se traduzcan en la expulsión del mercado de trabajo. La adaptación del trabajo aparece así

como una herramienta clave para garantizar trayectorias laborales sostenibles e inclusivas, en coherencia con la evolución del ordenamiento jurídico en esta materia. En esta línea, no puede dejar de mencionarse la reforma operada por la Ley 2/2025, de 29 de abril, en el artículo 49.1 n) del ET, que refuerza la necesidad de articular mecanismos que prioricen la continuidad en el empleo frente a soluciones extintivas.

En definitiva, la negociación colectiva está llamada a desempeñar un papel decisivo en la concreción y efectividad de estas exigencias, avanzando desde planteamientos formales o declarativos hacia la incorporación de medidas reales, evaluables y adaptadas a las necesidades de las personas trabajadoras, con el objetivo último de hacer efectiva la igualdad y garantizar la protección de la salud en el ámbito laboral.

5. BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV., *La prevención de riesgos laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995* (Coords. OJEDA AVILÉS, A., ALARCÓN CARACUEL, M.R. y RODRÍGUEZ RAMOS, M.J.), Aranzadi, Pamplona, 1996.
- AA.VV., *Comentarios a la Ley de prevención de riesgos laborales* (Coords. CABEZA PEREIRO, J. y LOUSADA AROCHENA, J.F.), Comares, Granada, 1998.
- AA.VV., *Trabajo y protección social del discapacitado* (Coord. ROMERO RÓDENAS, M.J.), Bomarzo, Albacete, 2003.
- AA.VV., *Claves en el empleo de las personas con discapacidad intelectual. Triple perspectiva desde el Derecho, la Psicología y la Medicina* (Dir. FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2023.
- AA.VV., *Empleo y protección social. Comunicaciones del XXXIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, MITES, Madrid, 2023.
- AA.VV., *Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad*, Real Patronato sobre Discapacidad y Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, Madrid, 2023.

- ALARCÓN CARACUEL, M.R., "Los deberes del empresario respecto a la seguridad y salud de los trabajadores", en AA.VV., *La prevención de riesgos laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995* (Coords. OJEDA AVILÉS, A., ALARCÓN CARACUEL, M.R. y RODRÍGUEZ RAMOS, M.J.), Aranzadi, Pamplona, 1996.
- ALONSO-OLEA GARCÍA, B., "Concepto de discapacidad y su distinción de otros afines, la deficiencia y la incapacidad", en AA.VV., *Trabajo y protección social del discapacitado* (Coord. ROMERO RÓDENAS, M.J.), Bomarzo, Albacete, 2003.
- BARBANCHO TOVILLAS, F., ROMEO, M. y YEPES BALDÓ, M., *IV AENC e integración laboral de las personas con discapacidad: ¿nuevo impulso para la negociación colectiva?*, Revista de Relaciones Laborales-Lan Harremanak, núm. 42, 2019.
- BLASCO JOVER, C., "El empleo de las personas con discapacidad en el entorno actual marcado por la transición digital: cambios en la contratación y hoja de ruta para la negociación colectiva", en AA.VV., *Empleo y protección social. Comunicaciones del XXXIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, MITES, Madrid, 2023.
- CABEZA PEREIRO, J., "Capítulo III. Los derechos de las personas con discapacidad: el derecho a un trabajo digno", en AA.VV., *Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad*, Real Patronato sobre Discapacidad y Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, Madrid, 2023.
- CABEZA PEREIRO, J., LOUSADA AROCHENA, J.F. y NÚÑEZ CORTÉS CONTRERAS, P., *Igualdad y diversidad en las relaciones laborales* (Coord. LOUSADA AROCHENA, J.F.), Tirant lo Blanch, 2026, pp. 215-216.
- CAVAS MARTÍNEZ, F., "La negociación colectiva como instrumento clave para el fomento del empleo y la adaptación de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad", en AA.VV., *Claves en el*

- empleo de las personas con discapacidad intelectual. Triple perspectiva desde el Derecho, la Psicología y la Medicina* (Dir. FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2023.
- COLOMINAS GUTIÉRREZ, D., *El complemento por discapacidad y la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la negociación colectiva de los últimos años (2012.2014)*, Temas Laborales, núm. 131, 2025.
- DORMIDO ABRIL, J., *Dificultades en la aplicación del principio preventivo de adaptación del puesto de trabajo por razón de los sujetos en España*, Derecho global. Estudios sobre derecho y justicia, núm. 24, 2023.
- FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A., *El diálogo social se mueve: ¿qué novedades nos trae el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva?*, Revista de Trabajo y Seguridad Social, núm. 428, 2018.
- FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B., *La seguridad y salud laboral ante el reto del cambio demográfico*, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, núm. 3, 2025.
- FERNÁNDEZ PROL. F., *Políticas de empleo "estable" para las personas con discapacidad. Especial referencia al contrato de fomento de empleo para las personas con discapacidad*, Revista de Derecho Social, núm. 109, 2025.
- GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B., *De la prevención de riesgos a la protección de la salud en el trabajo: avances en la negociación colectiva*, Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, núm. 138, 2018.
- LOUSADA AROCHENA, J.F., "Artículo 14", en AA.VV., *Comentarios a la Ley de prevención de riesgos laborales* (Coords. CABEZA PEREIRO, J. y LOUSADA AROCHENA, J.F.), Comares, Granada, 1998.
- MELLA MÉNDEZ, L., *Discapacidad, enfermedad e incapacidad y su relación con la extinción del contrato de trabajo:*

- puntos críticos*, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 279, 2024.
- MORENO SOLANA, A., *La necesaria adaptación del puesto de trabajo al trabajador con discapacidad tras una declaración de incapacidad permanente total (y sin ella) y la intervención del servicio de prevención*, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 289, 2025.
- OLMO PARÉS, I., *Los ajustes razonables por razón de discapacidad y enfermedad. A propósito de la STJUE de 18 de enero de 2024*, Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña, núm. 28, 2024.
- SALAS PORRAS, M., *Las medidas de ajustes razonable como cano de legalidad en las decisiones empresariales*, Revista Internacional de la Protección Social, núm. Extraordinario, 2023.