Número Extraordinario 2023
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370

11. Bioética: Protocolos Y Normas Éticas Para La Mejora De Las Prácticas Profesionales

Sara Guindo Morales
Profesora Ayudante Doctora
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada
https://orcid.org/0000-0002-7018-8681

SUMARIO: I. LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA LEY 26/2011, DE 1 DE AGOSTO, DE ADAPTACIÓN NORMATIVA A LA CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. II. EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2013, DE 29 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DE SU INCLUSIÓN SOCIAL. III. LOS AJUSTES RAZONABLES. IV. CONCLUSIONES. V. BIBLIOGRAFÍA.

I. LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA LEY 26/2011, DE 1 DE AGOSTO, DE ADAPTACIÓN NORMATIVA A LA CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Conforme la Exposición de Motivos del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social[1] (en adelante y para simplificar, RDL 1/2013), la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad[2] supone la consagración del enfoque de derechos de las personas con discapacidad, de modo que considera a las personas con discapacidad como sujetos titulares de derechos y los poderes públicos están obligados a garantizar que el ejercicio de esos derechos sea pleno y efectivo.

El RDL 1/2013 se ha dictado en aplicación de lo previsto en la disposición final segunda de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad[3] (en adelante y para simplificar, Ley 26/2011), titulada "Autorización al Gobierno para la refundición de textos legales" y, en virtud de la cual, el Gobierno elaborará y aprobará antes del 31 de diciembre de 2013 y previa consulta al Consejo Nacional de la Discapacidad, un Texto Refundido en el que se regularicen, aclaren y armonicen la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Aclara dicho preámbulo que la labor de refundición, regularizando, aclarando y armonizando las tres leyes citadas es necesaria debido a las modificaciones que han experimentado en estos años, así como el sustancial cambio del marco normativo de los derechos de las personas con discapacidad, tarea que ha tenido como referente principal la mencionada Convención Internacional, por lo que, además de revisar los principios que informan la ley conforme a lo previsto en la Convención, en su estructura se dedica un título específico a determinados derechos de las personas con discapacidad,

[1] Publicado en el BOE en fecha de 3 de diciembre de 2013.

[2] Aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), ratificada por España el 3 de diciembre de 2007 y que entró en vigor el 3 de mayo de 2008.

[3] Publicada en el BOE en fecha de 3 de agosto de 2011.

a la par que también se reconoce expresamente que el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad se realizará de acuerdo con el principio de libertad en la toma de decisiones.

Así pues, la Convención se refiere al ámbito del empleo y de la protección social en los preceptos 26, 27 y 28.

En primer lugar, el artículo 26, titulado "Habilitación y rehabilitación" establece en su apartado primero que los Estados Parte adoptarán medidas efectivas y pertinentes, incluso mediante el apoyo de personas que se hallen en las mismas circunstancias, para que las personas con discapacidad puedan lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, y la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida, para lo que organizarán, intensificarán y ampliarán servicios y programas generales de habilitación y rehabilitación, en particular en los ámbitos de la salud, el empleo, la educación y los servicios sociales, de forma que esos servicios y programas:

a) Comiencen en la etapa más temprana posible y se basen en una evaluación multidisciplinar de las necesidades y capacidades de la persona.

b) Apoyen la participación e inclusión en la comunidad y en todos los aspectos de la sociedad, sean voluntarios y estén a disposición de las personas con discapacidad lo más cerca posible de su propia comunidad, incluso en las zonas rurales.

A lo que añade en el segundo apartado que los Estados Parte promoverán el desarrollo de formación inicial y continua para los profesionales y el personal que trabajen en los servicios de habilitación y rehabilitación.

Finaliza dicho precepto legal disponiendo que los Estados Parte promoverán la disponibilidad, el conocimiento y el uso de tecnologías de apoyo y dispositivos destinados a las personas con discapacidad, a efectos de habilitación y rehabilitación.

En segundo lugar, el artículo 27, específicamente orientado al ámbito del trabajo y empleo, dispone en su primer apartado que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, lo que incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad, para lo que salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos.

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás.

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua.

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias.

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público.

h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto.

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

A lo que adiciona en el siguiente apartado que los Estados Parte asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio

En tercer lugar, el artículo 28 se refiere al nivel de vida adecuado y protección social, el cual dispone que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a un nivel de vida adecuado para ellas y sus familias, lo cual incluye alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a la mejora continua de sus condiciones de vida, y adoptarán las medidas pertinentes para salvaguardar y promover el ejercicio de este derecho sin discriminación por motivos de discapacidad, así como reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la protección social y a gozar de ese derecho sin discriminación por motivos de discapacidad, y adoptarán las medidas pertinentes para proteger y promover el ejercicio de ese derecho, entre ellas:

a) Asegurar el acceso en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad a servicios de agua potable y su acceso a servicios, dispositivos y asistencia de otra índole adecuados a precios asequibles para atender las necesidades relacionadas con su discapacidad.

b) Asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en particular las mujeres y niñas y las personas mayores con discapacidad, a programas de protección social y estrategias de reducción de la pobreza.

c) Asegurar el acceso de las personas con discapacidad y de sus familias que vivan en situaciones de pobreza a asistencia del Estado para sufragar gastos relacionados con su discapacidad, incluidos capacitación, asesoramiento, asistencia financiera y servicios de cuidados temporales adecuados.

d) Asegurar el acceso de las personas con discapacidad a programas de vivienda pública.

e) Asegurar el acceso en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad a programas y beneficios de jubilación.

En virtud de los tres preceptos anteriores en materia de empleo, en términos generales, la Ley 26/2011 aumentó en las ofertas de empleo público, el cupo de reserva de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad al 7% contenido en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público[4] (actual Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre,

[4] Publicada en el BOE en fecha de 13 de abril de 2007.

por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público[5]), se creó una cuota específica para personas con discapacidad intelectual, se regularon protocolos de actuación específicos en materia de protección civil para las personas con discapacidad, en el ámbito de la cooperación internacional se incluyó la discapacidad de un modo expreso y diferenciado y se promovió una mayor contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario, ordenando al Gobierno la revisión de la normativa legal y reglamentaria y la adopción de medidas para asegurar el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de los puestos de trabajo para personas con discapacidad en las empresas de más de 50 trabajadores[6].

II. EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2013, DE 29 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DE SU INCLUSIÓN SOCIAL

En primer lugar, el objeto del RDL 1/2013 es el de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española de 1978[7] (en adelante y para simplificar, CE) y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España, así como el de establecer el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad[8].

Por lo tanto, uno de los ámbitos de aplicación en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal para el que se adoptan medidas específicas al objeto de garantizarlo es el empleo.

En segundo lugar, se entiende por atención integral los procesos o cualquier otra medida de intervención dirigidos a que las personas con discapacidad adquieran su máximo nivel de desarrollo y autonomía personal, y a lograr y mantener su máxima independencia, capacidad física, mental y social, y su inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida, así como la obtención de un empleo adecuado, pudiendo comprender los programas de atención integral la habilitación o rehabilitación médico-funcional, la atención, tratamiento y orientación psicológica, la educación y el apoyo para la actividad profesional[9].

En tercer lugar, por lo que se refiere al apoyo para la actividad profesional, las personas con discapacidad en edad laboral tendrán derecho a beneficiarse de programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo, comprendiendo los procesos de apoyo para la actividad profesional, entre otras, las siguientes prestaciones los procesos de habilitación o rehabilitación médico-funcional, la orientación profesional y la formación, readaptación o recualificación profesional[10].

En los procesos de apoyo para la actividad profesional, la habilitación o rehabilitación médico-funcional comprenderá tanto el desarrollo de las capacidades como la utilización de productos y tecnologías de apoyo y dispositivos necesarios para el mejor desempeño de un puesto de trabajo en igualdad de condiciones con los demás.

[5] Publicado en el BOE en fecha de 31 de octubre de 2015.
[6] Exposición de Motivos de la Ley 26/2011.
[7] Publicada en el BOE en fecha de 29 de diciembre de 1978.
[8] Artículo 1 del RDL 1/2013.
[9] Artículo 13 del RDL 1/2013.
[10] Artículo 17 del RDL 1/2013.

La orientación profesional será prestada por los correspondientes servicios, teniendo en cuenta las capacidades reales de la persona con discapacidad, determinadas conforme a los informes de los equipos multiprofesionales de calificación y reconocimiento del grado de discapacidad, tomándose en consideración la formación efectivamente recibida y por recibir, y las posibilidades de empleo existentes en cada caso, así como la atención a sus motivaciones, aptitudes y preferencias profesionales y comprenderá asimismo los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.

La formación, readaptación o recualificación profesional que podrá comprender en su caso, una preformación general básica, promoverá la adquisición de experiencia laboral en el mercado de trabajo y se impartirá de acuerdo con el itinerario personal y la orientación profesional prestada con anterioridad, conforme a la decisión tomada por la persona con discapacidad.

Las actividades formativas podrán impartirse, además de en los centros de formación dedicados a ello, en las empresas, siendo necesario en este último supuesto, la formalización de un contrato para la formación y el aprendizaje.

En cuarto lugar, por lo que se refiere al régimen jurídico específico al Derecho al trabajo, éste se contiene en el Capítulo VI, el cual engloba cuatro secciones: la 1ª "Disposiciones generales", englobando los artículos 35 a 39; la 2ª " Empleo ordinario", englobando los artículos 40 a 42; la 3ª "Empleo protegido", englobando los artículos 43 a 46 y; la 4ª "Empleo autónomo", conformada únicamente por el artículo 47. Veámoslas.

El artículo 35 se refiere a las garantías del derecho al trabajo y establece que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación, garantía y efectividad de los derechos a la igualdad de trato y de oportunidades de las personas con discapacidad que se regirá por lo establecido el capítulo VI del RDL 1/2013 y en su normativa específica en el acceso al empleo, así como en el acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y de despido, en la promoción profesional, la formación profesional ocupacional y continua, la formación para el empleo, y en la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales o la incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

Considerándose que existe discriminación directa cuando una persona con discapacidad sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de su discapacidad e, indirecta cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral del empresario, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a las personas con discapacidad respecto de otras personas, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios, o salvo que el empresario venga obligado a adoptar medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta para eliminar las desventajas que supone esa disposición, cláusula, pacto o decisión[11].

Respecto a las consecuencias jurídicas de dichos preceptos reglamentarios, cláusulas de los convenios colectivos, pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de discapacidad, en los ámbitos del empleo, en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, se entenderán nulos y sin efecto.

[11] También se considerará discriminación el acoso por razón de discapacidad, así como toda orden de discriminar a personas por motivo o por razón de su discapacidad.

Vinculado a lo anterior, el artículo 36 concierne a la igualdad de trato, entendida como la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por motivo o por razón de discapacidad, en el empleo, en la formación y la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo.

El artículo 37 define los tipos de empleo de las personas con discapacidad aparte de establecer que será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación, para lo que las administraciones públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo, pudiendo ejercer las personas con discapacidad su derecho al trabajo a través de los siguientes tipos de empleo:

a) Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas (el acceso al empleo público se regirá por lo dispuesto en la normativa reguladora de la materia), incluido los servicios de empleo con apoyo.

b) Empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales.

c) Empleo autónomo.

El artículo 38 se centra en la orientación, colocación y registro de trabajadores con discapacidad para su inclusión laboral, disponiendo que corresponde a los servicios públicos de empleo, bien directamente o bien a través de entidades colaboradoras, y a las agencias de colocación debidamente autorizadas, la orientación y colocación en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad que se encuentren en situación de búsqueda de empleo, confeccionándose por parte de los servicios públicos de empleo y con el consentimiento previo de dichos trabajadores, a los efectos de aplicación de beneficios que el RDL 1/2013 y sus normas de desarrollo reconozcan tanto a los trabajadores con discapacidad como a las empresas que los empleen, un registro de trabajadores con discapacidad demandantes de empleo, incluidos en el registro de trabajadores desempleados.

El último precepto de la sección 1ª es el 39, referente a las ayudas a la generación de empleo de las personas con discapacidad, en el sentido de que se fomentará el empleo de las personas con discapacidad mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su inclusión laboral, ayudas que podrán consistir en subvenciones o préstamos para la contratación, la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de todo tipo de barreras que dificulten su acceso, movilidad, comunicación o comprensión en los centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de las personas con discapacidad, especialmente la promoción de cooperativas y otras entidades de la economía social.

La sección 2ª comienza con el artículo 40 relativo a la adopción de medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo, pues para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de o por razón de discapacidad, estando obligados los empresarios a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario[12].

[12] Según dicho precepto legal, para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa.

El artículo 41 contiene la definición de los servicios de empleo con apoyo (se regulan por su normativa reglamentaria), como el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

El artículo 42 establece, con excepciones, la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad para aquellas empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores, estando obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2% sean trabajadores con discapacidad, cómputo que se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa, entendiéndose incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

A lo que añade dicho precepto legal que también en las ofertas de empleo público se reservará un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad, en los términos establecidos en la normativa reguladora de la materia.

Por lo que se refiere a la sección 3º referente al empleo protegido, comienza con el artículo 43 regulador de los Centros Especiales de Empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, definidos como aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario, y que deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social[13] que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias.

Respecto a la plantilla de los centros especiales de empleo, estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70% de aquélla, no contemplándose a estos efectos el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social.

Cabe añadir al respecto que el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores[14] (en adelante y para simplificar, ET), que lleva por rúbrica "Relaciones laborales de carácter especial" enumera qué relaciones laborales se consideran de carácter especial. Así pues, en su apartado primero contempla que son las siguientes:

- La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c), precepto que se refiere a "la actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo", actividad que se encuentra excluida del ámbito regulado por el ET.
- La del servicio del hogar familiar.

[13] En virtud de dicho precepto, se entenderán por servicios de ajuste personal y social los que permitan ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad de los centros especiales de empleo tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo, así como también se encontrarán comprendidos aquellos dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva.

[14] Publicado en el BOE en fecha de 24 de octubre de 2015.

- La de los penados en las instituciones penitenciarias.
- La de los deportistas profesionales.
- La de los artistas en espectáculos públicos.
- La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.
- La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.
- La de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal.
- La de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
- La de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.
- Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley. Por ende, el catálogo no es "numerus clausus", sino "numerus apertus".

A lo que añade el apartado segundo que, en todos los supuestos señalados con anterioridad, la regulación de dichas relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la CE.

Se trata de la configuración por ley de unas relaciones de trabajo que, a pesar de haber sido calificadas como jurídico-laborales (por reunir las notas de voluntariedad, ajenidad, dependencia/subordinación y onerosidad[15]), se encuentran excluidas, en mayor o menor medida, según los casos, del régimen jurídico general establecido por la ley[16].

La agrupación de todas las relaciones laborales de carácter especial en un esquema unitario se debe a sus especialidades o peculiaridades con respecto al sujeto, causa u objeto del contrato común de trabajo, lo que conlleva el establecimiento de un régimen jurídico diferenciado para cada una de ellas[17].

Pues bien, en virtud del artículo 2.1 del ET, una de las relaciones laborales de carácter especial contenida en la letra g) la constituye la de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo, cuyo régimen jurídico se contiene en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo[18].

Siguiendo con los Centros Especiales de Empleo, el artículo 44 trata sobre la compensación económica para los mismos para la inclusión laboral de las personas con discapacidad y dispone que, en atención a las especiales características que concurren en los centros especiales de empleo y para que éstos puedan cumplir la función social requerida, las administraciones públicas podrán, en la forma que reglamentariamente se determine, establecer compensaciones económicas, destinadas a los centros, para ayudar a la viabilidad de los mismos, estableciendo para ello, además, los mecanismos de control que se estimen pertinentes, siendo los criterios para establecer dichas compensaciones económicas que estos centros especiales de empleo reúnan las condiciones de utilidad pública y de imprescindibilidad y que carezcan de ánimo de lucro.

[15] Artículo 1.1 del ET.

[16] Moreno Vida, Mª. N.: "Relaciones laborales especiales", en Baylos Grau, A. P., Florencio Thomé, F., García Schwarz, R. (Coords.) y Casas Baamonde, Mª. E. (Pr.) *et al*: *Diccionario internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, p. 1864.

[17] *Ibídem*, p. 1868.

[18] Publicado en el BOE en fecha de 8 de agosto de 1985.

Por su parte, el artículo 45 se refiere a la creación de centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, tanto por organismos públicos y privados como por las empresas, siempre con sujeción a las normas legales, reglamentarias y convencionales que regulen las condiciones de trabajo, por lo que las administraciones públicas, dentro del ámbito de sus competencias y a través del estudio de necesidades sectoriales, promoverán la creación y puesta en marcha de centros especiales de empleo, sea directamente o en colaboración con otros organismos o entidades, a la vez que fomentarán la creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad mediante la adopción de las medidas necesarias para la consecución de tales finalidades, así como vigilarán, de forma periódica y rigurosa, que las personas con discapacidad sean empleadas en condiciones de trabajo adecuadas.

En penúltimo lugar, el artículo 46 concierne a la constitución de los enclaves laborales con el objeto de facilitar la transición al empleo ordinario de las personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mismo.

Finalmente, el artículo 47, único precepto de la sección 4ª, contiene una referencia al empleo autónomo en el sentido de que los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo de personas con discapacidad dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, o a través de entidades de la economía social, de acuerdo con la normativa reguladora de la materia.

III. LOS AJUSTES RAZONABLES

Una de las medidas para evitar despidos objetivos en las empresas fundamentados en las causas a) y b) del ET relativas a la ineptitud del trabajador y a la falta de adaptación del mismo a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, respectivamente, es realizar los denominados ajustes razonables, especialmente para aquellas personas con discapacidad o con enfermedades crónicas pero no discapacitantes.

Y es que, conviene subrayar que del artículo 35.1 de la CE se deriva el derecho del trabajador a la continuidad o estabilidad en el empleo. Derecho que implica fundamentalmente tres cosas:

1. Que el ordenamiento jurídico-laboral tenga preferencia por los contratos de duración indefinida sobre los contratos de duración determinada.
2. Que el trabajador esté protegido frente a la extinción arbitraria del contrato de trabajo, razón por la cual, se exige que el despido sea causal, esto es, que exista una justa causa extintiva[19] (en caso contrario, el despido será calificado como improcedente[20]), así como una serie de garantías formales y judiciales.
3. Que el ordenamiento jurídico instituya mecanismos de conservación de los contratos de trabajo como alternativas más beneficiosas para los trabajadores que la pura y simple extinción del vínculo laboral[21], en definitiva, ajustes razonables.

Pues bien, el artículo 52 ET debería establecer expresamente para todas las circunstancias que enumera (si bien, en algunas es más necesario que en otras, tales como, por ejemplo, en la ineptitud o en la falta de adaptación a las modificaciones técnicas/tecnológicas operadas en el puesto de trabajo) alternativas menos drásticas que la extinción del contrato de trabajo, en definitiva, ajustes razonables,

[19] Montoya Melgar, A.: "La protección constitucional de los derechos laborales", en Vv.Aa.: *Derecho del trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1980, p. 288.

[20] Sobre el régimen jurídico de la procedencia, improcedencia y nulidad del despido, *vid*., Ortega Lozano, P. G.: *Las consecuencias jurídicas del despido: procedencia, improcedencia y nulidad*, Murcia, Laborum, 2018, *passim*.

[21] Montoya Melgar, A.: "Estabilidad en el empleo, globalización económica y «flexiseguridad», en Gil y Gil, J. L. (Coord.) y Del Valle Villar, J. M. (Coord.) *et al*: *El despido disciplinario. Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, Madrid, Cinca, 2009, pp. 87 y 88.

pues el despido por causas objetivas únicamente debe producirse como última ratio, siempre y cuando ello no suponga un coste excesivo para el empresario, así como no vaya en contra de los poderes empresariales[22].

De hecho, el artículo 39.c) del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo[23] establecía que constituye causa suficiente de despido "la necesidad de amortizar individualmente un puesto de trabajo cuando no proceda utilizar al trabajador afectado en otras tareas". Además, de esta forma, se cumpliría con el principio general de adaptación del trabajo a la persona contenido en el artículo 15.1.d) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales[24], así como en el artículo 36.5 del ET.

Por lo tanto, los ajustes razonables constituyen una obligación ineludible para el empresario porque no sólo evitan despidos por dichas causas, sino que también facilitan la prestación de trabajo de la persona discapacitada o con enfermedades crónicas no discapacitantes, además de contribuir a evitar un deterioro mayor de su salud[25].

Los supuestos de ajustes razonables[26] o, de medidas adecuadas[27] (que sirven para todas las causas del despido objetivo) son, por ejemplo:

- La adaptación del puesto de trabajo o del mobiliario (eliminando los obstáculos a la movilidad y facilitando la realización de las diversas tareas).
- La adaptación del equipo técnico (especialmente si el trabajador padece problemas visuales o auditivos).
- La posibilidad de contar con una persona de apoyo en la realización de las funciones y cometidos.
- La eliminación de barreras en el acceso al centro de trabajo (mediante rampas o la reserva de plazas de aparcamiento).
- La reducción de la jornada laboral.
- La modificación del horario laboral.
- La modificación de la jornada laboral.
- El cambio de puesto de trabajo (tanto dentro del mismo centro de trabajo como fuera de éste).
- Los traslados de centro de trabajo.
- El teletrabajo[28].

[22] Al respecto, *vid*., Ortega Lozano, P. G.: *Poderes empresariales y resolución del contrato de trabajo por incumplimiento del trabajador: España e Italia*, Granada, Comares, 2020, *passim*.

[23] Publicado en el BOE en fecha de 9 de marzo de 1977.

[24] Publicada en el BOE en fecha de 10 de noviembre de 1995.

[25] López Álvarez, Mª. J.: "A vueltas con la calificación del despido por enfermedad", en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 209, 2018 (recurso electrónico).

[26] Al respecto, *vid*., las medidas que deberían considerarse para evitar o limitar al máximo las terminaciones de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, contenidas en la Recomendación núm. 166 de la OIT, consistentes en "*la restricción de la contratación de personal, el recurso a la disminución natural del personal sin reponer las bajas durante cierto período, los traslados internos, la formación y el readiestramiento de los trabajadores, el retiro anticipado voluntario con la adecuada protección de los ingresos, la disminución de las horas extraordinarias y la reducción de la duración normal del trabajo*".

[27] Gutiérrez Colominas, D.: *La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: una perspectiva desde el derecho comparado y el derecho español*, Albacete, Bomarzo, 2019, p. 277.

[28] *Vid*., Mella Méndez, L.: "Las cláusulas convencionales en materia de trabajo a distancia: contenido general y propuestas de mejora", en *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 6, 2016, p. 112.

- El aumento de los días de descanso semanal retribuido[29].

Lo anterior, salvo si no fuera materialmente posible o los ajustes razonables generen una situación de excesiva onerosidad sobrevenida insoportable o muy gravosa para los intereses legítimos del empleador, en cuyo caso, éste podría activar legítimamente el despido basado en una incapacidad o ineptitud para el trabajo presumiblemente definitiva[30].

IV. CONCLUSIONES

1. Según la Real Académica Española (RAE), el término "bioética", de bio- y ética, tiene dos significados:

- "Perteneciente o relativo a la bioética" y;
- "Estudio de los problemas éticos originados por la investigación biológica y sus aplicaciones, como en la ingeniería genética o la clonación".

2. La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad[31] supuso la consagración del enfoque de derechos de las personas con discapacidad, de modo que considera a las personas con discapacidad como sujetos titulares de derechos y los poderes públicos están obligados a garantizar que el ejercicio de esos derechos sea pleno y efectivo.

3. El RDL 1/2013 se dictó en aplicación de lo previsto en la disposición final segunda de la Ley 26/2011, la cual adaptó la normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

4. Se dice que un derecho vale lo que valen sus garantías[32]. En este sentido, existe un estándar multinivel de garantía del derecho a la igualdad ante la ley y la no discriminación de las personas trabajadoras con discapacidad en el ámbito internacional, europeo, comunitario y nacional.

A título ejemplificativo, según la OIT, "*las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado. Las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente la cual es clave para reducir la pobreza extrema*".

---

[29] Martínez-Gijón Machuca, M. Á.: *La extinción del contrato por enfermedad/discapacidad del trabajador*, Albacete, Bomarzo, 2017, p. 145; Martínez-Gijón Machuca, M. Á.: "Obesidad/discapacidad, absentismo y despido: el art. 52.d) ET pasa "rozando" el filtro de la Directiva 2000/78 (comentario a la STJUE de 18 de enero de 2018, asunto Ruiz Conejero)", en *Revista de Derecho Social*, núm. 81, 2018, p. 150.

[30] En realidad, el artículo 52.a) ET no acoge expresamente la obligación jurídica de adaptar el puesto de trabajo a la persona antes de proceder de manera inmediata al despido por circunstancias objetivas, pero, como acabamos de visionar, una necesaria e ineludible interpretación sistemática con el grupo normativo regulador aplicable conduce a postular que, en la mayoría de los casos, será necesaria una adaptación preventiva o una reubicación del trabajador en un puesto de trabajo distinto dentro de su grupo profesional que sea compatible con la capacidad productiva residual que ostenta: en otros términos, éste solo puede ser legítimo como última medida previo agotamiento de otras que se imponen en el sistema legal (artículos 4.2.d) del ET, 15.1.d), 24.4 y 25 de la Ley 31/1995 y 243 del RDL 8/2015). Monereo Pérez, J. L.: "Principio de igualdad y despido por ineptitud o discapacidad: la protección garantista multinivel", en *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*, núm. 1, 2019, p. 684.

[31] Aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), ratificada por España el 3 de diciembre de 2007 y que entró en vigor el 3 de mayo de 2008.

[32] Monereo Pérez, J. L, Molina Navarrete, C., Quesada Segura, R. y Maldonado Molina, J. A.: *Manual de Seguridad Social*, Madrid, Tecnos, 2020, p. 478.

Razón por la cual, dicho organismo declara que "*tiene un compromiso de larga duración para promover la justicia social y lograr trabajo decente para las personas con discapacidad. Es necesario un doble enfoque para la inclusión de la discapacidad. Un eje se refiere a los programas o iniciativas específicas para personas con discapacidad destinadas a superar las desventajas o barreras particulares, mientras que el otro busca garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en los servicios y actividades de carácter general, tales como la formación profesional, la promoción del empleo, planes de protección social y estrategias para la reducción de la pobreza*".

5. Si bien es un hecho real que las personas con discapacidad, al igual que sucede con otros colectivos de trabajadores tales como las mujeres, los inmigrantes, las personas mayores[33] o los jóvenes, tienen una mayor dificultad para acceder al mercado laboral, también lo es que tienen un mayor riesgo de ser expulsados del mismo[34].

6. Las personas con discapacidad, al igual que dichas otras colectividades, tienen el derecho a un trabajo decente o con derechos, término que es definido por la OIT como aquel trabajo productivo desarrollado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad[35], debiendo existir un marco tuitivo[36] que permita que los derechos de las personas trabajadoras sean efectivamente protegidos[37].

Trabajo decente que se encuentra íntimamente unido, en caso de incumplimiento, al trabajo informal, que ha sido tradicionalmente identificado como aquella actividad marginal y, en muchos casos, carente de una regulación normativa específica, lo que supone no únicamente un ejercicio de ocultamiento voluntario por parte de sus protagonistas sino, además, una inacción de los poderes públicos en general a la hora de incorporar dichas actividades a la esfera del Derecho[38].

El problema estriba en que las condiciones laborales y sociales de muchas personas trabajadoras (incluidos los trabajadores autónomos o por cuenta propia[39]) se alejan tanto del trabajo decente como del trabajo informal[40].

7. Una de las medidas para evitar despidos objetivos en las empresas fundamentados en las causas a) y b) del artículo 52 del ET relativas a la ineptitud del trabajador y a la falta de adaptación del mismo a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, respectivamente, es realizar los denominados ajustes razonables, especialmente para aquellas personas con discapacidad o con enfermedades crónicas pero no discapacitantes.

---

[33] Al respecto, *vid*., Ortega Lozano, P. G.: "Trabajadores de edad avanzada o trabajadores maduros en la política de empleo" en Monereo Pérez, J. L. y Maldonado Molina, J. A. (Dirs.) *et al*: *Envejecimiento activo y vida laboral*, Granada, Comares, 2019, pp. 491-514.

[34] Aragón Gómez, C.: "La ineptitud sobrevenida por razón de edad". *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*, Valladolid, Lex Nova, 2009, p. 236.

[35] Constituyendo el derecho al salario mínimo de los trabajadores una condición digna de los mismos. Al respecto, *vid*., Moreno Vida, Mª. N.: "Trabajo decente y salario mínimo en el sistema multinivel de garantías", en Aa.Vv.: *El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018, pp. 219-234.

[36] Sobre el trabajo decente y la tutela judicial efectiva, *vid*., Monereo Pérez, J. L. y Ortega Lozano, P. G.: "Trabajo decente y tutela judicial efectiva", en Aa.Vv.: *El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018, pp. 451-477.

[37] Monereo Pérez, J. L. y Perán Quesada, S.: "Configuración y sentido jurídico-político y técnico-jurídico", en Aa.Vv.: *El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018, p. 3.

[38] Monereo Pérez, J. L. y Perán Quesada, S.: "El Derecho Social ante el espejo de sus limitaciones. La inacción del Derecho Social ante el fenómeno del trabajo informal", en Aa.Vv.: *Derecho social y trabajo informal: implicaciones laborales, económicas y de Seguridad Social del fenómeno del trabajo informal y de la economía sumergida en España y Latinoamérica*, Granada, Comares, 2016, p. XII.

[39] Según Vila Tierno, F.: "Emprendimiento y trabajo autónomo como formas de huida del estándar de trabajo decente", en *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 421, 2018, p. 45: por ejemplo, en cuanto a la rebaja de las condiciones de las pensiones a las que, en el futuro, tendrán derecho los sujetos.

[40] Monereo Pérez, J. L. y Perán Quesada, S.: "Configuración y sentido jurídico-político y técnico-jurídico", en Aa.Vv.: *El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018, p. 3.

Y es que, conviene subrayar que del artículo 35.1 de la CE se deriva el derecho del trabajador a la continuidad o estabilidad en el empleo. Derecho que implica fundamentalmente tres cosas:

- Que el ordenamiento jurídico-laboral tenga preferencia por los contratos de duración indefinida sobre los contratos de duración determinada.
- Que el trabajador esté protegido frente a la extinción arbitraria del contrato de trabajo, razón por la cual, se exige que el despido sea causal, esto es, que exista una justa causa extintiva[41], así como una serie de garantías formales y judiciales.
- Que el ordenamiento jurídico instituya mecanismos de conservación de los contratos de trabajo como alternativas más beneficiosas para los trabajadores que la pura y simple extinción del vínculo laboral[42], en definitiva, ajustes razonables.

Pues bien, el artículo 52 ET debería establecer expresamente para todas las circunstancias que enumera (si bien, en algunas es más necesario que en otras, tales como, por ejemplo, en la ineptitud o en la falta de adaptación a las modificaciones técnicas/tecnológicas operadas en el puesto de trabajo) alternativas menos drásticas que la extinción del contrato de trabajo, en definitiva, ajustes razonables, pues el despido por causas objetivas únicamente debe producirse como última ratio, siempre y cuando ello no suponga un coste excesivo para el empresario, así como no vaya en contra de los poderes empresariales[43].

Por lo tanto, los ajustes razonables constituyen una obligación ineludible para el empresario porque no sólo evitan despidos por dichas causas, sino que también facilitan la prestación de trabajo de la persona discapacitada o con enfermedades crónicas no discapacitantes, además de contribuir a evitar un deterioro mayor de su salud[44].

Los supuestos de ajustes razonables[45] o, de medidas adecuadas[46] (que sirven para todas las causas del despido objetivo) son, por ejemplo:

- La adaptación del puesto de trabajo o del mobiliario (eliminando los obstáculos a la movilidad y facilitando la realización de las diversas tareas).
- La adaptación del equipo técnico (especialmente si el trabajador padece problemas visuales o auditivos).
- La posibilidad de contar con una persona de apoyo en la realización de las funciones y cometidos.
- La eliminación de barreras en el acceso al centro de trabajo (mediante rampas o la reserva de plazas de aparcamiento).

[41] Montoya Melgar, A.: "La protección constitucional de los derechos laborales", en Vv.Aa.: *Derecho del trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1980, p. 288.

[42] Montoya Melgar, A.: "Estabilidad en el empleo, globalización económica y «flexiseguridad», en Gil y Gil, J. L. (Coord.) y Del Valle Villar, J. M. (Coord.) *et al*: *El despido disciplinario. Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, Madrid, Cinca, 2009, pp. 87 y 88.

[43] Al respecto, *vid*., Ortega Lozano, P. G.: *Poderes empresariales y resolución del contrato de trabajo por incumplimiento del trabajador: España e Italia*, Granada, Comares, 2020, *passim.*

[44] López Álvarez, Mª. J.: "A vueltas con la calificación del despido por enfermedad", en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 209, 2018 (recurso electrónico).

[45] Al respecto, *vid*., las medidas que deberían considerarse para evitar o limitar al máximo las terminaciones de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, contenidas en la Recomendación núm. 166 de la OIT, consistentes en "*la restricción de la contratación de personal, el recurso a la disminución natural del personal sin reponer las bajas durante cierto período, los traslados internos, la formación y el readiestramiento de los trabajadores, el retiro anticipado voluntario con la adecuada protección de los ingresos, la disminución de las horas extraordinarias y la reducción de la duración normal del trabajo*".

[46] Gutiérrez Colominas, D.: *La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: una perspectiva desde el derecho comparado y el derecho español*, Albacete, Bomarzo, 2019, p. 277.

- La reducción de la jornada laboral.
- La modificación del horario laboral.
- La modificación de la jornada laboral.
- El cambio de puesto de trabajo (tanto dentro del mismo centro de trabajo como fuera de éste).
- Los traslados de centro de trabajo.
- El teletrabajo[47].
- El aumento de los días de descanso semanal retribuido[48].

Lo anterior, salvo si no fuera materialmente posible o los ajustes razonables generen una situación de excesiva onerosidad sobrevenida insoportable o muy gravosa para los intereses legítimos del empleador, en cuyo caso, éste podría activar legítimamente el despido basado en una incapacidad o ineptitud para el trabajo presumiblemente definitiva[49].

V. BIBLIOGRAFÍA

Aragón Gómez, C.: "La ineptitud sobrevenida por razón de edad". *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*, Valladolid, Lex Nova, 2009.

Gutiérrez Colominas, D.: *La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: una perspectiva desde el derecho comparado y el derecho español*, Albacete, Bomarzo, 2019.

López Álvarez, Mª. J.: "A vueltas con la calificación del despido por enfermedad", en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 209, 2018.

Martínez-Gijón Machuca, M. Á.: *La extinción del contrato por enfermedad/discapacidad del trabajador*, Albacete, Bomarzo, 2017.

Martínez-Gijón Machuca, M. Á.: "Obesidad/discapacidad, absentismo y despido: el art. 52.d) ET pasa "rozando" el filtro de la Directiva 2000/78 (comentario a la STJUE de 18 de enero de 2018, asunto Ruiz Conejero)", en *Revista de Derecho Social*, núm. 81, 2018.

Mella Méndez, L.: "Las cláusulas convencionales en materia de trabajo a distancia: contenido general y propuestas de mejora", en *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 6, 2016.

Monereo Pérez, J. L.: "Principio de igualdad y despido por ineptitud o discapacidad: la protección garantista multinivel", en *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*, núm. 1, 2019.

[47] *Vid*., Mella Méndez, L.: "Las cláusulas convencionales en materia de trabajo a distancia: contenido general y propuestas de mejora", en *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 6, 2016, p. 112.

[48] Martínez-Gijón Machuca, M. Á.: *La extinción del contrato por enfermedad/discapacidad del trabajador*, Albacete, Bomarzo, 2017, p. 145; Martínez-Gijón Machuca, M. Á.: "Obesidad/discapacidad, absentismo y despido: el art. 52.d) ET pasa "rozando" el filtro de la Directiva 2000/78 (comentario a la STJUE de 18 de enero de 2018, asunto Ruiz Conejero)", en *Revista de Derecho Social*, núm. 81, 2018, p. 150.

[49] En realidad, el artículo 52.a) ET no acoge expresamente la obligación jurídica de adaptar el puesto de trabajo a la persona antes de proceder de manera inmediata al despido por circunstancias objetivas, pero, como acabamos de visionar, una necesaria e ineludible interpretación sistemática con el grupo normativo regulador aplicable conduce a postular que, en la mayoría de los casos, será necesaria una adaptación preventiva o una reubicación del trabajador en un puesto de trabajo distinto dentro de su grupo profesional que sea compatible con la capacidad productiva residual que ostenta: en otros términos, éste solo puede ser legítimo como última medida previo agotamiento de otras que se imponen en el sistema legal (artículos 4.2.d) del ET, 15.1.d), 24.4 y 25 de la Ley 31/1995 y 243 del RDL 8/2015). Monereo Pérez, J. L.: "Principio de igualdad y despido por ineptitud o discapacidad: la protección garantista multinivel", en *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*, núm. 1, 2019, p. 684.

Monereo Pérez, J. L, Molina Navarrete, C., Quesada Segura, R. y Maldonado Molina, J. A.: *Manual de Seguridad Social*, Madrid, Tecnos, 2020.

Monereo Pérez, J. L. y Ortega Lozano, P. G.: "Trabajo decente y tutela judicial efectiva", en Aa.Vv.: *El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018.

Monereo Pérez, J. L. y Perán Quesada, S.: "Configuración y sentido jurídico-político y técnico-jurídico", en Aa.Vv.: *El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018.

Monereo Pérez, J. L. y Perán Quesada, S.: "El Derecho Social ante el espejo de sus limitaciones. La inacción del Derecho Social ante el fenómeno del trabajo informal", en Aa.Vv.: *Derecho social y trabajo informal: implicaciones laborales, económicas y de Seguridad Social del fenómeno del trabajo informal y de la economía sumergida en España y Latinoamérica*, Granada, Comares, 2016.

Moreno Vida, Mª. N.: "Trabajo decente y salario mínimo en el sistema multinivel de garantías", en Aa.Vv.: *El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018.

Moreno Vida, Mª. N.: "Relaciones laborales especiales", en Baylos Grau, A. P., Florencio Thomé, F., García Schwarz, R. (Coords.) y Casas Baamonde, Mª. E. (Pr.) *et al*: *Diccionario internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.

Montoya Melgar, A.: "Estabilidad en el empleo, globalización económica y «flexiseguridad», en Gil y Gil, J. L. (Coord.) y Del Valle Villar, J. M. (Coord.) *et al*: *El despido disciplinario. Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, Madrid, Cinca, 2009.

Montoya Melgar, A.: "La protección constitucional de los derechos laborales", en Vv.Aa.: *Derecho del trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1980.

Ortega Lozano, P. G.: *Poderes empresariales y resolución del contrato de trabajo por incumplimiento del trabajador: España e Italia*, Granada, Comares, 2020.

Ortega Lozano, P. G.: "Trabajadores de edad avanzada o trabajadores maduros en la política de empleo" en Monereo Pérez, J. L. y Maldonado Molina, J. A. (Dirs.) *et al*: *Envejecimiento activo y vida laboral*, Granada, Comares, 2019.

Ortega Lozano, P. G.: *Las consecuencias jurídicas del despido: procedencia, improcedencia y nulidad*, Murcia, Laborum, 2018.

Vila Tierno, F.: "Emprendimiento y trabajo autónomo como formas de huida del estándar de trabajo decente", en *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 421, 2018.