

Proyecto de Ley Orgánica por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente

[121/000033]



Dossier. Serie legislativa. Núm. 26. Septiembre 2024

La Mesa de la Cámara, en su reunión del día 10 de septiembre, acordó, en relación con el **Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente**, encomendar su aprobación con competencia legislativa plena, conforme al artículo 148 del Reglamento, a la Comisión de Trabajo, Economía Social, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Esta Ley se compone de **dos artículos**, una **disposición adicional** y **tres disposiciones finales**.

Mediante este Proyecto de Ley, y en coherencia con las directrices señaladas en un amplio corpus normativo de carácter internacional que se analizará a continuación, se pretende garantizar de una manera más eficaz, el **derecho a la igualdad en el empleo de las personas con discapacidad** en los términos establecidos en los artículos **9.2, 14, 35 y 49** de la Constitución Española y en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social¹.

Para alcanzar estos objetivos se acomete, en el artículo primero de este Proyecto de Ley, la reforma del **artículo 49.1** del Estatuto de los Trabajadores², con el fin de **desvincular el régimen jurídico del fallecimiento de la persona trabajadora**, como causa de extinción del contrato de trabajo, **del aplicable a los supuestos de incapacidad permanente**.

De forma paralela, se **elimina la automaticidad de la extinción** del contrato de las personas que acceden a la situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y **se condiciona la decisión empresarial a la voluntad de la persona trabajadora y a la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo** o a la existencia de un puesto de trabajo vacante y disponible acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación.

Dado que esta modificación tiene incidencia directa en la dinámica y efectos de las **prestaciones de incapacidad temporal e incapacidad permanente**, así como en la transición entre ellas, el artículo 2 de este Proyecto, introduce una modificación en el **artículo 174** del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social³.

¹ 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.

² 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.

³ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En el desarrollo del **Derecho internacional** durante las últimas dos décadas se ha prestado especial atención a los derechos de las personas con discapacidad y, dentro de ellos, a los relacionados con el derecho al trabajo.

El instrumento fundamental sobre esta cuestión es la **Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad**, de 2006⁴, de las Naciones Unidas. En ella se afirma que “a fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables” (**art. 5.3**), entendiendo como **ajustes razonables** “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales” (según la definición proporcionada por el **art. 2**).

La Convención dedica al ámbito laboral su **art. 27**, titulado “Trabajo y empleo”. Según establece, los Estados Partes “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”, lo que incluye “velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo” (**art. 27.1.h**) y “promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad” (**art. 27.1.k**).

El sentido de estos principios ha sido aclarado y desarrollado por el **Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** (CDPD) de las Naciones Unidas, un órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de la Convención de 2006 por los Estados Parte.

Este Comité aprobó en 2022 la **Observación general sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo**⁵ con el objetivo de “aclarar las obligaciones de los Estados parte en relación con el derecho al trabajo y al empleo consagrado en el artículo 27 de la Convención”. En este sentido reconoce que la denegación de ajustes razonables es una de las formas de discriminación (par. 16) que “se manifiesta cuando no se efectúan o proporcionan las modificaciones, las adaptaciones o el apoyo necesarios y adecuados (que no impongan una carga desproporcionada o indebida)” y expone algunos casos y ejemplos de medidas concretas⁶. Según el par. 64, en el que se enuncian las obligaciones fundamentales de los Estados parte, éstos deberían “reconocer expresamente que la denegación de ajustes razonables constituye discriminación”.

⁴ **Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad** (Nueva York, 2006). Ratificada por España en 2007 (**Instrumento de Ratificación** publicado en «BOE» núm. 96, de 21/04/2008).

⁵ Observación general núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, aprobada por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en su 27º período de sesiones (15 de agosto a 9 de septiembre de 2022). CRPD/C/GC/8.

⁶ Siempre tomando como referencia la **Observación General núm. 6 (2018)** del mismo Comité (CRPD/C/GC/6).

Además, afirma que los cambios deben negociarse con el interesado (par. 19). El empleador, para no incurrir en denegación de ajustes razonables, deberá colaborar “con la persona para encontrar posibles soluciones que permitan eliminar o evitar esa barrera, teniendo en cuenta la solución preferida por el interesado” e implementar “la solución preferida por el interesado, a menos que suponga una carga indebida, en cuyo caso aplicará otra de las soluciones establecidas siempre que no implique una carga indebida, o la solución preferida en la medida de lo posible sin que ello represente una carga indebida” (par. 45).

Junto a la Observación General, el CDPD se ha pronunciado sobre estas obligaciones y su aplicación en los Estados parte en diversos dictámenes. Destacan, entre los que se refieren a España, los Dictámenes de 25 de agosto de 2023, 24 de marzo de 2022 y 21 de agosto de 2020⁷.

La **Organización Internacional del Trabajo** también se ha ocupado de los **ajustes razonables** dentro de los programas para la promoción de la igualdad y de la actividad de su **Red Mundial Empresarial y de Discapacidad**. Entre sus publicaciones es especialmente relevante la guía práctica **Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo** (2017), que trata de ayudar a los empleadores al frente de empresas de todos los tamaños y sectores económicos a llevar a cabo **ajustes razonables** en todas las etapas del ciclo del empleo.

En la misma línea, la Carta Social Europea (revisada)⁸ del **Consejo de Europa**, se refiere al derecho de las personas discapacitadas a la autonomía, a la integración social y a la participación en la vida de la comunidad en el **art. 15**, según el cual las Partes se comprometen a “promover su acceso al empleo mediante todas las medidas encaminadas a estimular a los empleadores para que contraten y mantengan empleadas a las personas discapacitadas en el entorno habitual de trabajo y a adaptar las condiciones de trabajo a sus necesidades o, cuando ello no sea posible por razón de la discapacidad, mediante el establecimiento o la creación de empleos protegidos en función del grado de incapacidad. Estas medidas pueden exigir, en determinados casos, el recurso a servicios especializados de colocación y de apoyo”.

⁷ Dictamen aprobado por el Comité en virtud del artículo 5 del Protocolo Facultativo, respecto de la comunicación núm. 47/2018. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. 25 de agosto de 2023. Se considera que la jubilación forzosa de J. M. V. A., que trabajaba como policía en la Guardia Urbana en L'Hospitalet de Llobregat, “como consecuencia de un accidente de tráfico que le provocó una discapacidad permanente constituyó una violación del artículo 27, párrafo 1 a), b), e), g), i) y k), leído solo y juntamente con el artículo 3 a), b), c), d) y e); el artículo 4, párrafo 1 a), b) y d), y párrafo 5, y el artículo 5, párrafos 1, 2 y 3 de la Convención” (9.13). En su conclusión y recomendaciones afirma que “en general, el Estado parte tiene la obligación de adoptar medidas para evitar que se produzcan vulneraciones similares en el futuro”.

En un sentido similar: Dictamen adoptado por el Comité en virtud del artículo 5 del Protocolo Facultativo, respecto de la comunicación núm. 48/2018. 24 de marzo de 2022; Dictamen aprobado por el Comité en virtud del artículo 5 del Protocolo Facultativo, respecto de la comunicación núm. 37/2016. 21 de agosto de 2020.

⁸ Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996. Ratificada por España el 29 de abril de 2021 (ver **Instrumento de Ratificación**, publicado en «BOE» núm. 139, de 11/06/2021).

El Comité Europeo de Derechos Sociales se ha pronunciado frecuentemente sobre la aplicación del art. 15.2 de la Carta en sus [conclusiones](#)⁹.

La **Unión Europea** también lleva varias décadas construyendo una estrategia progresiva de apoyo a los derechos de los ciudadanos europeos con discapacidad. En este largo recorrido normativo podemos destacar varias disposiciones:

- La **Resolución de diciembre de 1996** por la que la Unión incorporó las Normas Uniformes de las Naciones Unidas sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidades de 20 de diciembre de 1993;
- La adopción del artículo 13 del **Tratado constitutivo de la Unión Europea** que incluyó por primera vez la cuestión de la discapacidad en el contexto de la no discriminación;
- La incorporación de los artículos 21 y 26 en la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** y
- La aprobación de la **Directiva 2000/78, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación**.

La Directiva 2000/78 establece un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación. Su artículo 5 establece que, para garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán **ajustes razonables**, significando esto que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario¹⁰.

En esta misma línea el **principio 17 del pilar europeo de derechos sociales** subraya que las personas con discapacidad tienen derecho a una ayuda a la renta que garantice una vida digna, a servicios que les permitan participar en el mercado laboral y en la sociedad y a un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades.

Posteriormente, y dentro del marco de la **Estrategia para los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030**, la Comisión estableció el **Paquete de Empleo para Personas con Discapacidad** donde se recogen, organizadas en seis áreas de acción, un amplio conjunto de medidas consistentes en:

- Reforzar las capacidades de los servicios de empleo e integración;
- Promover las perspectivas de contratación mediante medidas de discriminación positiva;
- Garantizar la adecuación de los puestos de trabajo;

⁹ Ver especialmente las [relativas a España](#).

¹⁰ La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades.

- Fomentar la permanencia de las personas con discapacidad en el empleo y prevenir las discapacidades asociadas a enfermedades crónicas;
- Garantizar planes de rehabilitación profesional en caso de enfermedad o accidente;
- Explorar puestos de trabajo de calidad en el empleo protegido.

La reciente **Sentencia de 18 de enero de 2024 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea** (TJUE) entiende que asimilar una incapacidad permanente total, que únicamente afecte a las funciones habituales, a fallecimiento del trabajador o a una incapacidad permanente absoluta es contraria al objetivo de integración de personas con discapacidad a que se refiere el artículo 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

También señala que la normativa española no prevé que el empresario esté obligado a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que estos ajustes constituirían una carga excesiva.

A estos efectos, explica que los **ajustes razonables** implican que un trabajador que, debido a su discapacidad, haya sido declarado no apto para las funciones esenciales del puesto que ocupa, sea reubicado en otro puesto para el que disponga de las competencias, las capacidades y la disponibilidad exigidas, siempre que esa medida no suponga una carga excesiva para su empresario.

Ese cambio permitirá al trabajador conservar su empleo, garantizando su participación plena y efectiva en la vida profesional con arreglo al principio de igualdad con los demás trabajadores.



Tipos de ajustes razonables y ejemplos:

Soluciones técnicas

- proporcionar una plaza de aparcamiento reservada
- instalar ascensores o rampas
- muebles de oficina, como mesas regulables o sillas ergonómicas
- lupas de pantalla de ordenador
- terminales Braille

Regímenes de trabajo

- horario laboral flexible
- teletrabajo
- reubicación
- pausas para tomar medicación

Medidas de formación

- ajustar el material para mejorar la accesibilidad.
- formación para la movilidad de los trabajadores invidentes como parte de su introducción en el lugar de trabajo

Medidas de sensibilización

- crear una cultura de trabajo inclusiva

Ajustes razonables en el trabajo: directrices y buenas prácticas. European Commission. 2024

Los **países de nuestro entorno** han aprobado algunas normas con el objetivo de garantizar el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad y, de forma más o menos coincidente, para los diversos tipos de incapacidad e invalidez.

Estas normas, que se han establecido, generalmente, en desarrollo de las normas internacionales sobre la materia y, en algunas ocasiones, a raíz de los pronunciamientos del TJUE, prevén diferentes medidas para garantizar el **derecho a ajustes razonables** (o, en algunos casos, recolocaciones) y plantear condiciones en relación con el despido.

En **Bélgica** las personas con discapacidad están protegidas fundamentalmente por la *Loi du 10 Mai 2007*¹¹. Esta norma, que transpone la Directiva 2000/78, prohíbe las discriminaciones directas e indirectas basadas en cualquiera de los criterios protegidos -entre los que se encuentran el estado de salud o a la discapacidad (**art. 4**)- en las relaciones de trabajo, incluidas las distintas formas de rescisión y despido¹².

Una distinción indirecta fundada en la discapacidad se considera como una discriminación indirecta, salvo que se haya demostrado que no se puede llevar a cabo ningún ajuste razonable (**art. 9**, de acuerdo con la definición de ajustes razonables dada en el **art. 4.12º**). Además, la denegación de dichos ajustes en favor de una persona con discapacidad está prohibida como base para el despido o rescisión de la relación laboral (**art. 14**).

El **ordenamiento francés** también reconoce el principio general según el cual ningún asalariado puede ser sancionado, despedido o ser objeto de una medida discriminatoria directa o indirecta y que las decisiones siempre deben estar justificadas por elementos objetivos, ajenos a cualquier discriminación (**art. L1132-1** del *Code du travail* (CT)). Esta discriminación se produce cuando una persona es tratada de manera menos favorable en una situación comparable debido a diferentes motivos, entre los que se encuentran el estado de salud y la discapacidad (**art. 1** de la *Loi 2008-496*)¹³.

El mismo Código del trabajo afirma que el despido (*licenciement*) por motivo personal debe estar basado en una causa real y seria (*cause réelle et sérieuse*), según el **art. L1232-1** CT. Para que se considere que existe tal causa y, por tanto, para que el empleador pueda proceder al despido, previamente se debe haber considerado la realización de medidas de ajuste o adaptación o realizado un intento y propuesta de recolocación del trabajador¹⁴. Cuando el médico de empresa declara que el asalariado no está en condiciones de retomar su empleo anterior (es inapto, en los términos

¹¹ *Loi du 10 Mai 2007, tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.*

¹² En el ámbito de aplicación, definido en el **art. 5** de la norma, se incluyen la decisión de despido, la fijación y la aplicación de condiciones y de modalidades de despido.

¹³ *Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.*

¹⁴ Ver una explicación general del proceso en la web *Incapacité de travail: définition et recours. Conseil de Prud'hommes*.

usados en la legislación francesa) a causa de una enfermedad o de un accidente no profesional, el empleador debe proponer al asalariado otro puesto apropiado a sus capacidades en las condiciones fijadas en el art. [L1226-2](#) a [L1226-4-3](#) CT. Además, antes de producirse la declaración el médico debe haber constatado que no se pueden realizar medidas individuales de ajuste, adaptación o transformación del puesto de trabajo (arts. [L4624-3](#) y [L4624-4](#) CT).

Solo se puede rescindir el contrato por parte del empleador en alguno de los tres supuestos siguientes: cuando sea imposible realizar una propuesta, cuando el asalariado la rechace o cuando en la propia declaración del médico de empresa se establezca que su mantenimiento en un trabajo sería perjudicial para su estado de salud o dicho estado de salud haga imposible su recolocación (art. [L1226-2-1](#) CT).

La regulación es similar, en estos aspectos, cuando la situación se deriva de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional (art. [L1226-10](#) a [L1226-12](#) CT).

Además, existen disposiciones especiales para proteger a los trabajadores con discapacidad, recogidas en los arts. [L5213-3](#) a [L5213-9](#) del mismo Código, según los cuales el empleador debe tomar las medidas apropiadas para permitir acceder y conservar un empleo correspondiente a su formación y cualificación, ejercerlo y progresar en el mismo, todo ello siempre que la puesta en marcha de estas medidas no sea desproporcionada (siempre teniendo en cuenta las ayudas previstas para estos casos en el art. [L5213-10](#) CT).

En **Italia** también se han adoptado diversas medidas con similares objetivos, que se encuentran recogidas en una pluralidad de normas.

La más reciente es el [Decreto legislativo n. 62 del 2024](#)¹⁵, cuyas disposiciones tienen la finalidad de garantizar, en coherencia con la Convención de Nueva York de 2006, el acceso efectivo y pleno de las personas con discapacidad al sistema de servicios, prestaciones, apoyos, beneficios y ventajas, también a través de ajustes razonables, y el proyecto de vida individual, personalizado y participado, según los principios de autodeterminación y no discriminación. Para lograrlo recoge una definición amplia de la discapacidad y de sus diferentes elementos (art. 2), establece procedimientos para la valoración y el reconocimiento de las condiciones de discapacidad y modifica algunas de las normas más relevantes sobre la materia.

Los casos de incapacidad (*inidoneità*) para el puesto de trabajo o las tareas concretas están considerados fundamentalmente en el [Decreto legislativo n. 81 del 2008](#)¹⁶. De acuerdo con el art. 42, una vez el médico ha indicado las medidas oportunas, el empleador debe dedicar al trabajador, cuando sea posible, a tareas equivalentes o, en su defecto, inferiores (conservando las garantías oportunas).

¹⁵ Decreto legislativo 3 maggio 2024, n. 62. Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato.

¹⁶ Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

El **Decreto legislativo n. 216 del 2003**¹⁷, por el cual se transpone la Directiva 2000/78, dispone que, para garantizar el respeto al principio de trato igual de las personas con discapacidad, los empleadores, tanto públicos como privados, deben adoptar ajustes razonables, según la definición de la Convención de 2006, en los lugares de trabajo (art. 3-bis).

En el art. 1.7 de la **Legge n. 68 del 1999** se establece que los empleadores, públicos o privados, deben garantizar la conservación del puesto de trabajo a aquellos sujetos que, no siendo discapacitados en el momento de comenzar su trabajo, hayan adquirido una discapacidad por accidente laboral o enfermedad profesional.

La **Legge n. 104 del 1992**¹⁸ define los “ajustes razonables”, establece que las personas con discapacidad tienen la capacidad de solicitar la adopción de un ajuste razonable, regula el procedimiento para su adopción y establece garantías y remedios para los casos en los que se denieguen dichos ajustes (art. 5-bis)¹⁹. Dentro del sistema de garantías se encuentra la evaluación y verificación de las prácticas y de los ajustes razonables por parte de la *Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità*, creada por el **Decreto legislativo n. 20 del 2024**²⁰.

Portugal cuenta también con medidas de protección tanto para los trabajadores con discapacidad o enfermedad crónica como para los trabajadores con capacidad de trabajo reducida. Los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato en el empleo y el empleador no puede practicar ninguna discriminación, sea directa o indirecta contra estos trabajadores (arts. 24 y 25 del *Código do Trabalho* (CT)).

En relación con los trabajadores con discapacidad o enfermedad crónica, en particular enfermedad oncológica en fase de tratamiento, el empleador tiene la obligación de adoptar medidas adecuadas para que tengan acceso a un empleo, lo puedan ejercer y progresar en él, etc., salvo si tales medidas implican gastos desproporcionados, siempre teniendo en cuenta los apoyos del Estado (arts. 85-88 CT).

¹⁷ Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216. *Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e della direttiva n. 2014/54/UE relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori.*

¹⁸ Legge 5 febbraio 1992, n. 104. *Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.*

¹⁹ Ver análisis del artículo en las pp. 44-47 del Dossier de los Servicios de Estudios del *Senato della Repubblica* y de la *Camera dei deputati* sobre *Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato*, publicado el 19 de febrero de 2024.

²⁰ Decreto legislativo 5 febbraio 2024, n. 20. *Istituzione dell'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità, in attuazione della delega conferita al Governo.* Esta Autoridad ejerce, entre otras funciones, las siguientes: “*ontrasta i fenomeni di discriminazione diretta, indiretta o di molestie in ragione della condizione di disabilità e del rifiuto dell'accomodamento ragionevole di cui all'articolo 5, comma 2*” (art. 4.1.b); “*definisce e diffonde codici e raccolte delle buone pratiche in materia di tutela dei diritti delle persone con disabilità nonché di modelli di accomodamento ragionevole*” (art. 4.1.q).

En el caso de los trabajadores con capacidad de trabajo reducida, el mismo código establece algunas obligaciones semejantes para los empleadores. Entre ellas se especifica que deben proporcionar al trabajador condiciones adecuadas de trabajo, en particular adaptando el puesto de trabajo ([art. 84 CT](#)).

La prohibición de discriminación en el ámbito laboral también está recogida en la [Lei 3/2011](#)²¹, que traspuso la Directiva 2000/78, y en la [Lei 46/2006](#)²². En ella se establecen diversas medidas para prohibir la discriminación directa o indirecta por discapacidad o por riesgos agravados de salud y prevé sanciones para los diferentes casos de violación de sus derechos y para la denegación o condicionamiento de su ejercicio.

Información adicional

Puede consultar los siguientes Documentos de Trabajo elaborados, por el Departamento de Documentación, para la Comisión de Trabajo, Economía Social, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en los que se recoge:

- [Documentación que acompaña al proyecto](#)
- [Estudios](#)
- [Documentos comparativos](#)

Igualmente, se encuentra a su disposición la [bibliografía](#) de apoyo a la tramitación legislativa del Proyecto elaborada por la Biblioteca del Congreso de los Diputados, que puede ser actualizada o ampliada durante su tramitación.

²¹ *Lei n.º 3/2011, de 15 de fevereiro. Proíbe qualquer discriminação no acesso e no exercício do trabalho independente e transpõe a Directiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de Junho, a Directiva n.º 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de Novembro, e a Directiva n.º 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho.*

²² *Lei n.º 46/2006. Proíbe e pune a discriminação em razão da deficiência e da existência de risco agravado de saúde.*