

SAÚDE, DISCAPACIDADE E ADAPTACIÓN NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

BELÉN FERNÁNDEZ DOCAMPO
Profesora Titular de Dereito do Traballo
e da Seguridade Social
Universidade de Vigo (España)
belendocampo@uvigo.gal

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.

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.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN AO TEMA E MARCO CONCEPTUAL. 1.1. SAÚDE NO TRABALLO E O PRINCIPIO DE ADAPTAR O TRABALLO AO INDIVIDUO. 1.2. DISCAPACIDADE E ADAPTACIÓN DO TRABALLO: AXUSTES RAZOABLES E IGUALDADE. 2. DIÁLOGO SOCIAL E O PAPEL DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NA ADAPTACIÓN DO ENTORNO LABORAL EN RELACIÓN COA DISCAPACIDADE E A SAÚDE. 3. CLAÚSULAS DOS CONVENIOS COLECTIVOS SOBRE A ADAPTACIÓN DAS CONDICIIONS DE TRABALLO. 3.1. CUESTIÓNS TERMINOLÓXICAS. 3.2. CLAÚSULAS XERAIS E DECLARACIÓNS PROGRAMÁTICAS. 3.3.

CLAÚSULAS SOBRE A ADAPTACIÓN DO ENTORNO LABORAL E DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO EN CASOS DE DISCAPACIDADE. 3.4. CLAÚSULAS SOBRE A ADAPTACIÓN DO ENTORNO LABORAL E DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO POR MOTIVOS DE SAÚDE. 4. CONSIDERACIÓNS FINAIS. 5. BIBLIOGRAFÍA.

1. MARCO DO TEMA E DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

O estudo de como a negociación colectiva aborda a saúde, a discapacidade e o deber de adaptación require, como paso previo, unha definición conceptual rigorosa destes temas. Esa precisión é esencial, xa que – como se verá máis adiante – existen numerosas normas que afectan esta área. Ademais, trátase de conceptos de considerable amplitude e complexidade, e a súa definición adecuada determina tanto a análise xurídica como as conclusións ás que se pode chegar.

1.1. A SAÚDE NO TRABALLO E O PRINCIPIO DE ADAPTAR O TRABALLO AO INDIVIDUO

No ámbito laboral, o termo *saúde* debe entenderse necesariamente dentro do marco regulatorio que rexe a súa protección no noso sistema xurídico, é dicir, a LPRL¹. Non é de estrañar que o artigo 2.1 defina o obxectivo da Lei como "promover a seguridade e a saúde dos traballadores mediante a implantación de medidas e a realización das actividades necesarias para a prevención de riscos laborais", cumprindo así co mandato contido no artigo 40.2 da CE, que esixe ás autoridades públicas garantir a "seguridade e hixiene" no traballo.

A substitución do termo constitucional "seguridade e hixiene" por "saúde e seguridade" na LPRL non foi nin accidental nin unha simple actualización terminolóxica; senón o resultado dunha evolución conceptual e reguladora máis profunda que ampliou o enfoque tradicional do asunto. Esta evolución non debe pasarse por alto, xa que debe seguir guiando a interpretación e aplicación actuais do sistema preventivo no lugar de traballo. En primeiro lugar, debido á necesidade de

¹ Lei 31/1995, do 8 de novembro, sobre prevención de riscos laborais (BOE do 10 novembro 1995).

adaptar a lexislación interna á Directiva 89/391/CEE², que establecera un enfoque integral para a protección dos traballadores³. Así, en contraste co concepto tradicional de *hixiene* —historicamente vinculado á prevención de enfermidades profesionais derivadas de axentes físicos, químicos ou biolóxicos no lugar de traballo, coñecida como *hixiene industrial*— a noción de *saúde* establecida pola lexislación da UE tiña un alcance moito máis amplo, pois abrangue as dimensións física, mental e social do traballador. Neste sentido, tamén cómpre ter en conta que xa en 1946, a Constitución da Organización Mundial da Saúde () definiu a saúde como "un estado de completo benestar físico, mental e social, e non meramente a ausencia de enfermidade ou invalidez"⁴, unha formulación que tivo unha influencia decisiva no marco xurídico do dereito á protección da saúde. Dende esta perspectiva, a lexislación de prevención de riscos laborais conseguiu superar unha concepción puramente negativa —no sentido de centrarse na ausencia de enfermidade— para incorporar unha dimensión integral e positiva do benestar. Isto permite identificar riscos potenciais non só de natureza física, senón tamén factores organizativos e psicosociais —como o estrés, a carga mental ou certas formas de organización do traballo— que poden ter un impacto decisivo no benestar dos traballadores.

Coa introdución do termo *saúde* na LPRL, o lexislador español incorporou ao dereito español o cambio de paradigma promovido polos organismos supranacionais, confirmando a transición dun modelo preventivo técnico centrado nas condicións ambientais de traballo cara a un modelo preventivo integral que sitúa na súa esencia a protección global da saúde dos traballadores. Este novo enfoque tamén se basea na idea de que a saúde é unha realidade que sempre se pode mellorar e que a súa protección require acción en

² Directiva do Consello de 12 de xuño de 1989, sobre a introdución de medidas para fomentar a mellora da seguridade e da saúde dos traballadores no traballo (DOUE do 29 xuño 1989).

³ Neste sentido, os considerandos da Directiva 89/391/CEE son particularmente ilustrativos.

⁴ Constitución da Organización Mundial da Saúde, asinada en Nova York o 22 de xullo de 1946 (en vigor desde o 7 de abril de 1948), Preámbulo.

diversas esferas da vida das persoas, entre as que o traballo ocupa un lugar particularmente significativo. Isto xera a necesidade de promover procesos de mellora continua baseados na integración da prevención como un valor esencial da cultura corporativa, capaz de inspirar as prácticas e estruturas da organización no seu conxunto, tanto a nivel individual como colectivo⁵.

As consideracións anteriores, entre outras razóns, implican que a empresa debe asumir un deber de prevención e protección da saúde con respecto aos traballadores, con independencia de que exista ou non unha decisión de incapacidade permanente e, por suposto, sen que sexa necesario que a persoa afectada fose recoñecida formalmente como persoa con discapacidade⁶. Basta con considerar, por un momento, o contido do deber xeral de protección imposto polo artigo 14.1 da LPRL ao empregador respecto de todos os seus traballadores, que se esixe sen distinción nin cualificación. Ademais, desde o propio momento da súa formulación legal, a doutrina xurídica entendeu que isto supón un deber de natureza xenérica ou de ámbito xeral⁷, cuxa intensidade levou, nos enfoques máis recentes, a describilo como un verdadeiro "deber de máximos"⁸. Isto significa que a empresa non pode limitarse a cumprir formalmente coas exixencias mínimas da lei, senón que debe adoptar todas as medidas necesarias para garantir de xeito efectivo a saúde e a seguridade dos traballadores ao

⁵ Sobre a protección da saúde como un proceso aberto á mellora, véxanse as reflexións 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 discúttese 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).

⁷ Entre outros, 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 O termo "deber xeral de protección máxima" foi empregado por GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B., *De la prevención de riesgos a la protección de la salud en el trabajo...*, *op. cit.*, p. 140.

seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo, como queda claro na redacción do artigo 14.2 da LPRL⁹. Desde a perspectiva da lóxica preventiva clásica –centrada na eliminación ou redución de riscos para previr danos–, este concepto implica que sempre haberá marxe de mellora para garantir o máis alto nivel de seguridade. Polo tanto, sempre se pode –e debe– progresar na redución de riscos e na mellora das condicións de traballo. O mesmo aplícase á saúde das persoas. Unha vez comprendido o seu significado nun sentido amplo, como o benestar integral das persoas, o obxectivo non se limita a previr que o traballo o minase, senón que se estende a un requisito máis ambicioso: que o traballo tamén constituía un contorno ideal para o seu mantemento, promoción e desenvolvemento¹⁰.

Esta visión da protección da saúde como un proceso que se pode mellorar continuamente é, ademais, unha expresión da natureza dinámica do deber xeral de prevención ao que ALARCÓN CARACUEL xa se referira nos primeiros anos da aplicación da LPRL: "as medidas que o empregador debe adoptar para garantir a seguridade dos seus traballadores – que se estende á saúde –xurdirán co paso do tempo e deberán adaptarse a diversas circunstancias, sen que sexa posible considerar o deber cumprido nalgún momento da relación laboral e logo desbotalo"¹¹.

A natureza dinámica do deber xeral de prevención consagrouse por primeira vez na redacción orixinal do artigo 14.2 da LPRL, cuxo parágrafo final facía referencia á

⁹ Neste sentido, cómpre sinalar a redacción dalgunhas das subcláusulas que integran o artigo 14.2 da LPRL: "No cumprimento do deber de protección, o empresario deberá garantir a seguridade e a saúde dos traballadores ao seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo (...) O empresario deberá levar a cabo a prevención de riscos laborais integrando as medidas preventivas na empresa e adoptando cantas medidas sexan necesarias para protexer a seguridade e a saúde dos traballadores".

¹⁰ Sobre este tema, para unha discusión máis detallada, véxase GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B., *De la prevención de riesgos a la protección de la salud en el trabajo...*, op. cit., p. 140.

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.

necesidade de emprender "accións continuas" destinadas a "mellorar os niveis de protección existentes" e adaptar as medidas preventivas ás "circunstancias que afectan ao desenvolvemento do traballo"¹². Con todo, a reforma lexislativa de 2003¹³ reforzou expresamente esta idea de dinamismo ao enfatizar a vixilancia continua das actividades preventivas e a mellora constante dos procesos de identificación, avaliación e control de riscos¹⁴. O resultado non foi meramente un cambio estilístico; senón que se produciu un cambio dunha formulación centrada na obriga de mellorar os niveis de protección existentes e adaptar as medidas xa adoptadas, a outra máis ampla e estrutural, que vincula o cumprimento do deber de coidado coa garantía da saúde e a seguridade en todos os aspectos relacionados co traballo, mediante a integración da prevención no sistema xeral de xestión da empresa e a adopción de cantas medidas sexan necesarias. En consecuencia, a natureza dinámica da prevención xa non se confina só á actualización de medidas específicas, senón que se establece agora como un requisito transversal que impregna de xeito permanente a organización e o desenvolvemento das actividades empresariais. De feito, convén reproducir aquí a redacción exacta do segundo parágrafo do artigo 14.2 da LPRL tras a reforma introducida pola Lei 54/2003, co fin de apreciar claramente o alcance que o lexislador quixo conferir ao deber

¹² Na súa redacción orixinal, o segundo parágrafo do artigo 14.2 da LPRL dispoñía o seguinte: "O empregador deberá adoptar medidas continuas para mellorar os niveis de protección existentes e deberá adoptar as disposicións necesarias para adaptar as medidas preventivas a que se refire o parágrafo anterior a calquera cambio nas circunstancias que afecten a realización do traballo".

¹³ Lei 54/2003, do 12 de decembro, de reforma do marco regulador da prevención de riscos laborais (BOE do 13 decembro 2003).

¹⁴ Exposición de Motivos da Lei 54/2003, do 12 de decembro, Sección V: "Con esta finalidade, modifícase o artigo 14.2 da Lei 31/1995 para enfatizar que, no ámbito das súas responsabilidades, os empregadores deberán levar a cabo a prevención de riscos laborais integrando as medidas preventivas na empresa, que se materializará na implantación e aplicación dun plan de prevención de riscos laborais. Esta responsabilidade do empregador levarase a cabo mediante o seguimento continuo das actividades preventivas, co obxectivo de mellorar continuamente a identificación, avaliación e control dos riscos".

de vixilancia do empresario: "O empresario deberá levar a cabo un seguimento continuo das actividades preventivas co obxectivo de mellorar de xeito continuo a identificación, avaliación e control dos riscos que non puideron evitarse e os niveis de protección existentes, e deberá adoptar as medidas necesarias para adaptar as medidas preventivas a que se refire o parágrafo anterior a calquera cambio nas circunstancias que afecten á realización do traballo".

En resumo, no ámbito da prevención de riscos laborais, o deber de seguridade do empregador —que é de natureza dinámica e de máximos— debe manifestarse de diversas maneiras. Entre outras: mediante a actualización constante das medidas de seguridade de acordo co estado da técnica, por exemplo, incorporando equipos máis seguros ou reforzando as proteccións colectivas co fin de eliminar ou reducir os riscos na súa orixe; adaptando as condicións de traballo e o posto de traballo ao estado de saúde do traballador, calquera que sexa, independentemente de que exista ou non un recoñecemento formal de discapacidade ou incapacidade permanente; revisar continuamente as avaliacións de riscos e a planificación preventiva cando cambien as condicións de traballo, a organización da produción ou as características do persoal, de xeito que as medidas preventivas respondan en todo momento á realidade efectiva do contorno laboral; e, en todos os casos, interpretar e aplicar a normativa preventiva de acordo co principio *pro persona*, optando sempre pola solución máis conducente á realización efectiva do dereito á seguridade e saúde no traballo.

Con todo, sen necesidade de recorrer a construcións interpretativas para clarificar o alcance do deber de dilixencia do empregador en materia de saúde e seguridade no traballo, o propio artigo 15 da LPRL proporciona directrices reguladoras suficientemente claras ao respecto. De feito, ao enumerar os principios xerais que deben informar as medidas que integran ese deber¹⁵, incorpórase expresamente o

¹⁵ Baixo o epígrafe "Principios de acción preventiva", o artigo 15.1 da LPRL establece que "O empregador deberá implantar as medidas que constitúen o deber xeral de prevención previsto no artigo anterior, de acordo cos

requisito de adaptar o traballo ao individuo –letra d-. En virtude deste principio, o empregador debe deseñar e implantar medidas preventivas de acordo coa necesidade de adaptar o traballo ás características individuais da persoa que o realiza, o que implica tomar medidas “en relación co deseño dos postos de traballo, así como coa elección de equipos e métodos de traballo e produción, co obxectivo, en particular, de mitigar o traballo monótono e repetitivo e reducir os seus efectos na saúde”¹⁶ .

Dende a adopción da LPRL, moito se escribiu sobre o principio de adaptar o traballo ao individuo. Con todo, a análise deste principio normalmente se centrou no contido do artigo 25 – relativo á protección dos traballadores particularmente vulnerables¹⁷– e mesmo no artigo 26, dedicado á protección da maternidade –que abarca o embarazo, o parto recente e a lactación-. Isto débese a que ambas as disposicións regulan –ou, nas palabras de parte da doutrina, especifican– o principio xeral de adaptar o traballo á persoa cando se dan certas circunstancias ou condicións subxectivas que aumentan a vulnerabilidade de grupos de traballadores fronte aos riscos laborais. Este enfoque, aínda que comprensible, é reductivo, xa que, aínda que ambas disposicións constitúen manifestacións específicas do principio xeral de adaptación cando efectivamente xorden certas circunstancias persoais, nin esgotan o seu alcance nin delimitan o seu contido. Pola contra, o artigo 15.1.d da LPRL posúe a súa propia autonomía reguladora e establece un mandato xeral que sustenta todo o sistema preventivo, con independencia de que exista ou non unha situación formalmente clasificada de especial sensibilidade ou unha relacionada coa maternidade. Reducir isto a estes casos excepcionais implica escurecer a súa

seguintes principios xerais”, que inclúen, como se indica no texto principal deste documento, o de “adaptar o traballo á persoa (...)”.

¹⁶ Cfr. parágrafo d), art. 15.1 da LPRL.

¹⁷ Esta é a opinión, por exemplo, de 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).

verdadeira función estrutural como principio reitor da acción preventiva.

A afirmación anterior sustenta, entre outras cousas, a importancia particular que se lle deu nos últimos anos a garantir que o traballo se adapte ás capacidades funcionais dos traballadores maiores, como unha manifestación reforzada do deber de seguridade do empregador nun contexto de envellecemento progresivo da poboación traballadora. Aínda que a idade por si mesma non constitúe un factor de risco universal, pode interactuar con certos elementos do lugar de traballo –esfuerzo físico, traballo por quendas, estrés térmico, carga cognitiva– e crear condicións que aumentan a probabilidade de lesións. Neste contexto, o principio de adaptar o traballo á persoa establecido no artigo 15.1 d) da LPRL adquire unha relevancia particular: o empregador debe anticipar as limitacións funcionais e redeseñar as tarefas, os entornos e as ferramentas de acordo cos principios da ergonomía inclusiva e a accesibilidade universal. Ademais, non se trata dunha adaptación discrecional, senón dunha obriga legal derivada da protección da saúde, cuxo incumprimento pode dar lugar a diversas formas de responsabilidade¹⁸.

Dende esta perspectiva, a adaptación do traballo ao traballador deixa de ser unha medida excepcional vinculada exclusivamente a casos definidos especificamente polo lexislador e convértese, en cambio, nun requisito estrutural do sistema de prevención. O principio consagrado no artigo 15.1 d) da LPRL ten, polo tanto, un ámbito máis amplo, estendéndose a todas as situacións nas que as circunstancias individuais poidan afectar a capacidade funcional dos traballadores. Entre estes, ademais da idade avanzada, tamén se poden citar: a presenza de enfermidades crónicas non incapacitantes, como a diabetes ou certas enfermidades cardiovasculares, respiratorias ou musculoesqueléticas; limitacións funcionais temporais que xorden, por exemplo, de

¹⁸ Sobre a importancia do cumprimento do principio de adaptar o traballo á persoa no caso dos traballadores maiores, véxase 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.

lesións, procesos de rehabilitación ou procedementos cirúrxicos; situacións de diversidade funcional sensorial que non son necesariamente incapacitantes, en particular dificultades visuais ou auditivas; ou certas situacións ligadas a riscos psicosociais, como a exposición a tensión mental excesiva, xornadas longas ou ritmos de traballo particularmente intensos. A isto hai que engadir, como se examinará máis adiante, os casos de discapacidade adquirida. Todo isto está vinculado coa evolución do concepto de saúde laboral ao que se fixo referencia máis arriba como un enfoque integral do asunto. Nestes casos, o principio de adaptación serve como base reguladora para as medidas preventivas individualizadas –que poden implicar a reorganización de tarefas, modificación das condicións de traballo ou adaptación dos entornos e ferramentas de traballo– e reforza a idea de que o deber de vixilancia do empregador en materia de saúde e seguridade non se limita á mera evitación de danos, senón que opera como un auténtico deber de máxima dilixencia dirixido á preservación efectiva tanto da saúde como da continuidade no emprego dos traballadores.

1.2. DISCAPACIDADE E ADAPTACIÓN DO TRABALLO: AXUSTES RAZOABLES E IGUALDADE

O segundo dos conceptos que integran o título deste artigo é o de discapacidade. Ao contrario do termo analizado anteriormente –saúde– a relación entre a discapacidade e a adaptación do posto de traballo ofrece un marco de análise algo máis definido, tanto desde unha perspectiva reguladora como funcional. Isto débese ás razóns que se expoñen a continuación.

A primeira destas razóns atópase no propio fundamento conceptual da discapacidade. A evolución do concepto desde un modelo médico de atención cara a un modelo social transformou radicalmente a lóxica da intervención. De feito, o modelo médico de discapacidade situaba o problema na propia discapacidade do individuo –física, sensorial ou intelectual– considerada como a causa principal da limitación, e enmarcaba a resposta legal en termos de protección ou coidado, cun forte énfase no diagnóstico e no recoñecemento

administrativo dos graos de discapacidade. Dende esta perspectiva, a exclusión explicábase, fundamentalmente, pola incapacidade certificada do individuo, o que sen dúbida xeraba dependencia e reforzaba estereotipos de anormalidade¹⁹. En contraste, o modelo social despraza o foco á interacción entre a persoa e as barreiras ambientais, entendendo a discapacidade como a situación que xorde cando obstáculos físicos, organizativos ou actitudinais impiden que unha persoa participe plenamente en pé de igualdade cos demais. Nesta concepción, a clave non reside tanto na discapacidade como na configuración do contexto, de xeito que a resposta non pode limitarse a axudar á persoa, senón que debe consistir en eliminar barreiras e adaptar o contorno. A adaptación –é dicir, a eliminación de obstáculos e a introdución de axustes razoables– convértese así nun requisito estrutural do paradigma social da discapacidade, como ferramenta esencial para garantir a igualdade efectiva. En última instancia, a clave non reside tanto na discapacidade como na discriminación e na falta de accesibilidade, que transforman a discapacidade nun asunto de igualdade e dereitos e esixen a adopción de medidas inclusivas e axustes razoables²⁰.

¹⁹ En canto ao modelo de atención sanitaria, a definición de persoa con discapacidade formulada en 2003 por ALONSO-OLEA GARCÍA, B., é moi representativa; describe como "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 humanos 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 Para máis información sobre modelos de discapacidade, véxase o traballo 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 Discapacidad*, Real Patronato sobre Discapacidad y Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, Madrid, 2023, pp. 231 ss. O documento foi preparado por varios autores baixo a dirección da Prof.^a ROMERO RÓDENAS, M.J. e presentado en Madrid o 5 de xullo de 2023. A súa adopción

En segundo lugar, porque existe un marco regulador integral e coherente que establece expresamente a ligazón entre a discapacidade e a adaptación do contorno a través do requisito dos axustes razoables. Esta conexión non é meramente de carácter programático, senón que ten unha clara forza legal e se articula desde unha perspectiva multinivel. Así, tanto a nivel internacional, europeo e interno, as regulacións imponen a obriga de adaptar o contorno físico, organizativo e relacional co fin de garantir a igualdade de oportunidades e a participación plena das persoas con discapacidade. No ámbito laboral, isto significa que a adaptación do posto de traballo xa non é meramente unha opción empresarial, senón que se converte nun auténtico requisito legal, estreitamente vinculado á prohibición da discriminación.

A nivel internacional, o impulso decisivo neste ámbito provén do traballo das Nacións Unidas, que progresivamente refinou o concepto de discapacidade en liña coa evolución dos seus fundamentos conceptuais: desde un enfoque orixinalmente arraigado no modelo de atención médica cara á consolidación do chamado modelo social de discapacidade²¹. Este proceso

foi o resultado do mandato contido no Capítulo V do Real Decreto 1069/2021, do 4 de decembro, polo que se aproba a Estratexia Española de Apoio ao Emprego Activo 2021–2024 (BOE do 7 decembro 2021) e, posteriormente, pola Lei 3/2023, do 28 de febreiro sobre Emprego (BOE do 1 marzo 2023), cuxa Disposición Adicional 5 establece: "No marco do Libro Branco sobre Emprego e Discapacidade e de conformidade coas disposicións do artigo 54, estableceranse as medidas legislativas, programas e servizos de emprego necesarios en favor das persoas con discapacidade". Do mesmo xeito, o Eixe 1, Obxectivo 2 da Estratexia Española de Discapacidade 2022–2030 para o acceso, exercicio e goce dos dereitos humanos por parte das persoas con discapacidade, aprobada polo Consello de Ministros o 3 de maio de 2022, establece a "elaboración dun Libro Branco sobre emprego e discapacidade para servir de catalizador dun novo marco legislativo e de políticas públicas sobre emprego e dereito ao traballo para as persoas con discapacidade en España".

²¹ A evolución do modelo de discapacidade e o seu impacto regulatorio progresivo pódense ver claramente en tres resolucións da Asemblea Xeral das Nacións Unidas. As dúas primeiras aínda reflicten o modelo médico-asistencial, mentres que a terceira marca a transición cara ao modelo social. Estas son a Resolución 2856 (XXVI) do 20 de decembro de 1971, que adopta a Declaración sobre os Dereitos das Persoas con Retardo Mental; a

culminou na adopción, o 13 de decembro de 2006, da Convención sobre os Dereitos das Persoas con Discapacidade (en diante, a Convención)²², que constitúe un auténtico punto de inflexión na construción xurídica contemporánea da discapacidade, ao consagrar o seu enfoque social nun instrumento internacional vinculante, sen desbotar por completo os elementos descritivos característicos do paradigma médico. Un exemplo claro deste dinamismo²³ pódese atopar no art. 1, que identifica ás persoas con discapacidade como "(...) aquelas que teñen deficiencias físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais de longa duración que, en interacción con diversas barreiras, poden dificultar a súa participación plena e efectiva na sociedade en igualdade de condicións coas demais". Esta definición, que o noso Tribunal Constitucional recoñeceu que ten un valor orientador significativo para o sistema xurídico²⁴, tamén se insire inmediatamente despois da declaración do propósito da

Resolución 3447 (XXX) do 9 de decembro de 1975, que contén a Declaración sobre os Dereitos das Persoas con Discapacidade; e, finalmente, a Resolución 37/52 do 3 de decembro de 1982, que adopta o Programa de Acción Mundial para as Persoas con Discapacidade, aprobado tras o Ano Internacional das Persoas con Discapacidade (1981), no que xa é evidente un cambio cara a un enfoque social da discapacidade. Para estas tres resolucións e unha visión xeral da evolución do modelo de discapacidade a nivel internacional, véxase 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 estudo interesante sobre o modelo médico-social de discapacidade pódese atopar 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 A Convención foi ratificada polo Reino de España o 23 de novembro de 2007, depositándose o instrumento de ratificación correspondente no Secretario Xeral das Nacións Unidas o 3 de decembro de 2007 (Instrumento de Ratificación publicado no BOE de 21 abril 2008).

²³ Así o caracteriza CABEZA PEREIRO, J., ao definir a discapacidade contida no artigo 1 da Convención de 2006; véxase "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.

²⁴ Entre outros, a STC 51/2021, de 15 de marzo, ao abeiro do artigo 10.2 da CE, que establece que "As disposicións relativas aos dereitos fundamentais e liberdades recoñecidos na Constitución interpretaranse de acordo coa Declaración Universal dos Dereitos Humanos e cos tratados e acordos internacionais sobre as mesmas materias ratificados por España".

Convención, tamén no artigo 1, que consiste en "promover, protexer e garantir o goce pleno e igualitario de todos os dereitos humanos e liberdades fundamentais por todas as persoas con discapacidade, e promover o respecto pola súa dignidade inherente". Así, o obxectivo de garantir o principio de igualdade e non discriminación erguese con razón como un verdadeiro "pilar fundamental"²⁵ da Convención de 2006. En liña con este enfoque, o art. 2 da Convención de 2006 introduce o concepto de "axuste razoable", que define como as "modificacións e axustes necesarios e axeitados que non supoñan unha carga desproporcionada ou indebida, cando sexa necesario nun caso particular, para garantir que as persoas con discapacidade gocen ou exerzan, en condicións de igualdade coas demais, de todos os dereitos humanos e liberdades fundamentais". Ao facelo, o instrumento internacional non proclama meramente un principio xeral de igualdade, senón que articula unha técnica xurídica específica deseñada para darlle efecto en situacións individuais de discapacidade. Ademais, a estrutura da disposición non é irrelevante. O propio art. 2 sitúa a definición de axuste razoable inmediatamente despois de "discriminación por motivos de discapacidade", entendida en termos amplos como "calquera distinción, exclusión ou restrición por razón de discapacidade que teña por propósito ou efecto obstaculizar ou anular o recoñecemento, goce ou exercicio, en condicións de igualdade coas demais persoas, de todos os dereitos humanos e liberdades fundamentais en todos os ámbitos: político, económico, social, cultural, civil ou calquera outro". A disposición engade que "isto inclúe todas as formas de discriminación, incluída a denegación de acomodación razoable". En resumo, como a Convención establece un concepto amplo e exhaustivo de discriminación por motivos de discapacidade²⁶ que expresamente inclúe a denegación de axuste razoable no seu ámbito, eses axustes

²⁵ De novo, 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.

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

deixa de ser meramente unha adaptación técnica e convértese nunha auténtica salvagarda antidiscriminatoria. En canto á aplicación dos axustes razoables no lugar de traballo, debe sinalarse que o art. 27 da Convención proclama, no parágrafo 1, o dereito das persoas con discapacidade a entornos de traballo "abertos, inclusivos e accesibles", e engade que o exercicio do dereito ao traballo debe ser protexido e promovido polos Estados, "incluíndo para as persoas que adquiren unha discapacidade durante o emprego", adoptando medidas axeitadas, incluída, como se establece na subparágrafo i), a de "garantir que se proporcione unha adaptación razoable ás persoas con discapacidade no lugar de traballo". A importancia desta disposición non é en absoluto trivial, xa que expresa a necesidade de que as estruturas inclusivas se lles dea unha consideración particular no lugar de traballo. A tal fin, deben distinguirse dous conceptos complementarios na garantía dos axustes razoables: por unha banda, o dereito a estruturas xeralmente inclusivas; e por outra, que en cada caso específico se realice unha adaptación concreta do posto de traballo²⁷.

No marco da Unión Europea, cómpre facer referencia á Directiva 2000/78/CE, do 27 de novembro, pola que se establece un marco xeral de igualdade de trato no emprego e na ocupación²⁸. Aínda que o seu ámbito é amplo — polo que, segundo o art. 1, ten por obxecto "establecer un marco xeral para combater a discriminación por motivos de relixión ou convicción, discapacidade, idade ou orientación sexual no ámbito do emprego e da ocupación"—, incorpora diversas disposicións específicas relativas á discriminación por motivos de discapacidade. Entre elas, destaca en particular a regulación do deber de adaptar o posto de traballo ás necesidades das persoas con discapacidade; é dicir, o recoñecemento do deber do empregador de realizar axustes razoables. Así, o artigo 5 establece que "para garantir o

²⁷ Esta interpretación do contido do artigo 27 da Convención de 2006, en CABEZA PEREIRO, J., "Capítulo III. Os dereitos das persoas con discapacidade: o dereito a un traballo digno", en AA.VV., *Libro Branco sobre Emprego e Discapacidade...*, op. cit., p. 250.

²⁸ DOUE do 2 decembro 2000.

cumprimento do principio de igualdade de trato en relación coas persoas con discapacidade, deberán realizarse axustes razoables. Isto significa que os empregadores deberán adoptar as medidas axeitadas, segundo as necesidades de cada situación concreta, para permitir ás persoas con discapacidade acceder ao emprego, participar nel ou progresar profesionalmente, ou para que se lles ofrezca formación, agás que tales medidas impoñan unha carga desproporcionada ao empregador. A carga non se considerará desproporcionada cando se mitigue suficientemente con medidas existentes ao abeiro da política de discapacidade do Estado membro".

Baseándose nesta formulación normativa, parte da doutrina xurídica identificou unha certa distinción conceptual entre "axustes razoables", por unha banda, e "carga excesiva", pola outra²⁹. Mentres que a primeira define o alcance da obriga do empregador, a segunda actúa como un límite a esa obriga. Dende esta perspectiva, a carga financeira potencial da medida non afecta estritamente á razoabilidade da adaptación –é dicir, á súa idoneidade e relevancia na situación concreta– senón máis ben á intensidade da carga que a súa adopción pode supoñer para a empresa. Así, un axuste particular pode considerarse axeitado e relevante e, en principio, esixible, pero ao final resultar inaplicable cando o seu custo supere o que é razoablemente soportable para a organización empresarial. Nestes casos, o papel das políticas de apoio público e da financiación adquire unha importancia particular, na medida en que poden axudar a facer economicamente viables a implantación de medidas que, desde a perspectiva da igualdade e a inclusión laboral, se consideran necesarias³⁰.

²⁹ Entre eles, 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.

³⁰ Neste sentido, o Preámbulo da Directiva 2000/78/CE aclara, por unha banda, que as medidas deben ser "efectivas e prácticas para adaptar o posto de traballo á discapacidade, por exemplo, adaptando as instalacións, o equipamento, os ritmos de traballo, a asignación de tarefas ou a prestación de formación ou supervisión", e, por outra, que ao determinar se constitúen unha carga desproporcionada, "deberanse ter en conta particularmente os

Mentres tanto, no seo da Unión Europea, a Carta de Dereitos Fundamentais³¹ (en adiante, a Carta) establece un marco regulador particularmente significativo en relación coa discapacidade. Así, despois de consagrar no art. 21 a prohibición de toda discriminación e, en particular, a baseada na discapacidade³², o art. 26 –baixo o epígrafe “Integración das persoas con discapacidade” – incorpora unha disposición de especial relevancia ao dispoñer que “a Unión recoñece e respecta o dereito das persoas con discapacidade a beneficiarse das medidas destinadas a garantir a súa independencia, integración social e profesional e participación na vida da comunidade”. Unha lectura conxunta de ambas as disposicións revela que a protección conferida pola Carta non se limita a unha garantía meramente negativa de non discriminación, senón que tamén incorpora unha dimensión positiva, ao recoñecer o dereito a beneficiarse de medidas deseñadas para promover a autonomía e a integración social e profesional das persoas con discapacidade. En resumo, o art. 26 reforza e complementa o mandato antidiscriminatorio do artigo 21, estendéndoo a medidas activas destinadas a garantir a igualdade deste grupo nas diversas esferas da vida social e, en particular, no ámbito laboral.

A nivel interno, a ligazón entre a discapacidade e a adaptación é indiscutible. Isto queda claro na lexislación marco nacional pertinente –Real Decreto Lexislativo 1/2013, do 29 de novembro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Xeral de Dereitos das Persoas con Discapacidade e a

custos financeiros e outros custos implicados, o tamaño, os recursos financeiros e a facturación total da organización ou da empresa, e a dispoñibilidade de fondos públicos ou outras formas de axuda”. O contido destes termos no Preámbulo, que destaca a distinción entre axustes razoables e unha carga excesiva, é subliñado 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 Dereitos Fundamentais da Unión Europea, proclamada o 7 de decembro de 2000 (DOUE do 18 decembro 2000), adaptada o 12 de decembro de 2007 (DOUE do 14 decembro 2007) e que ten a mesma forza xurídica que os Tratados desde o 1 de decembro de 2009 (DOUE do 26 outubro 2012).

³² Esta é a redacción literal do art. 21(1) da Carta: "Prohíbese calquera discriminación, en particular por motivos de (...) discapacidade."

súa Inclusión Social³³ (en adiante, LGDPD)– que sitúa os axustes razoables no corazón do seu marco conceptual. De feito, o art. 2 m) defíneas como "as modificacións e adaptacións necesarias e axeitadas do contorno físico, social e de actitude ás necesidades específicas das persoas con discapacidade que non supoñan unha carga desproporcionada ou indebida, cando sexan necesarias nun caso particular de xeito eficaz e práctico, para facilitar a accesibilidade e a participación e para garantir que as persoas con discapacidade gocen ou exerzan, en condicións de igualdade coas demais, todos os dereitos". Deste xeito, a lexislación non só incorpora a noción de acomodación, senón que tamén a vincula directamente coa realización efectiva dos dereitos das persoas con discapacidade en condicións de igualdade. Por outra banda, a accesibilidade universal, establecida como principio xeral no artigo 3.h) da LGDPD e inspirada –como o resto dos seus principios– pola Convención de 2006³⁴, debe entenderse "sen prexuízo" da esixencia dos "axustes razoables"³⁵. É dicir, a garantía de que os contornos, bens e servizos sexan accesibles a todas as persoas non exime do deber de introducir adaptacións específicas e individualizadas cando, a pesar desa accesibilidade xeral, unha persoa con discapacidade as precise para exercer os seus dereitos en condicións de igualdade. En concreto, o art. 2 k) da LGDPD define a accesibilidade universal como "a condición que deben cumprir os entornos, procesos, bens, produtos e servizos, así como os obxectos, instrumentos, ferramentas e dispositivos, para ser comprensibles, utilizables e practicables por todas as persoas en condicións de seguridade e confort e da forma máis autónoma e natural posible. A accesibilidade universal inclúe a accesibilidade cognitiva para permitir unha comprensión, comunicación e interacción sinxelas para todas as persoas. A accesibilidade cognitiva impleméntase e faise efectiva a través de formatos de fácil lectura, sistemas de comunicación alternativos e

³³ BOE do 3 decembro 2013.

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

³⁵ Véxase art. 2 k) da LGDPD.

umentativos, pictogramas e outros medios humanos e tecnolóxicos dispoñibles para este fin. Presupón a estratexia do deseño universal ou deseño para todas as persoas, e enténdese sen prexuízo dos axustes razoables que se deban realizar".

É dicir, a proclamación da accesibilidade universal como principio xeral nin exclúe nin substitúe a obriga de realizar axustes razoables cando sexan necesarios nun caso concreto e no alcance previsto na disposición mencionada. Por unha banda, isto refírese á natureza ampla e inclusiva da expresión "entorno físico, social e de actitude". Por outra banda, as adaptacións necesarias non só deben ser "necesarias" senón tamén "adequadas". Noutras palabras, a avaliación do que se require non pode restrinxirse á adopción das adaptacións necesarias para que a persoa interesada poida desempeñar o seu traballo, senón que tamén debe incluír aquelas que sexan adecuadas á situación de discapacidade específica que se precise abordar. Non debe esquecerse que o obxectivo é garantir que as persoas con discapacidade poidan desempeñar o seu traballo en condicións de igualdade co resto³⁶.

Á súa vez, con respecto especificamente ao lugar de traballo, o art. 40.2 da LGDPD, no seu primeiro parágrafo, establece o seguinte: "Os empregadores están obrigados a adoptar as medidas adecuadas para adaptar o posto de traballo e garantir a accesibilidade da empresa, segundo as necesidades de cada situación concreta, co fin de permitir ás persoas con discapacidade acceder ao emprego, desempeñar o seu traballo, progresar profesionalmente e acceder á formación, agás que tales medidas supoñan unha carga excesiva para o empregador". O segundo parágrafo da mesma disposición define entón o concepto de carga excesiva do seguinte xeito: "Para determinar se unha carga é excesiva, terase en conta se está suficientemente mitigada por medidas públicas, axudas ou subvencións para as persoas con discapacidade, así como os custos financeiros e

³⁶ De xeito máis extenso, 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.

outros implicados nas medidas e o tamaño e a facturación total da organización ou empresa".

En relación co anterior, o art. 66.2 da LGDPD, situado no Título II –Igualdade de Oportunidades e Non Discriminación– Capítulo I –Dereito á Igualdade de Oportunidades– establece varios parámetros para avaliar a razoabilidade da adaptación, dispoñendo que, a tales efectos, "tomarase en conta os custos da medida, os efectos discriminatorios que a súa non adopción tería sobre as persoas con discapacidade, a estrutura e características da persoa, entidade ou organización á que se lle esixa a súa implementación, e a posibilidade de obtención de financiamento público ou calquera outra axuda". Ao facelo, o lexislador define os criterios para sopesar os factores que determinan cando o deber de adaptación é esixible e cando, pola contra, pode considerarse que impón unha carga desproporcionada. Como se pode ver nesta disposición, a carga financeira constitúe un dos criterios que forman parte da avaliación da razoabilidade do axuste, mentres que no art. 40 da LGDPD se presenta como o único criterio relevante. En realidade, a LGDPD non presenta unha coherencia interna absoluta; non obstante, é evidente que as consideracións relativas ao custo da medida deben terse en conta, aínda que sexa co obxectivo de determinar a esixencia dunha adaptación alternativa menos onerosa³⁷.

En resumo, consideradas no seu conxunto, estas disposicións permiten afirmar que a adaptación do contorno —e, en particular, do posto de traballo— constitúe un requisito estrutural do sistema para garantir os dereitos das persoas con discapacidade no sistema xurídico español, unha conclusión reforzada polo contido dos arts. 78 e ss. da LGDPD, que definen, entre moitas outras, como conduta discriminatoria aquelas accións ou omisións que supoñen un incumprimento das obrigas de accesibilidade ou unha

³⁷ Esta é a conclusión á que chega 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.

negativa non xustificada a realizar axustes razoables³⁸. Así, a negativa a realizar tales axustes deixa de ser meramente unha deficiencia organizativa ou unha cuestión de conveniencia empresarial, e adquire unha clara dimensión xurídica como forma de discriminación prohibida. O lexislador deixa así claro que a adaptación non é un poder discrecional da empresa, senón unha obriga directamente vinculada á realización efectiva do dereito á igualdade de oportunidades e non discriminación das persoas con discapacidade.

Con todo, no que se refire á discapacidade e ás adaptacións razoables, debe facerse referencia á Lei 15/2022, do 12 de xullo, de tratamento igualitario e non discriminación integral³⁹, que reforza expresamente esta conexión ao incorporar de forma explícita a negativa a realizar ditas adaptacións no propio concepto de discriminación directa. De feito, o art. 6.1.a) toma como punto de partida a definición clásica de discriminación –un trato menos favorable a unha persoa por calquera dos motivos legalmente establecidos en comparación con outra nunha situación similar ou comparable– para, a continuación, especificar que a negativa a proporcionar axustes razoables ás persoas con discapacidade constitúe, por si mesma, unha forma de discriminación directa. A mesma disposición tamén serve para definir o que se entende por estes axustes razoables: aquelas modificacións e adaptacións necesarias e axeitadas ao contorno físico, social ou actitudinal que, sen supoñer unha carga desproporcionada ou indebida, sexan esixidas nun caso particular para garantir a accesibilidade, a participación e o exercicio efectivo dos dereitos das persoas con discapacidade en condicións de igualdade coas demais. Todas as disposicións analizadas ata agora baixo este epígrafe teñen en común que se refiren á discapacidade como un *status* xurídico que xera a obriga de realizar axustes razoables. Con todo, a Lei 15/2022, aínda que inclúe “doenza

³⁸ En concreto, o art. 83.3 da LGDPD establece que “(...) sen prexuízo das disposicións da lexislación rexional, considerarase infracción grave: b) o incumprimento dos requisitos de accesibilidade, así como a negativa a adoptar as medidas de axuste razoable ás que se refire o artigo 66 e os seus regulamentos de aplicación”.

³⁹ BOE do 17 xullo 2022.

ou condición de saúde”, incluíndo “estado serolóxico e/ou predisposición xenética a padecer patoloxías e trastornos” – art. 2.1– entre os motivos prohibidos para un trato diferenciado discriminatorio, non esixe axustes razoables para estes casos, aínda que ás veces se equiparen a enfermidade e a discapacidade. Ademais, como se sinalou anteriormente, a normativa de saúde e seguridade no traballo tamén esixe a adaptación do traballo ás condicións dos traballadores, o que inclúe as súas capacidades funcionais. Entre as moitas preguntas que xorden con esta cuestión, destaca unha: se a negativa a proporcionar axustes razoables tamén constitúe discriminación directa no caso da enfermidade, sobre a que xa existe certa doutrina⁴⁰. Non obstante, este estudo debe proceder co obxectivo exposto, é dicir, a análise de como a negociación colectiva aborda estas situacións, no contexto onde, por suposto, sería desexable que os acordos colectivos incluísen disposicións para a adaptación do traballo por motivos de saúde.

2. DIÁLOGO SOCIAL E O PAPEL DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NA ADAPTACIÓN DO POSTO DE TRABALLO EN RELACIÓN COA DISCAPACIDADE E A SAÚDE

A adaptación do posto de traballo mediante a implantación de axustes razoables –artigo 40 da LGDPD– forma parte do conxunto de medidas previstas na lei para garantir que as persoas con discapacidade poidan acceder e permanecer no emprego en pé de igualdade cos demais traballadores no mercado laboral ordinario. Xunto a esta medida antidiscriminatoria, a LGDPD establece outras medidas destinadas a promover o seu acceso e mantemento no emprego ordinario, como os servizos de emprego con apoio

⁴⁰ Entre os máis recentes: OLMO PARÉS, I., *Achegas razoables por razón de discapacidade e enfermidade. Sobre a sentenza do TJUE de 18 de xaneiro de 2024*, Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña, nº 28, 2024, pp. 174–175; MELLA MÉNDEZ, L., *Discapacidade, enfermidade e incapacidade e a súa relación coa extinción do contrato de traballo: cuestións críticas*, Revista Española de Derecho del Trabajo, nº 279, 2024; e, SALAS PORRAS, M., *Medidas de axuste razoable como referencia de legalidade nas decisións empresariais*, Revista Internacional de la Protección Social, nº Número Especial, 2023, pp. 304 e ss.

(art. 41) e a cota de postos de traballo reservados, xunto coas medidas alternativas previstas na regulación (art. 42). Con todo, máis aló deste ámbito, o dereito ao traballo das persoas con discapacidade tamén pode exercerse a través dos acordos específicos do chamado emprego protexido, particularmente mediante a súa colocación en centros de emprego especial -art. 43 e ss- ou mediante a participación en enclaves laborais -artigo 46-. Finalmente, a LGDPD tamén prevé a posibilidade de traballar por conta propia, xa que o art. 47 obriga as autoridades públicas a adoptar políticas para promover o autoemprego entre as persoas con discapacidade, co obxectivo de fomentar a creación e o desenvolvemento de iniciativas económicas e profesionais por conta propia, xa sexa de xeito individual ou a través de organizacións da economía social. Ademais, existen, por suposto, outras medidas para promover o emprego, como os acordos contractuais suxeitos a promoción especial⁴¹, a súa inclusión como grupo prioritario na Lei 3/2023, do 28 de febreiro, de emprego⁴², etc.

En conxunto, estes mecanismos legais forman un sistema multifacético de inclusión laboral que opera tanto no mercado laboral ordinario como na esfera do emprego protexido, con distintos graos de intensidade e propósito integrador. Ademais, sobre a base deste mesmo marco legal, as autoridades públicas veñen implementando políticas activas e programas específicos, coa significativa participación de organizacións do terceiro sector, demostrando un enfoque constante e sostido na promoción do emprego para este colectivo. En canto á acción pública, actualmente operamos no marco da Estratexia Española de Discapacidade 2022–2030 para o acceso, exercicio e goce dos dereitos humanos

⁴¹ Neste sentido, véxase 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 do 1 marzo 2023. A inclusión das persoas con discapacidade como grupo prioritario para a política de emprego establécese no art. 50, precisamente pola súa condición de "grupo vulnerable".

por parte das persoas con discapacidade, aprobada pola Resolución do Consello de Ministros do 3 de maio de 2022⁴³. Con todo, a innegable densidade reguladora e o esforzo institucional descritos contrastan con resultados que, en termos de integración efectiva no mercado laboral, están moi lonxe de ser totalmente satisfactorios, xa que as persoas con discapacidade seguen sendo un dos grupos que afrontan maiores dificultades para atopar emprego en pé de igualdade⁴⁴. Segundo os datos máis recentes dispoñibles do Instituto Nacional de Estatística (), correspondentes a 2024, a taxa de emprego deste grupo situouse no 28,9 % en comparación co 69,7 % rexistrado entre a poboación sen discapacidade. Ademais, dependendo do tipo de discapacidade ou da idade da persoa con discapacidade, a súa dificultade para acceder ao emprego pode ser maior. Por exemplo, constatouse que as persoas con discapacidade no grupo de idade de 16 a 24 anos teñen a taxa de emprego máis baixa, de só o 11,7%. Esta aparente desconexión entre a intensidade da regulación e a súa eficacia real obriga a ampliar o ámbito de análise e a considerar se, máis aló do marco legal e da acción administrativa, outras áreas da

⁴³ O seu inmediato predecesor foi a Estratexia Española sobre Discapacidade 2012–2020, aprobada por unha resolución do Consello de Ministros do 14 de outubro de 2011. Esta Estratexia foi posteriormente desenvolvida polo Plan de Acción 2014–2020, de 12 de setembro de 2014.

⁴⁴ Isto foi destacado recentemente, entre outros, por 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. No mesmo 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. Esta é, ademais, unha situación que se produce desde hai moitos anos. Isto xa fora destacado no seu momento por 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.

formulación de políticas –nomeadamente a negociación colectiva– xogaron un papel significativo na promoción da inclusión das persoas con discapacidade no lugar de traballo, ou se, pola contra, a súa contribución ata agora foi limitada. Nesta materia, cómpre salientar o contido do artigo 10 da Lei 15/2022, que podería considerarse unha declaración programática sobre o papel potencial da negociación colectiva na integración laboral das persoas con discapacidade⁴⁵, onde se establece, no parágrafo 1, que sen prexuízo da liberdade das partes para determinar o contido dos acordos colectivos "a negociación colectiva non poderá establecer limitacións, segregacións ou exclusións en relación co acceso ao emprego, incluídos os criterios de selección, a formación profesional, a progresión profesional, a retribución, a xornada laboral e outras condicións de traballo, así como a suspensión, o despedimento ou outras causas de extinción do contrato de traballo, polos motivos establecidos nesta Lei", entre os que, naturalmente, está a discapacidade. No parágrafo 2, a mesma disposición establece que "mediante a negociación colectiva poderanse establecer medidas de acción positiva para previr, eliminar e corrixir todas as formas de discriminación no ámbito do emprego e as condicións de traballo polos motivos establecidos nesta Lei". A disposición conclúe cun parágrafo final, o número 3, que establece que "os representantes legais dos traballadores e a propia empresa garantirán o cumprimento do dereito á igualdade de trato e non discriminación na empresa polos motivos establecidos nesta Lei e, en particular, no que se refire ás medidas de acción positiva e á consecución dos seus obxectivos".

Con todo, debe sinalarse que o art. 10 da Lei 15/2022 non contén unha referencia específica á negociación colectiva en relación coa integración das persoas con discapacidade no lugar de traballo. En realidade, esta é unha disposición incluída no Título I da Lei, que está xeralmente dedicado ao

⁴⁵ Así o propón 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.

"Dereito á igualdade de trato e non discriminación", e deseñada para aplicarse a todos os motivos de discriminación establecidos no art. 2. Estas inclúen, sen dúbida, a discapacidade, pero tamén outras circunstancias como a enfermidade ou o estado de saúde, xunto cos demais motivos de discriminación prohibidos que tamén abarca esta disposición legal. Tampouco o ámbito do artigo 10 mencionado se limita exclusivamente ao ámbito laboral ou, máis concretamente, ao emprego. Pola contra, o seu contido debe entenderse no marco máis amplo da Lei 15/2022, cuxo capítulo pertinente – o do artigo 10 – refírese ao "Dereito á igualdade de trato e á non discriminación en diversos ámbitos da vida política, económica, cultural e social". Así, o artigo 10 establece unha regra xeral aplicable á negociación colectiva en materia de igualdade e non discriminación, pero sen establecer un mandato específico dirixido a promover medidas destinadas exclusivamente á integración das persoas con discapacidade no lugar de traballo.

En relación coa discapacidade, as referencias do lexislador á negociación colectiva foron escasas, se non practicamente inexistentes. Esta presenza limitada a nivel estritamente regulatorio foi parcialmente compensada por outros instrumentos, inicialmente de carácter programático ou político e, máis recentemente, a través de acordos alcanzados no marco do diálogo social.

A conciencia do papel que pode desempeñar a negociación colectiva na integración no mercado laboral das persoas con discapacidade data de 2008, coa adopción da Estratexia Global de Acción para o Emprego das Persoas con Discapacidade 2008–2012, aprobada polo Consello de Ministros o 26 de setembro de 2008⁴⁶, que incorporou varias

⁴⁶ Segundo as declaracións do Goberno no momento da súa adopción, o obxectivo principal da Estratexia é "promover o acceso ao mercado laboral, mellorando a empregabilidade e a integración no mercado laboral, para un grupo que representa o 8,6 % da poboación de 16 a 64 anos, pero que supón só o 4,1 % do total da forza de traballo. A Estratexia responde a unha necesidade social: nunha sociedade inclusiva, debemos esforzarnos por acadar o pleno emprego de todas as persoas con discapacidade que desexen traballar. Ademais, cumpre un mandato legal recollido na Lei para a Mellora do Crecemento e do Emprego, que estipulaba que o Goberno, tras consultar

propostas destinadas a mellorar as súas condicións de traballo e aumentar a contratación. Este dobre enfoque, baseado nunha mellora cualitativa e cuantitativa do emprego para colectivo, tamén defendía promover o papel da negociación colectiva nesta área mediante a inclusión de medidas nos acordos colectivos para fomentar, por unha banda, o recrutamento, a formación, a clasificación e a promoción deste colectivo e, por outra, o cumprimento da cota reservada⁴⁷. Ademais, en relación coa esta última medida, a Estratexia mesmo contemplaba a posibilidade de que o lexislador conferise poderes específicos á negociación colectiva para o seu desenvolvemento ou aplicación⁴⁸. Con todo, os resultados non foron os esperados. Como destacou a doutrina da época, os convenios colectivos asinados durante o período de aplicación desa Estratexia, así como nos anos inmediatamente posteriores, revelaron unha certa "falta de conciencia respecto da importancia do dereito á igualdade e á non discriminación"⁴⁹ entre o persoal. Particularmente insuficiente foi a atención prestada aos requisitos de accesibilidade, tanto na súa dimensión xeral –a relacionada co contorno laboral– como en relación coa

cos interlocutores sociais e as organizacións que representan ás persoas con discapacidade, debía aprobar un documento que contivese unha lista de iniciativas e medidas destinadas a promover máis e mellores empregos para este colectivo". A Estratexia foi negociada e acordada cos interlocutores sociais e co CERMI, e consultada coas Comunidades Autónomas, cun alto grao de consenso sobre os obxectivos a acadar e as liñas de acción a desenvolver nos próximos anos. Esta información extraese dos comunicados de prensa emitidos polo Ministerio de Inclusión, Seguridade Social e Migración no momento da súa aprobación: <https://www.inclusion.gob.es/w/el-gobierno-aprueba-la-estrategia-global-de-accion-para-el-empleo-de-personas-con-discapacidad>

⁴⁷ Así resumiu COLOMINAS GUTIÉRREZ, D., no seu momento, o papel dos convenios colectivos na implantación da Estratexia 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 Véxase Obxectivo Operativo 4.6: "Respectando sempre a obriga legal de que o 2 % do persoal das empresas con máis de 50 empregados sexan persoas con discapacidade, facilitar o cumprimento da cota, principalmente a través da negociación colectiva, á que se poderían atribuír legalmente poderes específicos".

⁴⁹ Isto foi 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.

adaptación do posto de traballo específico. Esta falta de adopción é aínda máis significativa se se ten en conta que, nesa altura, España xa ratificara a Convención de 2006 –cuxa ratificación tivo lugar en 2008⁵⁰ –, o que significa que os axustes razoables e o enfoque prioritario no emprego ordinario para as persoas con discapacidade xa formaban parte do ordenamento xurídico interno.

Os avances nesta área foron impulsados en gran medida polo diálogo social e polos acordos alcanzados neste marco, particularmente tras o III Acordo sobre Emprego e Negociación Colectiva (III AENC), adoptado en 2015⁵¹. Parte do seu contido ampliouse posteriormente co IV Acordo sobre Emprego e Negociación Colectiva (IV AENC), aprobado en 2018⁵², particularmente no relativo ao cumprimento do principio de igualdade de trato e de oportunidades para as persoas con discapacidade, que se mantivo nos seus termos orixinais. En relación coa discapacidade, é particularmente salientable que as organizacións empresariais e sindicais máis representativas a nivel nacional declarasen conxuntamente que, para acadar os obxectivos establecidos en relación co trato e as oportunidades iguais no emprego para as persoas con discapacidade, os convenios colectivos, no ámbito das súas respectivas competencias, deberían adoptar diversas medidas. Estas inclúen, por unha banda, "promover, a través da negociación colectiva, o emprego de

⁵⁰ *Vid. supra.*

⁵¹ Resolución do 15 de xuño de 2015 da Dirección Xeral de Emprego, pola que se rexistra e publica o III Acordo de Emprego e Negociación Colectiva para 2015, 2016 e 2017 (BOE do 20 xuño 2015).

⁵² Resolución do 17 de xullo de 2018 da Dirección Xeral de Traballo, rexistrando e publicando o IV Acordo de Emprego e Negociación Colectiva (BOE do 18 xullo 2018). Véxase a Primeira Disposición do Acta da sinatura do Cuarto Acordo sobre Emprego e Negociación Colectiva: "Que o Terceiro Acordo sobre Emprego e Negociación Colectiva 2015, 2016 e 2017 se prorrogue de acordo cos seus propios termos, agás no relativo a aquelas disposicións que entren en conflito co Cuarto Acordo, e ata o vencemento deste último". De feito, mesmo se chegou a afirmar que «non nos atopamos realmente cun novo acordo interconfederal, senón máis ben cunha especie de adendo, que se engade ao anterior», 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.

traballadores con discapacidade, tendo en conta factores como as características dos sectores e das empresas, as capacidades e aptitudes dos traballadores, e a posible adaptación dos postos de traballo"⁵³. Por outra banda, "realizar os axustes razoables necesarios para adaptar debidamente o posto de traballo á discapacidade de que se trate, de xeito que as persoas con discapacidade poidan desempeñar o seu traballo de xeito produtivo sen limitacións que menoscaben ou obstaculicen o uso dos seus coñecementos e habilidades"⁵⁴. Estas directrices incorporáronse sistematicamente no Capítulo II do III AENC, baixo o epígrafe "Promoción do emprego de calidade con dereitos" (), no que, entre os obxectivos fundamentais da negociación colectiva, inclúese expresamente "o cumprimento do principio de igualdade de trato e non discriminación no emprego e nas condicións de traballo, así como a promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes". Con todo, aínda que se recoñece a novidade de incluír, nun acordo interconfederal, disposicións relativas á integración das persoas con discapacidade no emprego ordinario, o certo é que as achegas concretas foron escasas, limitándose en gran medida a meras declaracións de intencións e a reiterar o que xa se prevía ao respecto na lexislación nacional⁵⁵. Con todo, debe terse en conta que estes acordos de alto nivel non conteñen mandatos vinculantes para os seus destinatarios, senón que teñen unha natureza meramente non vinculante; polo tanto, sen prexuízo do labor de persuasión e ánimo que as confederacións estatais poidan emprender, conteñen meras recomendacións que poden ser implantadas, cando proceda,

⁵³ Cfr. III AENC 2015–2017, sección 6 "Igualdade de trato e oportunidades", subsección 'Persoas con discapacidade'.

⁵⁴ Cfr. III AENC 2015–2017, sección 6 "Trato igualitario e oportunidades", subsección 'Persoas con discapacidade'.

⁵⁵ Así o resumen BARBANCHO TOVILLAS, F., ROMEO, M. e YEPES BALDÓ, M., *IV AENC e integración laboral de las personas con discapacidade: ¿nuevo impulso para la negociación colectiva?*, Revista de Relaciones Laborales-Lan Harremanak, núm. 42, 2019, pp. 7 ss.

polas organizacións asinantes dos convenios colectivos no seu respectivo ámbito⁵⁶.

O seguinte paso adiante nesta área chegou coa adopción do V Acordo sobre Emprego e Negociación Colectiva (V AENC) en maio de 2023⁵⁷, que supón unha mellora significativa respecto dos acordos anteriores. De feito, a discapacidade deixa de aparecer meramente como un elemento máis entre o conxunto de medidas promovidas pola negociación colectiva para garantir o principio de igualdade de trato e non discriminación no emprego, e xorde en cambio como unha realidade que require atención específica, aínda que sempre en estreita conexión con ese mesmo principio de igualdade e non discriminación. Isto é evidente desde o Preámbulo do V AENC, onde a necesidade de actuar en favor da plena integración das persoas con discapacidade no emprego expónse separadamente da garantía da igualdade entre mulleres e homes⁵⁸, o que, en última instancia, revela a inclusión e consolidación da discapacidade na axenda do diálogo social. De feito, o V AENC dedica un capítulo específico –Capítulo XIII– á “Discapacidade”, distinto do Capítulo XII, que se ocupa da “Igualdade entre mulleres e homes”.

Neste contexto, o enfoque do V AENC é ir máis alá da mera inclusión illada de cláusulas destinadas a reproducir obrigas

⁵⁶ Así o destaca 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 do 19 de maio de 2023 da Dirección Xeral de Traballo, pola que se inscribe e publica o V Acordo sobre Emprego e Negociación Colectiva (BOE do 31 maio 2023).

⁵⁸ En concreto, os termos do Preámbulo son os seguintes: “A igualdade entre mulleres e homes abórdanse nunha sección que contén compromisos específicos, pero tamén nos comprometemos cun enfoque transversal que integre, desde unha perspectiva de xénero, medidas nas áreas da estrutura salarial, dos sistemas de clasificación profesional e dos instrumentos de flexibilidade interna, co obxectivo dunha maior responsabilidade compartida entre mulleres e homes. Tamén abordamos a necesidade de adoptar medidas para a plena integración laboral das persoas con discapacidade e contra a discriminación en relación coa diversidade e a integración das persoas LGBTI, e de combater, de xeito decidido no ámbito da nosa responsabilidade, a violencia sexual e de xénero, protexer ás vítimas e converter os centros de traballo en espazos seguros”.

legais ou regulamentarias –como fora a norma ata agora– e avanzar cara ao establecemento dun "marco equitativo para o desenvolvemento das condicións de traballo das persoas con discapacidade", a través da "incorporación transversal da discapacidade no ámbito da negociación colectiva". Dende esta perspectiva, solicítase que a negociación colectiva desempeñe un papel máis activo na eliminación das barreiras que afrontan as persoas con discapacidade na súa vida laboral, recorrendo, cando proceda, á incorporación de medidas de acción positiva ao identificarse puntos de partida desiguais. O obxectivo é promover unha consideración máis ampla da discapacidade no contido dos convenios colectivos e, en última instancia, avanzar na eficacia do principio de igualdade e non discriminación no lugar de traballo⁵⁹.

Este enfoque xeral expónse en diversas liñas de acción. En particular, o V AENC propón que os convenios colectivos incorporen "disposicións que contribúan á implantación efectiva de cuestións como as adaptacións do posto de traballo, os axustes razoables, a accesibilidade universal, a igualdade de oportunidades no acceso ao emprego, á formación e á progresión profesional, ás condicións de traballo e aos axustes na xornada laboral por razón de discapacidade, etc.". Ademais, o Acordo presta unha atención específica á discapacidade adquirida, en relación coa que destaca expresamente a conveniencia de adoptar "as medidas necesarias para manter o emprego", tales como "a adaptación do posto de traballo" ou "procesos de mobilidade funcional a postos adaptados á nova situación, vinculados a procesos de formación e recualificación". Finalmente, propón o establecemento de "mecanismos para supervisar e avaliar as cláusulas contidas nos acordos e o seu impacto social, así como medidas correctivas á vista dos resultados desa avaliación". Outro aspecto de indubidable relevancia –aínda que non o foco específico deste artigo– é o complexo enfoque adoptado pola V AENC en relación coa necesidade de garantir unha igualdade de oportunidades efectiva entre mulleres e homes con discapacidade. Nesta liña, o Acordo recoñece

⁵⁹ As ideas expostas aquí constitúen un resumo dunha parte do contido do Capítulo XIII –"Discapacidade"– do V AENC.

implicitamente que a discriminación por razón de discapacidade pode coincidir con outras desigualdades estruturais, en particular a desigualdade de xénero, o que require ter en conta esta realidade á hora de deseñar medidas destinadas a promover a igualdade no lugar de traballo⁶⁰.

Con todo, a discapacidade non só é obxecto de tratamento específico no Capítulo XIII do V AENC, senón que tamén se reflicte, aínda que de xeito menos directo, no eido da saúde e seguridade no traballo, un tema ao que o Acordo tamén dedica un capítulo separado, o Capítulo VIII⁶¹. Deste xeito, a discapacidade deixa de estar vinculada exclusivamente ao principio de trato igualitario e non discriminación no emprego e comeza a estar tamén conectada coas políticas de prevención e protección da saúde no traballo. Este enfoque non é irrelevante, xa que nesta área permite unha interpretación ampla do Acordo, na que a situación das persoas con discapacidade tamén se aborda desde a perspectiva da necesidade de adaptar as condicións de traballo e de xestionar adecuadamente as consecuencias que os problemas de saúde poden ter na continuidade da relación laboral.

De feito, unha análise do Capítulo VIII do V AENC, dedicado á saúde e seguridade no traballo, revela varias razóns que apoian este enfoque. En primeiro lugar, o Acordo establece que a xestión preventiva nas empresas debe ter en conta a diversidade do persoal traballador, mencionando expresamente a discapacidade. En consecuencia, a discapacidade incorpórase como un factor a considerar na organización das actividades preventivas, o que implica que as medidas preventivas tamén deben adaptarse ás condicións específicas destes traballadores. Este enfoque abre a porta á integración da discapacidade na avaliación de riscos.

⁶⁰ Esta sección é, unha vez máis, un resumo dunha parte do contido do Capítulo XIII do V AENC.

⁶¹ O III AENC tamén dedicou un capítulo específico –o Capítulo 7– a "Seguridade e Saúde no Traballo". Con todo, a discapacidade non se incluíu no seu contido. Como xa se sinalou, nese Acordo, a discapacidade abordouse exclusivamente desde a perspectiva do principio de igualdade de trato e de oportunidades no emprego, un tema ao que se dedicou o Capítulo 6, sen establecer unha ligazón explícita co eido da saúde laboral.

En segundo lugar, destaca a consideración de adaptar as condicións de traballo e os postos de traballo desde unha perspectiva preventiva. Ata agora, tal adaptación vinculábase principalmente á promoción da igualdade de oportunidades para as persoas con discapacidade. Con todo, no 5.º AENC, esta medida tamén se proxecta o no ámbito da saúde e seguridade no traballo, xa que se concibe como unha ferramenta destinada a adaptar as condicións de traballo ás características de cada sector, de cada organización empresarial e dos seus cadros de persoal. Dende esta perspectiva, a adaptación do posto de traballo xa non se entende exclusivamente como un mecanismo para a inclusión de persoas con discapacidade no ámbito laboral, senón que tamén adquire unha dimensión claramente preventiva dirixida a protexer a saúde de todos os traballadores

En terceiro lugar, cómpre salientar o especial énfase que o V Acordo Nacional pon na xestión do retorno ao traballo tras unha baixa laboral de longa duración; isto debe verse, sen dúbida, no contexto da atención que o Acordo presta á discapacidade adquirida e á conservación do emprego dos traballadores afectados, cuestión que se abordou de xeito moito máis xeral no 3.º Acordo Nacional. Desde a perspectiva da saúde e seguridade no traballo, isto ten unha clara implicación: a acción preventiva non pode limitarse só a evitar accidentes ou enfermidades profesionais, senón que tamén debe abordar a xestión das consecuencias relacionadas co emprego que xorden dos problemas de saúde dos traballadores. Nesta liña, o enfoque do V AENC alinéase coas políticas europeas de '*retorno ao traballo*'⁶², entendidas como ferramentas esenciais para garantir que os traballadores con problemas de saúde e discapacidades permanezan no emprego ou volvan a el, xa que son fundamentais para facilitar a retención e o retorno ao traballo.

En cuarto lugar, e de xeito moi significativo, a V AENC outorga unha gran importancia, desde a perspectiva da saúde

⁶² Entre moitos outros documentos relevantes, pódese facer referencia ao Marco Estratéxico da UE en materia de Seguridade e Saúde no Traballo 2021-2027: Seguridade e Saúde no Traballo nun mundo laboral en constante cambio (COM(2021) 323 final).

e seguridade no traballo, ao envellecemento do persoal e, en consecuencia, á necesidade de adaptar as medidas de prevención a esta realidade. Isto é moi relevante porque moitas discapacidades xorden durante a vida laboral dunha persoa, o que, unha vez máis, vincula a xestión preventiva coa adaptación do posto de traballo aos traballadores con limitacións funcionais. En resumo, aínda que o acordo non enmarca expresamente isto en termos de discapacidade, a ligazón é evidente.

Do exposto, xorde unha diferenza significativa entre os dous acordos. Mentres que o III AENC abordaba a discapacidade esencialmente desde a perspectiva da igualdade de trato e a inclusión no lugar de traballo, e a saúde e seguridade no traballo se desenvolveu nun marco preventivo tradicional, sen unha ligazón explícita entre as dúas áreas, o V AENC introduce un enfoque máis amplo. Neste, a inclusión de persoas con discapacidade no lugar de traballo comeza a vincularse tamén coa adaptación das condicións de traballo, a xestión da reincorporación tras problemas de saúde e a retención do emprego, achegando así as políticas de discapacidade ás estratexias de saúde e seguridade no traballo. É certo que, aínda que a partir de marzo de 2026 a validez formal deste último acordo expirou e as organizacións asinantes agardan a eventual aprobación dunha VI AENC, as directrices contidas nestes acordos tenden a seguir servindo como referencia práctica nos procesos de negociación colectiva mesmo despois de que o seu prazo formal de validez expire.

3. CLAÚSULAS DOS CONVENIOS COLECTIVOS SOBRE A ADAPTACIÓN DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO

O propósito desta sección é analizar, baseándose nunha mostra suficientemente ampla de convenios colectivos, as cláusulas que abordan a adaptación do posto de traballo e a accesibilidade dentro da empresa, co obxectivo de permitir que as persoas con discapacidade ou, nun sentido máis amplo, as que teñen condicións de saúde específicas, superen as desvantaxes ás que se enfrontan, garantindo así a plena igualdade no lugar de traballo.

Para iso, examinouse o contido dos convenios colectivos de ámbito nacional, sectorial e de empresa aprobados entre 2023 e 2025, co obxectivo de determinar ata que punto o contido do V AENC, aprobado en 2023, se reflectiu e implementou na práctica da negociación colectiva. A busca realizouse empregando a base de datos da Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Como non é un estudo exhaustivo que cubra todos os convenios aprobados nin unha mostra estritamente representativa, non é posible extraer conclusións definitivas. Máis ben, o obxectivo é exclusivamente identificar tendencias na negociación colectiva das que se poidan derivar ensinanzas útiles para o futuro.

3.1. CUESTIÓNS TERMINOLÓXICAS

Desafortunadamente, en 2026 aínda hai cláusulas nos convenios colectivos que empregan terminoloxía claramente obsoleta, se non directamente peiorativa, e, en última instancia, contraria ao marco constitucional⁶³. Así, seguen vixentes convenios colectivos que empregan termos como "discapacitado"⁶⁴, "minusválido" ou "discapacidade"⁶⁵, con

⁶³ Véxase o artigo 49 da CE, modificado polo único artigo da Reforma do artigo 49 da Constitución Española do 15 de febreiro de 2024 (BOE do 17 febreiro 2024).

⁶⁴ Entre os moitos exemplos existentes que aínda manteñen os termos "discapacidade", "discapacitado" ou "persoa discapacitada" en lugar de "persoa con discapacidade", pódense citar os seguintes: o CC estatal do sector de fabricantes de xesos, escaiolas, cal e os seus produtos prefabricados (BOE do 28 febreiro 2024); CC de Nortegas (BOE do 1 de febreiro de 2024); CC de Airbus Defence and Space, SAU; Airbus Operations, SL, e Airbus Helicopters España, SA (BOE do 17 maio 2025); CC de Serveo Servicios, SAU, e do persoal adscrito ao servizo de restauración a bordo e servizos de pasaxeiros en trens (BOE do 13 setembro 2024); e CC da industria metalúrxica e de fabricación de envases de metal (BOE do 29 agosto 2025).

⁶⁵ Os termos "persoa con discapacidade" e "discapacidade" identificáronse, entre outros, nos seguintes acordos: no CC do sector de fabricantes de escaiola, xeso, cal e os seus produtos prefabricados (BOE do 28 febreiro 2024), en referencia á "asistencia financeira para un fillo con discapacidade" (Anexo VI); no CC nacional para as empresas do comercio de flores e plantas (BOE do 24 outubro 2024), que se refire á promoción de "medidas para a rehabilitación profesional e a reinserción daquelas persoas que sufriron unha

maior frecuencia da que cabería esperar no contexto regulatorio e social actual.

Noutros casos, o termo empregado é o tradicional "capacidade diminuída"⁶⁶ para referirse a cambios nas condicións ou habilidades dos traballadores. Noutros casos, o termo "disminuído" utilízase nun contexto completamente alleo á discapacidade, senón en relación co rendemento das persoas⁶⁷.

Non obstante, xa hai varios exemplos de cláusulas que empregan unha terminoloxía moito máis adecuada e inclusiva. Entre outros, cando "diversidade funcional" se emprega para referirse ao grupo ao que se refire a LGDPD⁶⁸

discapacidade mentres traballaban en empresas do sector" (art. 41); así como no CC de European Air Transport Leipzig GmbH, Sucursal en España (BOE do 7 xullo 2025), ao establecer axudas "para aqueles traballadores que teñan fillos a cargo con algunha forma de discapacidade certificada" (art. 42).

⁶⁶ Artigo 21 do CC estatal das industrias de curtidos, correas e coiro industrial e do curtido de peles para a peletería (BOE do 22 marzo 2023), que baixo o epígrafe "capacidade reducida" establece que «as empresas acomodarán o persoal cuxa capacidade se viu reducida debido á idade ou a outras circunstancias, antes da xubilación, asignándolles un traballo axeitado á súa condición (...)». Algo similar aplícase ao contido do artigo 81 do CC Xeral do sector da construción (BOE do 23 setembro 2023) sobre "Persoal con discapacidade", que establece que "O persoal que, debido á idade ou a outras circunstancias, teña padecido unha redución da súa capacidade para realizar as súas funcións (...). Calquera traballador que non estea satisfeito coa súa transición a un estado de capacidade reducida ou coa nova categoría que se lle asignou poderá presentar unha reclamación axeitada ante o tribunal competente".

⁶⁷ En concreto, no artigo 12 do CC Estatal de empresas de xestión de fincas e axencias de valores (BOE do 26 setembro 2024), refírese a unha situación adversa no mercado inmobiliario como aquela na que "no mesmo período de noventa días, o volume de transaccións concluídas pola sucursal onde traballa o representante de vendas afectado diminuíu en relación co número medio de transaccións concluídas durante o mesmo período do ano fiscal anterior en condicións comparables (...)".

⁶⁸ Do mesmo xeito, o artigo 44 do CC de Eltec IT Services, SL (BOE do 31 de maio de 2025) define claramente, ao referirse á "integración laboral das persoas con diversidade funcional" (artigo 44), a estas persoas como "as referidas na lexislación española no Real Decreto Lexislativo 1/2013, do 29 de novembro, Real Decreto 364/2005 e o TRET, que é o concepto adoptado pola Organización Mundial da Saúde na Clasificación Internacional do Funcionamento, da Discapacidade e da Saúde e que é predominantemente empregado pola lexislación internacional e polas asociacións que representan ás persoas con diversidade funcional (...)".

, aínda que ás veces dentro da mesma disposición contractual, sen unha definición clara do concepto⁶⁹; tamén, cando "diversidade cognitiva e/ou física" se inclúe entre os motivos de discriminación prohibidos pola ⁷⁰; do mesmo xeito, cando o convenio colectivo define "persoas con discapacidade" como "persoas con diferentes discapacidades"⁷¹; noutros casos, cando a contratación de persoas con discapacidade se regula baixo o epígrafe "emprego de grupos especiais"⁷²; ou, simplemente, cando se emprega o termo "persoa con discapacidade", que, en comparación con outras alternativas, é unha das máis adecuadas⁷³.

3.2. CLAÚSULAS XERAIS E DECLARACIÓNS PROGRAMÁTICAS

Existen varios convenios, tanto sectoriais como específicos de empresa, que inclúen cláusulas con referencias xenéricas ao

⁶⁹ Artigo 29 do CC de Eltec IT Services, SL (BOE do 31 maio 2025), que, ao regular o "Principio de non discriminación por razón de diversidade funcional", establece que "as partes comprométense a garantir o principio de trato igualitario e non discriminación para as persoas con diversidade funcional empregadas, que gozarán dos mesmos dereitos que o resto da plantilla. Este compromiso ten como obxectivo, xunto con outras medidas, promover e facilitar a integración social das persoas con discapacidade, así como garantir e protexer o seu emprego e a súa conciliación laboral e familiar".

⁷⁰ Art. 42 do CC Estatal de Restauración Colectiva (BOE do 20 xuño 2025).

⁷¹ Artigo 12 do CC de Acuicultura (BOE do 3 maio 2024) sobre as formas de emprego, que inclúe contratos para persoas con discapacidade, establece o seguinte: "Calquera empresa que empregue a 50 ou máis traballadores estará obrigada a garantir que polo menos o 2% deles sexan persoas con discapacidade. Reservarlles aqueles empregos que poidan desempeñar mediante formación (...)".

⁷² Art. 18 do CC Estatal de Restauración Colectiva (BOE do 20 de xuño de 2025).

⁷³ O termo "persoa con discapacidade" utilízase sistematicamente nas cláusulas que se refiren a este colectivo, tanto na súa condición de traballadoras e traballadores como de membros da familia, no CC Estatal do Sector da Hostalaría (BOE do 20 xuño 2025). Esta mesma elección de terminoloxía tamén se atopa no CC Estatal do comercio polo miúdo de farmacias e perfumerías (BOE do 20 decembro 2024), no CC Estatal do sector de axencias de viaxes e no CC Estatal das industrias de curtido, cintos e coiro industrial e do curtido de peles para a peletería (BOE do 22 marzo 2023).

principio de trato igualitario e non discriminación, aínda que só nalgúns casos –non de xeito sistemático– aparece a discapacidade entre os factores protexidos⁷⁴. Por outra banda, a consideración da saúde para estes fins é claramente residual, limitada só a casos illados⁷⁵. Xunto a isto, tamén hai disposicións de tratados nas que, a pesar de facer declaracións xerais sobre igualdade e non discriminación, se omite calquera referencia á discapacidade e aínda máis á saúde⁷⁶. Finalmente, non faltan disposicións nas que o recoñecemento deste principio se confina exclusivamente⁷⁷ –

⁷⁴ Entre os convenios de sectores específicos, pódese mencionar: o CC nacional para empresas de consultoría, tecnoloxía da información e investigación de mercado e opinión pública (BOE do 16 abril 2025); o CC nacional para o sector das axencias de viaxes (BOE do 5 novembro 2025); o CC para empresas de servizos auxiliares que prestan información, recepción, control de acceso e inspección de instalacións (BOE de 30 marzo 2024); o CC nacional para axencias administrativas (BOE de 30 de agosto de 2024); e o CC nacional para tellas, ladrillos e produtos especiais de barro cocido (BOE do 7 decembro 2023).

⁷⁵ Destaca entre estes o CC de Airbus Defence and Space, SAU; Airbus Operations, SL, e Airbus Helicopters España, SA (BOE do 17 maio 2025), cuxa disposición adicional 7ª, despois de enumerar en varias ocasións os motivos para prohibir o trato desigual sen incluír a discapacidade ou a enfermidade, incorpora expresamente ambos factores ao dispoñer que "as empresas adoptarán como propios os principios de non discriminación e de trato igualitario por razón de (...) discapacidade; enfermidade; (...)".

⁷⁶ Nesta liña, cómpre sinalar a sexta disposición transitoria do CC estatal do sector da prensa diaria (BOE do 19 xuño 2024) que, baixo o epígrafe "Recomendacións sobre emprego e igualdade de oportunidades no sector da prensa diaria", inclúe expresamente o principio de igualdade no sentido de que as partes se comprometen a "promover o principio de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, así como eliminar calquera disposición, medida ou práctica laboral que supoña un trato discriminatorio, xa sexa directo ou indirecto, por razón de sexo, estado civil, idade, orixe racial ou étnica, condición social, relixión ou crenzas, opinións políticas, orientación sexual ou por razón de lingua". Como se pode ver, nin a disposición mencionada nin o resto dos artigos do CC conteñen ningunha referencia á discapacidade.

⁷⁷ Véxase, a este respecto, o artigo 9 do CC de Comercio polo miúdo de Químicos e Perfumería (BOE do 20 decembro 2024), que, baixo o título "Principio xeral de igualdade e non discriminación", dispón que: "Garantírase o principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, de acordo cos termos establecidos na normativa aplicable, no acceso ao emprego, na contratación, na formación profesional, na progresión profesional, nas condicións de traballo —incluída a retribución, o equilibrio

ou preferiblemente⁷⁸– á igualdade por razón de sexo, demostrando así un enfoque restritivo na definición dos motivos protexidos de discriminación. Con todo, cómpre salientar que algunhas cláusulas, ao definir o principio de igualdade de oportunidades, recoñecen expresamente a prohibición da discriminación por razón de discapacidade⁷⁹ inmediatamente despois do recoñecemento do trato igualitario entre homes e mulleres. Non obstante, tamén hai casos nos que o convenio non inclúe ningunha disposición xeral relativa ao principio de igualdade e á discriminación por razón de sexo⁸⁰ e outros nos que non se abordan temas como a discapacidade e a saúde⁸¹ .

entre a vida laboral e persoal e o despedimento— e na afiliación e participación en sindicatos e organizacións empresariais (...)". As restantes referencias no CC ao principio de igualdade e non discriminación están formuladas en termos semellantes, limitando o seu ámbito case exclusivamente á igualdade por razón de sexo. Do mesmo xeito, o CC Estatal para as empresas de consultoría, as empresas de tecnoloxía da información e as empresas de investigación de mercado e opinión pública (BOE do 26 xullo 2023) contén disposicións sobre igualdade e non discriminación por razón de sexo, pero ningunha sobre os demais motivos de discriminación prohibidos.

⁷⁸ Nesta liña, cómpre destacar o CC Estatal de tellas, ladrillos e produtos cerámicos especiais (BOE do 7 decembro 2023), cuxo Capítulo XIII, "Igualdade e non discriminación" –Artigos 52 e seguintes— está dedicado principalmente a disposicións sobre a igualdade entre mulleres e homes, cunha única disposición que aborda outros motivos de discriminación, incluída a discapacidade. O mesmo aplícase ao CC do Estado para o comercio polo miúdo de farmacias e perfumerías (BOE do 20 decembro 2024) e ao CC de rehabilitación xuvenil e protección de menores (BOE do 16 decembro 2024).

⁷⁹ Artigo 55.1 do CC Estatal do Sector de Axencias de Viaxes (BOE do 2 de setembro de 2023) e Artigo 72 do CC de SafetyKleen España, SA (BOE do 26 xullo 2026).

⁸⁰ Este é o caso no CC de Recuperación de Materiales Diversos, SA (BOE do 19 xullo 2023), no CC de Bellota Herramientas, SLU, e Bellota Agrisolutions, SLU (BOE do 29 decembro 2025) e no CC de Evolutio Cloud Enabler, SAU (BOE do 29 agosto 2025).

⁸¹ Entre estes, cómpre mencionar os seguintes: o CC de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (BOE do 3 xullo 2023), o CC de Aparca&Go, SL (BOE do 9 xaneiro 2024) e o CC de Otis Mobility, SA (BOE do 16 febreiro 2024). A nivel sectorial, inclúense, entre outros, o CC estatal para empresas de enxeñaría; empresas de consultoría técnica; e inspección, supervisión e control técnico e de calidade (BOE do 10 marzo 2023). Ningún deles contén ningunha mención á discapacidade, á diversidade funcional ou á adaptación do posto de traballo.

Máis aló das declaracións xenéricas ou baseadas en políticas que carecen de disposicións específicas, nalgúns acordos colectivos as referencias á discapacidade limitáanse a aspectos concretos da relación laboral, sen aplicarse en todas as súas fases. Isto é particularmente o caso cando se considera exclusivamente como un factor relevante no acceso ao emprego⁸². Noutros, abórdanse nunha disposición da sección de faltas e medidas disciplinares para sancionar o trato discriminatorio, incluíndo por motivos de discapacidade⁸³. Un compromiso explícito coa situación dos traballadores con discapacidade reflíctese en disposicións específicas nos convenios colectivos. Así, no contexto do teletraballo, algúns convenios colectivos prevén medidas destinadas a adaptar o equipamento e as ferramentas de traballo ás necesidades deste colectivo⁸⁴. Neste mesmo contexto, e dentro do propio convenio colectivo, tamén se inclúen disposicións destinadas

⁸² Anexo I do CC de Babé y Cía, SL (BOE do 20 decembro 2025), que, con respecto ao acceso ao emprego na empresa, inclúe a seguinte disposición: "En todos os casos, os criterios que se utilicen nas ofertas de emprego e nos procedementos de selección deberán ser obxectivos e neutros co fin de evitar calquera forma de discriminación desfavorable directa ou indirecta por razón de idade, discapacidade, sexo, orixe (incluída a orixe racial ou étnica), estado civil, relixión ou conviccións, opinión política, orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero ou características sexuais, afiliación sindical, condición social ou lingua".

⁸³ Artigo 63 do CC para o sector regulado do aparcamento na vía pública e a retirada e inmovilización de vehículos das vías públicas (BOE do 14 maio 2024), que clasifica como infracción moi grave "Calquera discriminación por razón de estado civil, idade dentro dos límites establecidos por esta lei, orixe racial ou étnica, condición social, relixión ou crenzas, opinións políticas, orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais, afiliación sindical ou a súa ausencia, por razón de lingua dentro do Estado español, discapacidade, así como por razón de sexo, incluído o trato desfavorable a mulleres ou homes por exercer os seus dereitos á conciliación da vida laboral e familiar ou á responsabilidade compartida na vida familiar e laboral".

⁸⁴ Art. 54.4 do CC Estatal de Acuicultura (BOE do 3 maio 2024): "Os traballadores a distancia terán dereito á provisión e ao mantemento axeitado por parte da empresa de todos os recursos, equipos e ferramentas necesarios para o desempeño das súas funcións, de acordo co inventario incluído no acordo. No caso de traballadoras e traballadores con discapacidade, a empresa deberá garantir que estes recursos, equipos e ferramentas, incluídos os dixitais, sexan universalmente accesibles, para previr calquera exclusión por esta causa".

a especificar o deber de protección do empregador cara a estes traballadores⁸⁵.

Dos convenios colectivos examinados, bastantes teñen en conta a discapacidade unicamente co fin de reproducir o contido de determinadas disposicións legais. Así, nalgúns casos, o artigo 25 da LPRL⁸⁶ transcríbese case literalmente, o que semella servir meramente como recordatorio da situación dos traballadores con discapacidade –no caso mencionado, en relación co traballo con pantallas de ordenador– probablemente co obxectivo de garantir que se teñan en conta nas avaliacións de riscos e na adopción de medidas preventivas e protectoras. Máis alá desta referencia, o devandito acordo non incorpora ningunha disposición específica adicional dirixida a este colectivo, nin sequera en ámbitos como os axustes razoables ou a accesibilidade universal.

Noutros convenios, reitéranse algunhas das medidas legalmente previstas para promover o acceso ao emprego ordinario das persoas con discapacidade e a súa continuidade laboral, con moi pouca innovación. En particular, é común reproducir o artigo 42 da LGDPD, sen ningunha referencia ás outras medidas de integración no mercado laboral previstas polo lexislador, como os axustes razoables (art. 40) ou os servizos de emprego con apoio (art. 41)⁸⁷.

⁸⁵ Artigo 54.6 do CC de Acuicultura (BOE do 3 maio 2024): "A empresa poderá adoptar as medidas de vixilancia e control que estime máis axeitadas para verificar o cumprimento polas persoas traballadoras das súas obrigas e deberes laborais, incluíndo o uso de medios electrónicos, garantindo que tales medidas se adopten e apliquen co debido respecto pola dignidade da persoa traballadora e tendo en conta, cando proceda, as súas circunstancias persoais, como a existencia dunha discapacidade. Os empregados deben cumprir as condicións e instrucións de uso e mantemento establecidas pola empresa en relación co equipamento ou as ferramentas informáticas".

⁸⁶ Por exemplo, o CC Estatal para as empresas de consultoría, as empresas de tecnoloxía da información e as empresas de investigación de mercado e opinión pública (BOE do 26 xullo 2023), cuxo artigo 39, ao regular "Traballo en pantallas de ordenador. Prevención de riscos", reproduce literalmente o contido do artigo 25 da LPRL.

⁸⁷ Neste sentido, o artigo 16 do CC Estatal do comercio polo miúdo de farmacias e perfumerías (BOE do 20 decembro 2024), baixo o epígrafe "Promoción do emprego de traballadores con discapacidade", simplemente reproduce as disposicións relativas á cota de empregos reservados en

Finalmente, neste contexto de declaracións xenéricas, debe facerse referencia a aquelas disposicións convencionais que teñen en conta a discapacidade ou o estado de saúde case exclusivamente co fin de regular os permisos e as excedencias dos traballadores, o que é unha práctica relativamente estendida. Nestes casos, ademais, a referencia á discapacidade ou á condición de saúde non adoita relacionarse co propio traballador, senón, na maioría dos casos, cos seus familiares, como as persoas que xeran o dereito correspondente. Trátase, en todo caso, de numerosas disposicións, aínda que carentes de elementos cualitativos particularmente relevantes⁸⁸.

3.3. CLAÚSULAS SOBRE A ADAPTACIÓN DO ENTORNO LABORAL E AS CONDICIÓNIS DE TRABALLO EN CASOS DE DISCAPACIDADE

Como se sinalou repetidamente ao longo deste documento, a adopción de medidas destinadas a adaptar o posto de traballo e garantir a accesibilidade no contorno empresarial, en resposta ás necesidades específicas das persoas con discapacidade —que tamén deben estenderse á saúde— constitúe unha das principais medidas para promover a

empresas públicas e privadas establecidas no artigo 42 da LGDPD, sen incorporar ningunha referencia a outras medidas previstas legalmente, como os axustes razoables do artigo 40 ou os servizos de emprego con apoio. Disposicións semellantes recóllense no artigo 18 do CC Estatal do sector de restauración (BOE do 20 xuño 2025), no artigo 33 do CC Estatal de empresas de xestión inmobiliaria e administración de fincas (BOE do 26 setembro 2024) e no artigo 32 do CC de rehabilitación xuvenil e protección de menores (BOE do 16 decembro 2024).

⁸⁸ Entre outros, o CC para o sector da prensa diaria (BOE do 19 xuño 2024). As súas referencias á discapacidade son esporádicas, practicamente limitadas ao recoñecemento de permisos ou excedencias para coidar de familiares con discapacidade e á regulación do acoso discriminatorio, incluíndo a discapacidade entre os motivos de discriminación. En canto ao recoñecemento xeral do principio de igualdade e non discriminación, xa se sinalou que a discapacidade non está incluída entre os motivos de discriminación prohibidos. Outros exemplos na mesma liña: CC Estatal para o sector de axencias de viaxes (BOE do 2 setembro 2023), o CC xeral nacional para o sector regulado do aparcadoiro na rúa e a retirada e inmovilización de vehículos das vías públicas (BOE do 14 maio 2024), o CC do Grupo de Supermercados Carrefour (BOE do 14 xuño 2023) e o CC de Teleinformática y Comunicaciones SA (BOE do 19 xuño 2024).

inserción laboral ordinaria deste colectivo, tal como se establece no artigo 40 da LGDPD. Xunto a isto, o lexislador estableceu outras medidas complementarias, nomeadamente os servizos de emprego con apoio (artigo 41) e a cota de emprego para persoas con discapacidade (artigo 42). Con todo, as referencias nos convenios colectivos á adaptación do posto de traballo e á accesibilidade son meramente esporádicas, sendo a cota de emprego a disposición predominante. Ademais, a forma en que este último se aborda nos convenios colectivos límitase en gran medida a reproducir case literalmente o contido do artigo 42 da LGDPD, sen introducir case ningunha innovación nin mellora substancial.

Non obstante, hai varios exemplos de adaptación e accesibilidade en relación coa discapacidade, aínda que illados. Por exemplo, cando a empresa asigna "persoas con discapacidade" "a postos de traballo axeitados ás súas circunstancias actuais, sempre que existan oportunidades para iso, asignándolles a clasificación profesional adecuada de acordo coas súas novas funcións"⁸⁹; para referirse ou reproducir o contido do artigo 25 da LPRL⁹⁰; e cando "a accesibilidade e adaptación dos procesos de selección" se inclúe entre os principios xerais de promoción interna na AEAT "para garantir a contratación efectiva de persoas con discapacidade"⁹¹.

Neste contexto, as cláusulas que prohiben a discriminación das persoas con discapacidade no lugar de traballo "sempre que sexan capaces de realizar o traballo ou o posto en cuestión"⁹² non poden verse con bos ollos, como se non existise o deber empresarial de adoptar axustes razoables destinados a previr ou compensar as desvantaxes derivadas da discapacidade, co fin de garantir a plena igualdade no traballo. Pola contra, as cláusulas que promoven a formación

⁸⁹ Artigo 81 do CC Xeral do sector da construción (BOE do 23 setembro 2023).

⁹⁰ Art. 17 do CC Estatal do sector de axencias de viaxes (BOE do 2 setembro 2023).

⁹¹ Art. 13 do CC do persoal da Axencia Estatal de Administración Tributaria (BOE do 25 xullo 2025).

⁹² Art. 72 do CC de SafetyKleen España, SA (BOE do 26 xullo 2025).

profesional "debidamente adaptada ás diversas discapacidades que poidan ter os traballadores, de xeito que poidan participar en pé de igualdade co resto do persoal"⁹³, merecen unha avaliación claramente favorable. Ou simplemente aquelas que se comprometen a promover a formación para este colectivo⁹⁴.

Ademais, resulta sorprendente que algúns convenios colectivos recoñezan o dereito á adaptación do posto de traballo para as persoas con discapacidade só cando esta circunstancia coincide con outros factores distintivos, como é o caso das persoas pertencentes á comunidade LGTBI⁹⁵. En contraste, hai convenios colectivos que inclúen cláusulas destinadas a adaptar as condicións de traballo no caso de temperaturas extremadamente altas derivadas de condicións meteorolóxicas adversas⁹⁶.

Pola contra, hai moitos convenios colectivos que se refiren á cota de reserva de postos de traballo para persoas con discapacidade, no sentido do artigo 42 da LGDPD, e na maioría dos casos reproducen o contido literal da disposición⁹⁷. Noutras ocasións, nin sequera reproducen o artigo 42 da LGDPD, senón que simplemente fan unha referencia e subliñan a necesidade do seu cumprimento⁹⁸.

Non obstante, máis alá da súa redacción literal, merecen unha avaliación positiva aquelas cláusulas que prevén a

⁹³ Art. 18 do CC Estatal do Sector de Restauración (BOE do 20 xuño 2025). Hai outros exemplos que fomentan a formación de persoas con discapacidade, por exemplo, o art. 108 do CC de Nortegas (BOE do 1 febreiro 2024).

⁹⁴ Art. 108 do CC de Nortegas (BOE do 1 febreiro 2024).

⁹⁵ En concreto, véxase a primeira disposición final do CC do Grupo ASV (BOE do 31 maio 2025), baixo o epígrafe "Medidas para a igualdade e a non discriminación das persoas LGBTI".

⁹⁶ Artigo 74 bis do CC Xeral para o sector da construción (BOE do 23 setembro 2023).

⁹⁷ Entre outros, o art. 32 do CC de Reforma Xuvenil e Protección de Menores (BOE do 16 decembro 2024).

⁹⁸ Art. 33 do CC para empresas de xestión de propiedade e axencias de intermediación (BOE do 26 setembro 2024): "Cumprimento da cota de contratación de persoas con discapacidade. As empresas do sector deberán cumprir o requisito legal que obriga ás que teñen máis de cincuenta empregados a contratar un 2 por cento do persoal con discapacidades físicas ou sensoriais, agás que opten por unha das medidas alternativas para o cumprimento desa cota previstas na lexislación vixente".

idoneidade dos postos suxeitos a reserva, na medida en que identifican "as actividades e os postos de traballo que poden presentar menos dificultades para que as persoas con discapacidade os ocupen"⁹⁹. Do mesmo xeito, resultan salientables as disposicións que encomendan á empresa, tras un informe do equipo técnico, determinar os postos que se reservarán, tendo en conta non só as características dos distintos graos de discapacidade, senón tamén "as adaptacións necesarias ao posto"¹⁰⁰. En algúns acordos, ademais, téñense en conta a situación de discapacidade dos traballadores co obxectivo de priorizar grupos nos casos en que non se vaian realizar despedimentos de persoal, situando ás persoas con "discapacidades físicas e/ou mentais" en segundo lugar en termos de prioridade para non ser despedidas¹⁰¹.

Finalmente, hai convenios colectivos que, aínda que recoñecen a necesidade de adaptar o posto de traballo ás circunstancias do empregado, só prevén esta posibilidade no caso de traballadoras embarazadas¹⁰². E noutros –e hai bastantes– non se menciona para nada o deber do

⁹⁹ Artigo 18 do CC de Restauración Colectiva (BOE do 20 xuño 2025).

¹⁰⁰ Art. 32 do CC sobre Reforma Xuvenil e Protección de Menores (BOE do 16 decembro 2024).

¹⁰¹ Art. 25 do CC da Industria do Aceiro de Reforzo 2023–2024 (BOE do 16 febreiro 2024).

¹⁰² Art. 58 do CC Estatal do Comercio polo miúdo de Químicos e Perfumería (BOE do 20 decembro 2024). Isto refírese á adaptación previa a un cambio de posto de traballo no sentido do art. 26 da LPRL. É o único caso de adaptación do traballo ás circunstancias do traballador. O mesmo aplícase no CC Estatal de Empresas de Consultaría, Tecnoloxía da Información e Investigación de Mercados e Opinión Pública (BOE do 26 xullo 2023), cuxo artigo 39, en relación coa prevención dos riscos laborais asociados ao traballo en pantallas de ordenador, reproduce o contido do artigo 26 da LPRL; polo tanto, a adaptación do posto de traballo á situación de embarazo, parto recente ou lactación da traballadora afectada. O mesmo sucede no artigo 66 do CC Estatal da industria do curtido, cintos e coiro industrial e do curtido de peles para peletería (BOE do 22 marzo 2023) e no artigo 54 do CC Estatal de empresas de xestión inmobiliaria e administración de fincas (BOE do 26 setembro 2024).

empregador de adaptar as condicións de traballo á discapacidade potencial dun empregado¹⁰³.

3.4. CLAÚSULAS SOBRE A ADAPTACIÓN DO ENTORNO LABORAL E DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO POR MOTIVOS DE SAÚDE

Finalmente, en relación coas cláusulas dos convenios colectivos relativas á adaptación do medio laboral e das condicións de traballo á saúde dos empregados, o panorama presentado polos convenios colectivos pode describirse como notablemente asistemático. De feito, as situacións consideradas que desencadean tales adaptacións son extraordinariamente diversas e carecen de calquera aparencia de sistematicidade ou orde. Así, non está claro se estas cláusulas se refiren a casos de incapacidade permanente nos termos da LGSS, a situacións de incapacidade sobrevenida de acordo co ET ou coa LPRL, á discapacidade, tal e como se define na LGDPD ou, máis xeralmente, á saúde no sentido máis amplo, o que xera unha considerable incerteza respecto da súa interpretación.

Como ilustración desta ampla variedade de casos, pódense citar cláusulas contractuais que prevén a adaptación do persoal "con problemas de saúde"¹⁰⁴, formuladas en termos tan xerais; noutros casos, prevese a adopción de "medidas de formación e rehabilitación profesional" en situacións de

¹⁰³ Entre outros: CC xeral a nivel nacional para o sector regulado do aparcadoiro en superficie e a retirada e inmovilización de vehículos nas vías públicas (BOE do 14 maio 2024); CC de Teleinformática e Comunicacions SA (BOE do 19 xuño 2024); CC para as universidades privadas, centros universitarios privados e centros de formación de posgrao (BOE do 11 outubro 2025); CC Estatal para o sector da prensa diaria (BOE do 19 de xuño de 2024); e CC para Airbus Defence and Space, SAU; Airbus Operations, SL, e Airbus Helicopters España, SA (BOE do 17 maio 2025).

¹⁰⁴ Artigo 95 do CC de Serveo Servicios, SAU, e do persoal adscrito aos servizos de restauración e a bordo nos trens (BOE do 16 decembro 2024): "A empresa estará obrigada a informar ao Comité de Saúde Laboral de calquera vacante que poida ser cuberta por persoal con problemas de saúde que lles impidan desempeñar as súas funcións nos seus postos. Ditas prazas deberán anunciarse, dando prioridade no seu cubrimento aos traballadores que previamente solicitaran axustes na súa estación de traballo por motivos de saúde. A solicitude deberá xustificarse cos certificados médicos pertinentes emitidos por especialistas da Seguridade Social".

"incapacidade repentina por enfermidade ou por razóns psicofísicas", as cales non constituirán causa de extinción do contrato de traballo¹⁰⁵; do mesmo xeito, prevese a adaptación do posto mediante medidas de mobilidade funcional destinadas a protexer a saúde do persoal, nos casos de "capacidade reducida e por razóns de saúde e/ou perspectivas de rehabilitación"¹⁰⁶, así como no relativo ás persoas con "diversidade funcional"; por outra banda, faise referencia á existencia dun procedemento para a "adaptación e cambios no posto de traballo por razóns médicas"¹⁰⁷, ou a casos nos que tal adaptación é apropiada "cando o persoal teña capacidades físicas limitadas"¹⁰⁸; e, finalmente, noutros casos, cun alto grao de abstracción, establécese que as empresas deben adoptar medidas adecuadas para a "adaptación do posto de traballo e a súa accesibilidade, segundo os requisitos e características do posto e as necesidades de cada situación específica"¹⁰⁹.

O abanico de casos é tan amplo que unha única disposición dun convenio contempla medidas de adaptación, reubicación e suspensión nas seguintes situacións: para aqueles "especialmente vulnerables, é dicir, aqueles que, debido ás súas características persoais, condición biolóxica ou discapacidade (física, mental ou sensorial), requiren un nivel de protección máis elevado". Entre estes casos, a disposición inclúe expresamente: "a) Traballadoras embarazadas, as que deron a luz recentemente ou están en período de lactación. b) Traballadores menores de idade. c) Discapacidade temporal ou permanente. d) Traballadores de maior idade. e)

¹⁰⁵ Art. 162.1 do CC entre a Entidade Pública Empresarial ENAIRE e o sindicato de controladores de tráfico aéreo (BOE do 24 agosto 2024).

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

¹⁰⁷ Art. 52.3 do CC de Airbus Defence and Space, SAU; Airbus Operations, SL, e Airbus Helicopters España, SA (BOE do 17 de maio de 2025): "O Comité Interempresarial de Saúde e Seguridade no Traballo, xunto co servizo de prevención, analizará o establecemento dun procedemento para axilizar a adaptación e os cambios das postas de traballo por motivos médicos".

¹⁰⁸ Art. 52.4 do CC de Airbus Defence and Space, SAU; Airbus Operations, SL, e Airbus Helicopters España, SA (BOE do 17 maio 2025): "O servizo de prevención será o responsable da xestión, análise e propostas de solucións nos casos en que se aconselle un cambio de posto de traballo para o persoal con capacidades físicas limitadas".

¹⁰⁹ Art. 109 do CC de Nortegas (BOE do 1 febreiro 2024).

Sensibilidade a certos axentes. f) Vulnerabilidade debido a convalecencia ou tratamento médico que os inhabilite para certas tarefas. g) Condición biolóxica (doenza, fatiga, inmunodeficiencia, etc.). h) Predisposición ou susceptibilidade particular. i) Falta de experiencia ou ter incorporado recentemente ao mundo laboral. j) Calquera outra circunstancia que poida supoñer un maior grao de perigo no desempeño do seu traballo"¹¹⁰. Noutras ocasións, algúns convenios colectivos equiparan a discapacidade coas consecuencias da incapacidade permanente¹¹¹.

A inclusión de certas cláusulas convencionais que prestan especial atención ao retorno ao traballo mediante axustes axeitados tras un problema de saúde é particularmente positiva, especialmente nos casos de "adicción a drogas e alcoholismo"¹¹². Noutras ocasións, con todo, prevese o retorno ao traballo sen contemplar ningunha medida de axuste, o que está claramente aberto á crítica¹¹³.

Como medida preventiva fronte a futuros danos e na procura dun enfoque integral da saúde do persoal, cómpre destacar aquelas cláusulas que prevén a organización dos equipos de traballo de xeito que "eviten calquera dano á saúde ou fatiga máis alá da inherente ao desempeño da actividade"¹¹⁴. Isto debería incluír disposicións para adaptar o traballo á idade avanzada do persoal –55 anos– sempre que tales medidas se acorden por mutuo consentimento¹¹⁵.

¹¹⁰ Art. 42 do CC da Asociación para a Xestión da Integración Social (BOE do 12 xullo 2023).

¹¹¹ Art. 21 do CC Estatal de tellas, ladrillos e produtos cerámicos especiais (BOE do 7 decembro 2023).

¹¹² Anexo I do CC de Serveo Servicios, SAU, e traballadores adscritos a servizos de restauración e a bordo en trens (BOE do 13 setembro 2024), que establece a "supervisión do proceso de reincorporación ao traballo para avaliar a adaptación".

¹¹³ Artigo 162.2 do CC entre a Entidade Pública Empresarial ENAIRE e o sindicato de controladores de tráfico aéreo (BOE do 24 agosto 2024).

¹¹⁴ Art. 39 –traballo baseado en pantallas– do CC Estatal para as empresas de consultaría, tecnoloxía da información e investigación de mercado e opinión pública (BOE do 26 setembro 2024).

¹¹⁵ Artigo 93 do CC de Reforma Xuvenil e Protección de Menores (BOE do 16 decembro 2024) sobre "Adaptación das actividades laborais": "Por acordo mutuo coa organización ou empresa, os traballadores de cincuenta e cinco

Como mecanismo para adaptarse ás condicións de saúde da persoal, debe mencionarse a exención do servizo de garda en casos de "enfermidade repentina do traballador sen un proceso de incapacidade temporal e mediante receita dun médico da Seguridade Social"¹¹⁶, non só polo seu contido en si, senón tamén pola claridade do escenario fáctico ao que se refire a norma.

Sempre paga a pena lembrar que, entre as disposicións do convenio colectivo dedicadas á saúde e á seguridade, debe destacarse a aplicación expresa do principio de adaptar o traballo á persoa¹¹⁷. Con todo, como ocorre coa discapacidade, hai convenios nos que non existe ningunha disposición respecto da necesidade de adaptar o posto de traballo ás condicións de saúde do traballador¹¹⁸.

Finalmente, e como dato de interese, resulta sorprendente que nalgúns convenios colectivos, en lugar de "adaptar", o deber establecido no artigo 15 da LPRL se transcriba como o principio de "adoptar o traballo á persoa, particularmente no que se refire ao deseño dos postos de traballo"¹¹⁹.

4. REFLEXIÓNS FINAIS

Á vista do anterior, pódense facer algunhas consideracións finais sobre o tratamento que dá a negociación colectiva á adaptación do medio laboral por razóns de discapacidade e saúde.

En primeiro lugar, está claro que a inclusión desta cuestión nos convenios colectivos aínda está nos seus inicios e, en moitos casos, é insuficiente desde unha perspectiva cualitativa. A pesar do progreso observado, particularmente tras o impulso do diálogo social e, en particular, do V AENC,

anos ou máis poderán beneficiarse dunha redución da súa actividade laboral principal á metade da xornada laboral establecida no CC, complementando o resto da xornada con outras actividades relacionadas co seu posto de traballo ou cualificacións."

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

¹¹⁷ Art. 67 do CC do persoal da Axencia Estatal de Administración Tributaria (BOE do 24 agosto 2024).

¹¹⁸ Entre outros, o CC Estatal de empresas de xestión inmobiliaria e administración de fincas (BOE do 26 de setembro de 2024).

¹¹⁹ Art. 53 do CC Estatal do sector de desinfección, control de pragas e control de roedores (BOE do 29 outubro 2024).

o desenvolvemento de medidas para adaptar o posto de traballo nos convenios colectivos segue caracterizándose pola súa natureza fragmentaria, limitada e, en máis dunha ocasión, meramente declarativa. Isto subliña a necesidade dun desenvolvemento máis intensivo e operativo destas disposicións no ámbito da negociación colectiva.

En segundo lugar, existe unha clara necesidade de reforzar a dimensión preventiva do deber de adaptar o medio laboral. A adaptación do traballo non debe concibirse só como unha resposta reactiva a situacións nas que a saúde do traballador xa se viu comprometida, senón que tamén debe preverse como unha ferramenta destinada a preservar a saúde e a capacidade de traballo ao longo de toda a vida laboral. Dende esta perspectiva, a adaptación intégrase plenamente na lóxica do sistema preventivo, como un mecanismo ideal para anticipar riscos, previr danos e promover contornos de traballo compatibles coa diversidade funcional do persoal.

En terceiro lugar, a adaptación do contorno laboral é unha ferramenta esencial para a inclusión e a continuidade da relación laboral das persoas traballadoras. Neste sentido, un dos principais retos actuais do dereito laboral é previr que as limitacións funcionais, a discapacidade adquirida ou certas condicións de saúde resulten na exclusión do mercado laboral. Así, a adaptación do traballo xorde como unha ferramenta clave para garantir traxectorias profesionais sostibles e inclusivas, en liña cos desenvolvementos do marco xurídico nesta área. Neste contexto, cómpre salientar a reforma introducida pola Lei 2/2025, do 29 de abril, no artigo 49.1.n) do ET, que reforza a necesidade de establecer mecanismos que prioricen a continuidade do emprego fronte á extinción.

En última instancia, a negociación colectiva está chamada a desempeñar un papel decisivo para garantir que estes requisitos se implanten e sexan efectivos, afastándose de enfoques formais ou declarativos cara á introdución de medidas reais e mensurables adaptadas ás necesidades dos traballadores, co obxectivo último de acadar a igualdade e garantir a protección da saúde no lugar de traballo.

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.