

**LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO VÍA
PARA EL LOGRO DE LA IGUALDAD EFECTIVA**

***THE EMPLOYMENT INTEGRATION OF PEOPLE WITH
DISABILITIES: COLLECTIVE BARGAINING AS A WAY TO
ACHIEVING EFFECTIVE EQUALITY***

NATALIA ORDÓÑEZ PASCUA

*Profa. Permanente Laboral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León*

<https://orcid.org/0000-0002-2930-2323>

Cómo citar este trabajo: Ordóñez Pascua, N. (2026). La integración laboral de las personas con discapacidad: la negociación colectiva como vector para el logro de la igualdad efectiva. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 16 (2), 1–32. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.13571>

RESUMEN

La integración laboral de las personas con discapacidad continúa siendo uno de los principales desafíos del mercado de trabajo español, pese al importante desarrollo normativo de los últimos años. Las barreras de acceso y permanencia en el empleo no derivan exclusivamente de la discapacidad, sino de factores estructurales como prejuicios empresariales, déficits de accesibilidad, insuficiente adaptación organizativa y una aplicación limitada de los instrumentos de inclusión disponibles. En este contexto, la negociación colectiva constituye una vía estratégica para transformar la igualdad formal en igualdad efectiva. El marco jurídico internacional y europeo ha consolidado un paradigma de derechos basado en la no discriminación, la accesibilidad universal y los ajustes razonables, reforzado en España por la reforma del artículo 49 de la Constitución y por la reciente

modificación del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, que prioriza la conservación del empleo ante situaciones de discapacidad sobrevenida. Este cambio normativo que desplaza el enfoque desde la extinción automática del contrato hacia la readaptación profesional y la permanencia en el trabajo exige una intervención más activa de los convenios colectivos en la tarea de concretar procedimientos, garantías y mecanismos de seguimiento. Todo ello abunda en la cuestión de la necesidad de un mayor tratamiento convencional de las personas con discapacidad.

PALABRAS CLAVE: discapacidad, empleabilidad, negociación colectiva, inclusión.

ABSTRACT

The employment integration of people with disabilities continues to be one of the main challenges in the Spanish labor market, despite the significant regulatory developments of recent years. Barriers to accessing and maintaining employment do not stem exclusively from disability itself, but from structural factors such as employer prejudice, accessibility deficits, insufficient organizational adaptation, and the limited implementation of available inclusion tools. In this context, collective bargaining emerges as a strategic instrument to transform formal equality into effective equality. The international and European legal framework has consolidated a rights-based paradigm grounded in non-discrimination, universal accessibility, and reasonable accommodation, further reinforced in Spain by the reform of Article 49 of the Constitution and the recent amendment to Article 49 of the Workers' Statute, which prioritizes job preservation in cases of newly acquired disability. This regulatory shift moves the focus from the automatic termination of employment contracts toward professional readaptation and job retention, requiring a more active role for collective agreements in defining procedures, safeguards, and monitoring mechanisms. All of this underscores the need for greater protection of people with disabilities through collective agreements.

KEYWORDS: disability, employability, collective bargaining, inclusion.

SUMARIO

I. Introducción.

II. Tratamiento normativo y flexibilidad convencional como palanca de integración.

III. Papel de la negociación colectiva en la creación de oportunidades de empleo.

1. De la tutela a la autonomía colectiva inclusiva

2. Contenido convencional de la cuestión de la discapacidad

2.1. Las cuotas de reserva

2.2. Adaptación de puesto de trabajo y su recepción convencional

IV. A modo de conclusión

Bibliografía

I. Introducción

La discapacidad constituye un fenómeno social complejo inmerso en una constante evolución con el fin de lograr la integración y el acceso de este colectivo a unas condiciones dignas e igualitarias, eliminando las barreras que impiden alcanzar un equilibrio justo entre la discapacidad y el bienestar social. Para ello es preciso el fomento de la participación plena y efectiva de todas las personas discapacitadas en igualdad de condiciones con los demás. Es un concepto fuertemente ligado al término “vulnerabilidad”, que ha sido fruto de diversas modificaciones debido a factores como el paso del tiempo —con los cambios sociales que ello implica— o los diferentes contextos económicos capaces de producir cierta movilidad en el concepto teórico de vulnerabilidad. El punto de inflexión cabría ser situado en el texto del art. 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, a cuyo tenor las personas con discapacidad dejan de ser contempladas como un colectivo con especiales dificultades para el empleo para integrarse en la categoría más amplia de colectivos vulnerables de atención prioritaria¹.

Pese a que no es tarea fácil delimitar un único concepto capaz de aglutinar la multitud de perspectivas con las que puede ser tratada esta cuestión, aparece como rasgo común a todas ellas la existencia en estas personas o colectivos de una predisposición especial a sufrir un daño y verse afectados por cuestiones externas a las cuales muestran una evidente incapacidad de reacción.

Así, cabría decir que cuando los múltiples factores de riesgo a los que responde la vulnerabilidad trascienden a la esfera de lo social y personal aparece el término “vulnerabilidad social” como condición social de riesgo o dificultad, que inhabilita e invalida, de manera inmediata o en el futuro, a los grupos afectados, en la tarea de satisfacción de su bienestar —medida en términos de subsistencia y calidad de vida— en un determinado contexto sociohistóricos y culturalmente determinado².

Tampoco es sencillo ofrecer un único concepto de discapacidad por cuanto se trata de una categoría poliédrica en la que pueden converger una heterogeneidad de situaciones; la

¹ GARRIDO PÉREZ, E.: “El tratamiento jurídico-laboral de la discapacidad”, en AA.VV.: *Discapacidad, inclusión en el trabajo y protección social, XXXVI Congreso Anual de la AEDTSS*, Serie Empleo, núm. 72, Madrid (Ministerio de Trabajo y Economía Social), 2026, pág. 46.

² ROCCHI G. y PERONA N.B.: “Vulnerabilidad y exclusión social. Una propuesta metodológica para el estudio de las condiciones de vida de los hogares”, *Kairos: Revista de temas sociales*, núm. 8, 2001. <https://revistakairos.org/vulnerabilidad-y-exclusion-social-una-propuesta-metodologica-para-el-estudio-de-las-condiciones-de-vida-de-los-hogares/>.

naturaleza y magnitud de la discapacidad variará en función de las condiciones y el entorno siendo imposible establecer categorías de valor universal³.

En todo caso, no cabe olvidar que la caracterización de un grupo como vulnerable implica también la necesidad de que el ordenamiento jurídico lo identifique como tal y que la mayor vulnerabilidad requiere una actuación por parte de los poderes públicos orientada a remover los obstáculos y amenazas que la provoca⁴.

Así, desde una perspectiva jurídica, el Derecho, tanto como disciplina como en sus diferentes ramas, ha mostrado sensibilidad hacia la atención de los más vulnerables — entre los que cabe incluir a las personas con discapacidad—, ofreciendo protección y tutela a través de mecanismos dirigidos a garantizar la justicia, la no discriminación y la igualdad, en tanto un trato desigual a los que son iguales constituye una flagrante injusticia⁵.

En este contexto las dificultades de acceso a un trabajo digno son un elemento esencial a la hora de agravar las situaciones de vulnerabilidad; por ello, entre las distintas ramas tuitivas de las situaciones de necesidad y de carácter corrector en el ámbito del empleo, el Derecho del Trabajo se erige como herramienta necesaria en aras a eliminar, o al menos amortiguar, las consecuencias que devienen de las desigualdades marcadas por un desequilibrio de poder; el adecuado tratamiento jurídico de la discapacidad es, sin lugar a duda, una de las exigencias a las que debe enfrentarse la sociedad actual para tratar de paliar los elevados porcentajes de la población en desamparo y conseguir de manera efectiva su plena inclusión en la sociedad.

Es evidente la dificultad de la inserción laboral de las personas con discapacidad en tanto se encuentran en una situación de clara desventaja en el mercado laboral que trae causa en cuestiones varias como un bajo nivel de estudios reglados o profesionales o prejuicios o las convicciones en la cultura empresarial sobre la supuesta escasa productividad de los trabajadores con discapacidad a lo que cabe añadir una deficiente intermediación de los servicios públicos y privados de empleo para el colectivo⁶. Además, tanto en el acceso como en el mantenimiento del trabajo influyen más la estructura y organización del trabajo que la discapacidad en sí misma, por lo que tales obstáculos deben superarse con la adopción de las medidas adecuadas. De manera paralela al acceso al empleo ordinario surgen diversas fórmulas para la inserción de las personas con discapacidad en el mercado

³ GOÑI SEIN, J.L.: “La discriminación de la persona con discapacidad”, en AA.VV.: *Discapacidad, inclusión en el trabajo y protección social, XXXVI Congreso Anual de la AEDTSS*, Serie Empleo, núm. 72, Madrid (Ministerio de Trabajo y Economía Social), 2026, pág. 67.

⁴ FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A.: “Grupos vulnerables: Apuntes para un concepto jurídico-social”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, núm. 404, 2016, pág. 116.

⁵ Partiendo de la concepción de que el Derecho Romano está impregnado por un espíritu de igualdad cabría aseverar que “La igualdad ante la ley es la emanación de la idea de la justicia: todo lo que por su naturaleza es igual, debe ser tratado igualmente por la ley”, como señala VON IHJERING, R.: *El espíritu del Derecho Romano*, Granada (Comares), 1998, págs. 353-370.

⁶ VARGAS SANPEDRO, M., ZUFIAUR NARVAIZA, J.M. y GONZÁLEZ GONZÁLEZ, A.: “Discapacidad, Empleo y Negociación Colectiva en España. Estudios y Propuestas”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 4, 2015, pág.182.

laboral como es el empleo protegido y que actuarán como alternativa al anterior y pasarela o transición hacia el empleo ordinario⁷.

De otra parte, la negociación colectiva ocupa un lugar central como manifestación de la autonomía colectiva y como técnica de corrección de aquellas asimetrías estructurales que se producen en el mercado de trabajo y que en el ámbito de la discapacidad, adquiere una dimensión particularmente intensa: de un lado, porque la igualdad formal ante la ley no logra, por sí sola, remover las barreras jurídicas, organizativas y culturales que dificultan el acceso, permanencia y promoción de las personas con discapacidad; de otro, porque la propia lógica del ajuste razonable y de la accesibilidad universal de las personas que presentan discapacidad demanda espacios de configuración normativa próximos a los centros de trabajo, donde puedan diseñarse cláusulas técnicamente idóneas y adaptadas al contexto productivo.

La defensa del uso de la negociación colectiva como valioso instrumento de inclusión no constituye una tesis novedosa, aunque sí se ha visto reforzada en los últimos años por diferentes hitos que han venido a profundizar en el paradigma antidiscriminatorio⁸ como la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad⁹, o, en el ámbito comunitario, el Tratado de la Unión Europea cuando establece como uno de los valores comunes de la Unión y la lucha contra la discriminación (art. 2); la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea en cuyo art.1 proclama la inviolabilidad de la dignidad humana prohibiendo toda discriminación (art.21), y en particular, la ejercida —entre varias— por discapacidad, y reconociendo el derecho a la integración de las personas con discapacidad (art. 26); el art. 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, a través del cual se habilita al Consejo para la adopción de acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad; o ya, en el marco del derecho derivado, un corpus normativo de protección frente a la discriminación entre el que cabe destacar la Directiva 2000/78/CE¹⁰.

Abundando en el marco europeo, la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras¹¹ respecto a la cuestión del empleo destacaba la necesidad de crear empleos de calidad en orden a asegurar la independencia económica de las personas con discapacidad, fomentando así los logros

⁷ CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Instrumentos para la promoción del empleo ordinario de las personas con discapacidad intelectual”, en AA. VV. (FERNÁNDEZ ORRICO, F.J., Dir.): *Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Respuestas a problemas de acceso y permanencia en el empleo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2021, pág. 215.

⁸ VARGAS SAMPEDRO, M.: “La integración laboral de las personas con discapacidad mediante la negociación colectiva”, en AA.VV.: *Inclusión socio-laboral de las mujeres con discapacidad*, Madrid (UCM), 2019, págs. 55 y ss.

⁹ El texto fue aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 en su sede en Nueva York.

¹⁰ Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

¹¹ Comisión Europea: Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, COM (2010) 636 final, Bruselas, 15-11-2010.

personales y ofreciendo una mejor protección frente a la pobreza¹². Proponía para alcanzar las metas de crecimiento previsto por la UE en su Estrategia 2020 aumentar el número de personas con discapacidad que ejerzan una actividad laboral remunerada en el mercado de trabajo abierto, prestando especial atención a los jóvenes con discapacidad en su transición de la educación al empleo, abordando la movilidad interna en el mercado laboral abierto y en talleres protegidos a través del intercambio de información y del aprendizaje mutuo. Se identifican ocho ámbitos primordiales de intervención: accesibilidad, participación, igualdad, empleo, educación y formación, protección social, sanidad y acción exterior. Sin embargo, la nueva Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030¹³, guarda mayor silencio en materia de trabajo centrando su atención en el reconocimiento mutuo entre miembros de la condición de discapacidad en cuestiones como la movilidad laboral y las prestaciones relacionadas con las condiciones de prestación de servicios.

En el plano interno, la adopción de instrumentos legales que desplazan el acento desde la mera protección *ex post* hacia la garantía *ex ante* de la continuidad del empleo, se llevó a cabo especialmente por la Ley 2/2025, de 29 de abril en el art.49 de la LET¹⁴. Esta transición del modelo asistencial a uno de consagración de derechos va a exigir un nuevo diseño del conjunto de las obligaciones empresariales a este respecto, así como repensar el contenido de los convenios para que dejen de recoger en sus cláusulas un contenido meramente testimonial y contengan verdaderas obligaciones de hacer, con indicadores de cumplimiento y mecanismos de seguimiento. El derecho a la igualdad y a la no discriminación, si bien impone límites y mandatos a la negociación, permite un amplio margen de innovación siempre que las cláusulas cumplan con los criterios de proporcionalidad, necesidad y adecuación exigidos a cualquier medida de acción positiva. Esta pauta ha sido puesta al día por la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que ofrece un marco transversal donde insertar —con mayores garantías dogmáticas— la ingeniería convencional de la inclusión.

En el escenario diseñado, el objetivo pretendido es doble: por un lado, se tratará de ofrecer un análisis sistemático de la relación entre discapacidad y negociación colectiva en España, reconstruyendo el contexto normativo —internacional y nacional— y la doctrina judicial más relevante, proponiendo un conjunto de acciones inclusivas que trascienden del enunciado genérico y se traducen en obligaciones exigibles; por otro, cabrá evaluar —con apoyo en la doctrina científica reciente y en experiencias sectoriales y de empresa— qué modelos convencionales logran impactos reales en términos de

¹² JARABA SÁNCHEZ, M.: “La estrategia europea de discapacidad 2010-2020: nuevas herramientas contra la discriminación”, en ÁLVAREZ RAMÍREZ, G. E.; PÉREZ BUENO, L. C. (dirs.): *2003 – 2012, 10 años de legislación sobre no discriminación de personas con discapacidad en España: estudios en homenaje a Miguel Ángel Cabra de Luna*, Valencia (Cinca), 2012, págs.141- 158.

¹³ Comisión Europea: Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, COM (2021) 101 final, Bruselas, 3-1-2021.

¹⁴ 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.

contratación, mantenimiento del empleo, promoción interna y accesibilidad, y cuáles, por el contrario, permanecen en un plano meramente declarativo.

Ello exige revisar la recepción doctrinal de la discapacidad sobrevenida y las nuevas trayectorias de readaptación profesional que despliega la reforma de 2025, así como la densidad que la Ley 15/2022 confiere a la categoría “acción positiva” cuando ésta se traslada al plano convencional.

II. Tratamiento normativo y flexibilidad convencional como palanca de integración

El acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo constituye un gran reto incluso para cuantos gozan de una elevada preparación y cualificación, acrecentando las dificultades para aquellos que por sus circunstancias personales o sociales se encuentran encasillados en uno de los llamados colectivos vulnerables, donde paulatinamente se aglutinan un mayor número de personas precisamente por poseer ciertas características y condiciones que hacen que los mismos precisen de una especial atención.

La pertenencia o inclusión en uno de estos grupos ha traído causa a lo largo de estos años en las diferencias que presentan y que pueden responder a numerosos aspectos entre los cuales se encuentra la discapacidad¹⁵, lo que ha venido estigmatizando a ciertos sectores de la población.

Además de la mujer, que ha sido históricamente población diana por cuanto hace a discriminación y a la vulnerabilidad laboral, la discriminación no se agota en la femina sino que se extiende a otros grupos, especialmente a aquellos que presentan mayor indefensión como —entre muchos— el formado por cuantos sufren alguna discapacidad, colectivos que tampoco son internamente homogéneos por lo que será preciso atender a diferentes criterios a la hora de abordar las necesidades concretas ante las situaciones de desempleo¹⁶.

Todo ello justifica la necesaria intervención del legislador en pro de garantizar la igualdad que recoge en su art. 14 la norma suprema¹⁷, al que se añade el mandato de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos sean reales y efectivas —art. 9.2 CE—, constituyendo el sustrato sobre el que se construyen tanto las normas antidiscriminatorias como las técnicas de acción positiva.

Por cuanto hace de manera concreta a la discapacidad, no hay una amplia recepción en el texto constitucional limitando la referencia en todo su articulado a un tenor —art. 49 CE— que, además, ha sido objeto de modificación de manera reciente, constituyendo ésta la tercera reforma de nuestra Constitución¹⁸.

¹⁵ En mayor profundidad, MONEREO PÉREZ, J. L.: “Prohibición de discriminación”, *Temas Laborales*, núm. 145, 2018, pág. 328- 352.

¹⁶ MORALES ORTEGA, J.M.: “Los destinatarios de la política de empleo”, en AA.VV.: *Lecciones de Derecho del Empleo*, Madrid (Tecnos), 2ª Edición, 2066, págs. 290- 303.

¹⁷ Constitución Española, 1978 (CE).

¹⁸ El art. 49 reformado entró en vigor el 17 de febrero de 2024.

La nueva redacción del art. 49 CE —cuya principal finalidad era eliminar el término poco afortunado de “disminuidos”— impulsada por el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), fue fruto de una tarea pendiente desde el año 2018 y que se tuvo que enfrentar a numerosos obstáculos exógenos como la ausencia de acuerdo en lo que debería ser la nueva nomenclatura¹⁹, cuestión esta de idas y venidas terminológicas para alcanzar un término que no restara valor o dañara a la integridad moral de la persona.

Con todo, se introduce un cambio de paradigma que transita desde un concepto que pivotaba sobre la discapacidad de manera objetiva a otro sustentado en la igualdad e inserción social, con marcado énfasis en la garantía de la plena igualdad de la persona en el ejercicio de sus derechos fundamentales; del antiguo enfoque que emplazaba a los poderes públicos a llevar a cabo una política de atención y reparación con acciones dirigidas a la previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los “disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos” se transita hacia aquel que reconoce a las personas con discapacidad el pleno ejercicio de los derechos previstos en el Título I del texto constitucional²⁰ —De los derechos y deberes fundamentales, que comprende desde el art.10 hasta el art. 55— en condiciones de libertad e igualdad reales y efectivas, emplazando al legislador a regular por ley la protección especial que sea necesaria para dicho ejercicio, con especial atención a las necesidades específicas que puedan presentar el colectivo de mujeres y menores con discapacidad. Añade el tenor del art. 49 CE un mandato dirigido a los poderes públicos para llevar a cabo un impulso de cuantas políticas sean precisas en aras de ofrecer garantías al desarrollo de la plena autonomía personal y la inclusión social de las personas con discapacidad, creando para ello entornos universalmente accesibles y fomentando la participación de sus organizaciones en los términos que la ley establezca.

En el plano internacional, son dos los hitos fundamentales: de un lado, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)²¹ que constituye un punto de inflexión al desviar la excesiva atención prestada a las limitaciones de aquellos que ostentan alguna discapacidad para centrarla en la inclusión social; de otro, las Directivas antidiscriminatorias de la Unión Europea en particular, la 2000/78/CE.

El primero de los reseñados enuncia en su art. 1 su principal objetivo centrado en “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y

¹⁹ NOGUEIRA GUSTAVINO, M.: “La tercera reforma constitucional (art. 49 CE): de la protección de los disminuidos a la de las personas con discapacidad soslayando la diversidad funcional”, en AA.VV.: *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2024*, Madrid (Cinca), 2024, pág. 131.

²⁰ MONEREO PÉREZ, J.L Y MOLINA NAVARRETE, C: “El derecho a la protección de las personas minusválidas (“discapacitadas”) (Artículo 49 de la Constitución Española)”, en AA.VV., MONEREO PÉREZ, J.L, MOLINA NAVARRETE, Y MORENO VIDA, M^a.N (Drs y Coords)., *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, Granada (Comares), 2002, págs. 1755 y ss.

²¹ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificado por España y publicado en el BOE el 21 de abril de 2008.

promover el respecto de su dignidad inherente”, considerando colectivo protegido a estos efectos aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. La ratificación por España de esta Convención supuso la lógica adaptación de la normativa interna llevada a cabo a través de varias normas²² entre las que es preciso resaltar la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que en materia de empleo abogaba por conseguir el compromiso gubernamental en la promoción en un plazo de un año de aquellas medidas tendentes a asegurar una cuota de reserva del 2% de los puestos de trabajo para personas con discapacidad en las empresas de más de 50 trabajadores, mediante la contratación directa, la implantación de las medidas necesarias para reservar un porcentaje de empleo para las personas discapacitadas en los contratos del sector públicos, y, la exigencia la evaluación de medidas que impulsen la contratación de las personas con discapacidad en el marco del empleo no protegido; el Real Decreto 1276/2011, de 16 de septiembre, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, reglamento de desarrollo de la norma precedente que supuso la adaptación reglamentaria en materias como el transporte o las nuevas tecnologías y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social; la Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, con la necesaria modificación de normas vigentes como el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (LISOS) con el fin de proceder a la adaptación terminología exigida por la Ley 26/2011, sustituyendo la expresión “minusválido” por la de “personas con discapacidad” y otorgando una tratamiento específico a la infracción de la reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad o de la falta de aplicación de las medidas alternativas.

Además de este respaldo normativo, aparece un triple eje vertebrador constituido por el Estatuto de los Trabajadores (LET)²³, el Real Decreto Legislativo 1/2013²⁴ y la Ley integral para la igualdad de trato²⁵.

La norma estatutaria enuncia, de modo general, la prohibición de discriminación por discapacidad directa o indirectamente para el empleo —art. 4.1.c)— y otorga a la negociación colectiva un amplio margen de configuración de las condiciones de trabajo —arts. 17 y 85 LET—, margen que, sin embargo, debe ejercitarse bajo el principio de igualdad y con observancia del bloque antidiscriminatorio. En orden distinto, el art. 2.1.g)

²² RUBIO DE MEDINA, M^a D.: “Las referencias al empleo en la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su repercusión en la normativa laboral española”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol.1, núm. 1, 2013, págs. 5-14.

²³ 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.

²⁴ 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.

²⁵ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

—con sustento en la derogada LISMI— reconoce la relación laboral de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo como una de las de carácter especial otorgando una regulación propia a los mismos a través del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido²⁶.

El segundo de los ejes normativos viene constituido por el en mentado RDL 1/2013 — piedra angular del régimen de derechos de las personas con discapacidad— que despliega obligaciones que desbordan el plano estrictamente público y proyectan efectos en la esfera empresarial, tanto en clave de accesibilidad universal como de ajustes razonables. Siendo uno de los artífices de la trasposición de la Directiva 2000/78/CE antidiscriminación en la concreta materia empleo constituye la norma fundamental para regular los derechos de las personas con discapacidad.

La negociación colectiva se erige aquí en el espacio natural para traducir esos mandatos en cláusulas operativas: planes de accesibilidad tecnológica y arquitectónica, adaptación de procesos de selección y promoción, priorización de puestos compatibles, protocolos de readaptación funcional y medidas de flexibilidad interna asociadas a la discapacidad sobrevenida; la eficacia de estas cláusulas se incrementa cuando se acompañan de comisiones paritarias con competencias de seguimiento y de indicadores de evaluación. Como muestra, la excedencia por cuidado de un familiar con discapacidad se establece con una duración no superior a dos años²⁷ si bien deja margen a la negociación colectiva para el establecimiento de un periodo mayor²⁸.

El tercer pilar lo aporta el tenor de la Ley integral para la igualdad de trato, que refuerza el marco antidiscriminatorio y clarifica, con ambición sistemática, las medidas de acción positiva con una doble aportación: de un lado, sistematiza las categorías de discriminación y aumenta el campo de sujetos protegidos, acentuando el carácter transversal de la igualdad de trato; de otro, delimita con mayor precisión cuándo y cómo una medida de acción positiva ostenta legitimidad, extremo que cobrará un papel aún más esencial en el ámbito de la negociación colectiva y la redacción de cláusulas convencionales que

²⁶SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: “La discapacidad en el Estatuto de los Trabajadores”, *Revista Justicia&Trabajo*, núm. 2, 2023, pág. 9.

²⁷ Manteniendo el periodo máximo de 2 años, el CC sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías (BOE núm. 146), de 19 de junio de 2019; VI CC estatal de empresas de trabajo temporal (BOE núm. 313), de 28 de diciembre de 2018; o CC de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (BOE núm. 266), de 5 de noviembre de 2025; o, XVI CC general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE núm.86), de 9 de abril de 2025.

²⁸ Con periodos de excedencia superiores estableciendo el máximo en 3 años, como ejemplos el IX CC nacional para el sector de Auto-Taxis (BOE núm. 198), de 18 de agosto de 2025; CC estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE núm. 245), de 13 de octubre de 2023. Como nota, el IV CC de comercio minorista de droguerías y perfumerías (BOE núm. 306), de 20 de diciembre de 2024), que recoge el periodo máximo de 3 años, pero no emplea la palabra discapacidad, sino que se refiere al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

podrían introducir reservas de empleo, baremos de promoción preferente, o adaptaciones retributivas vinculadas a necesidades de apoyo. Así, al definir la norma con claridad los criterios de proporcionalidad, necesidad y temporalidad, dota a la negociación colectiva de un marco de seguridad jurídica dentro del cual establecer soluciones robustas, sin incurrir en riesgos de invalidez por discriminación inversa o tratamientos desiguales no justificados.

Mayor novedad y de efectos inmediatos sobre el diseño de cláusulas convencionales, ha supuesto la reforma operada por la Ley 2/2025²⁹ en el art. 49 LET, que pone fin a la extinción automática del contrato por incapacidad permanente. Aborda el legislador la supresión del automatismo extintivo configurado un procedimiento de conservación del vínculo que, otorgando prioridad a la voluntad del trabajador, transita entre los supuestos de imposibilidad de llevar a cabo ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, la inexistencia de un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o que aun existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechaza el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto, siendo los servicios de prevención —con ajuste a la normativa aplicable y previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales— los facultados para determinar el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, identificando aquellos puestos de trabajo potencialmente compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora y su reubicación funcional.

Cabe entender así que esta mutación normativa desplaza el centro de gravedad del conflicto “incapacidad/extinción” hacia un enfoque de “permanencia con apoyo”, revalorizando la idoneidad del convenio como vehículo para concretar plazos, criterios de aptitud funcional, contenidos de los ajustes y garantías de reversibilidad, así como para insertar cláusulas de garantía retributiva y formativa durante la transición. Así, todo apunta a que los convenios que siguen anclados en una lógica extintiva o no prevén adaptación, vacante compatible y reserva transitoria quedarán rápidamente desalineados con la reforma de 2025.

En suma, el marco jurídico vigente impone —y autoriza— a la negociación colectiva a dar un salto cualitativo pasando de un compromiso genérico a una obligación contrastable; del automatismo extintivo a la conservación del vínculo con apoyos; y, del “cumplimiento formal” de las cuotas a políticas activas de selección, formación y promoción guiadas por datos y evaluadas paritariamente. La evolución normativa, con su última referencia en la Ley 15/2022 —medidas de acción positiva— y la reforma del art. 49 ET ha creado las condiciones para proceder a este avance.

²⁹ Ley 2/2025, de 29 de abril, 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.

III. Papel de la negociación colectiva en la creación de oportunidades de empleo

No cabe duda de que el convenio colectivo constituye una herramienta para implementar el principio de igualdad en el ámbito del trabajo, pero en muchas ocasiones ha sido desaprovechada como vía para lograr la inclusión del colectivo de personas con discapacidad y fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales, lo que supondría una mayor sensibilización de la sociedad frente a la necesidad del establecimiento de medidas que faciliten su acceso al empleo. A priori, parece que las normas protectoras de la discapacidad son suficientes para conseguir la mentada igualdad, pero la realidad demuestra que es preciso ir más allá y lograr que las empresas adquieran compromisos para hacer efectiva la inclusión. Así, de manera paralela a la regulación legal debería existir un tratamiento convencional capaz de asegurar las condiciones necesarias para la inclusión, la accesibilidad universal y la efectiva igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva dirigidas a asegurar esto, eliminando las barreras que impiden o dificultan su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con las demás personas.

1. De la tutela a la autonomía colectiva inclusiva

La trayectoria española en materia de discapacidad y trabajo, y su proyección sobre la negociación colectiva, puede leerse —en clave de larga duración— como un proceso que transita desde un modelo asistencial y protector hacia un enfoque centrado en la defensa de los derechos fundamentales que marca mayor intensidad en las cuestiones antidiscriminatorias. En el plano normativo, ese cambio se inició de manera embrionaria con la LISMI³⁰, pero cristalizó realmente al calor de la transposición de la Directiva 2000/78/CE y de la recepción de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD).

La Directiva 2000/78/CE apuntaba a tres aspectos que resultan determinantes para el desarrollo de la negociación colectiva: la prohibición de discriminación por motivo de discapacidad —directa e indirecta—, la obligación de realizar ajustes razonables como contenido del deber de no discriminación, y la exigencia de accesibilidad y diseño universal como condición necesaria para que exista la posibilidad del derecho a un trabajo en términos de igualdad. Su transposición se produjo a través de la vía legislativa con la aprobación de dos leyes que vienen a recoger su espíritu: la primera, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad³¹; la segunda, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, que constituye la norma fundamental

³⁰ Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. Texto derogado por la disposición derogatoria única a) 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.

³¹ Texto derogado por la disposición derogatoria única b) 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.

de transposición de la Directiva comunitaria de igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Si bien la recepción de los aspectos de la norma comunitaria fue temprana, su efectividad práctica ha requerido —y requiere— de la acción convencional para que las obligaciones establecidas en materia de procedimientos y soluciones organizativas sean plausibles. Así fue reseñado con espíritu crítico, en el balance elaborado tras la transposición de la Directiva 2000/78/CE, las dificultades para la implantación real de los ajustes y el cumplimiento efectivo de la cuota de reserva, así como el papel potencial de los convenios para cerrar esa brecha.

En lo que aquí interesa, los convenios colectivos deberían dejar de limitar su actuación a la inclusión en los textos de proclamas igualitarias o a cláusulas testimonio y asumir un papel activo en materia de inclusión poniendo en valor conceptos como el de ajustes razonables, accesibilidad universal, procedimientos de readaptación, métricas de seguimiento o estructuras paritarias con competencias efectivas.

Esta idea ya había sido apuntada en los primeros envites normativos del año 2003 cuando se advertía, con ánimo crítico, que el reforzamiento legal de la tutela antidiscriminatoria convivía con una implementación práctica insuficiente de los ajustes razonables y con incumplimientos de cuotas de reserva³²; de ahí que se reclamara a la negociación colectiva la concreción organizativa y procedimental capaz de convertir derechos en prácticas exigibles.

El avance sustancial se produce con la identificación de la “buena práctica convencional” como aquella que trasciende el plano programático y articula verdaderas acciones en materia de reservas de empleo, procedimientos de adaptación y promoción interna, y planes de accesibilidad laboral y tecnológica. La proyección de este cambio conceptual sobre la autonomía colectiva es doble: por una parte, exige reescribir el lenguaje del convenio estableciendo categorías de igualdad material —no bastando con la mera proclamación de la “no discriminación”—; por otra, impone el diseño de mecanismos de cumplimiento que corroboren quién inicia el ajuste razonable, qué documentación debe aportarse, cuál es el estándar de razonabilidad y en caso de negativa cómo se motiva esta, qué plazos rigen, qué garantías retributivas y de formación acompañan la readaptación, y cómo se revisan los resultados.

Con todo, la negociación colectiva debería dotarse de un contenido mínimo inclusivo y de un clausulado más concreto y extenso en materia de discapacidad dentro de la estructura del convenio, de modo que no que las actuaciones en materia de discapacidad no queden dispersas o como un contenido marginal.

Lo cierto es que el ordenamiento laboral español presenta una notable asimetría: mientras que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y

³² CENDRERO UCEDA, L.A.: “La cuota de reserva de puestos de trabajo en el empleo ordinario de las personas con discapacidad ¿un incumplimiento permanente?”, *Derecho de las relaciones laborales*, Núm. 2, 2020, págs. 127-134.

hombres, modificó la LET para imponer un “deber de negociar” planes de igualdad en las empresas de un tamaño determinado (art.85.1 LET), no existe similar previsión ni obligación paralela en materia de discapacidad por lo que este aspecto no forma parte del contenido necesario o mínimo del convenio colectivo, siendo su inclusión en la agenda negociadora de carácter voluntario y dependiendo exclusivamente de la sensibilidad de los agentes sociales³³. Esta ausencia de un mandato legal expreso relega la discapacidad a un segundo plano, convirtiéndola, como ha señalado la doctrina, en la “gran olvidada” de la negociación colectiva. Ante este vacío, parece encontrar cabida la necesidad de una *modificatio legis* que establezca la obligación de incluir planes de empleo y mantenimiento para personas con discapacidad como parte del contenido mínimo convencional.

Conviene aquí subrayar que la negociación colectiva no opera en un vacío; los instrumentos de diálogo social han venido fijando orientaciones que deberían permear en los convenios sectoriales y de empresa. El IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2018-2020), aun con sus limitaciones, manifestó algunos objetivos en materia de igualdad y diversidad si bien adolecía de una clara ausencia a la cuestión de la discapacidad. A *sensu* contrario, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC V)³⁴ si hizo frente a la inexcusable inclusión de un Capítulo —XIII— dedicado de manera íntegra y directa a la discapacidad abordando la necesidad de actuar en materia de integración plena en el empleo de cuantos ostentan alguna discapacidad y sobre las discriminaciones ante la diversidad del mentado colectivo.

El AENC V reconoció la voluntad de reforzar la negociación colectiva para que esta fuera capaz de cubrir los objetivos marcados por la reforma laboral del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, que apostaba por la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo, el refuerzo de los mecanismos de los ERTE como medida de flexibilidad interna capaz de evitar la destrucción de empleo en momentos de crisis cíclicas y transformaciones sectoriales, y entendía la formación como aspecto clave en la adaptación a los cambios que la introducción de nuevas tecnologías y procesos pueda tener en los distintos sectores o empresas. Se trata de un acuerdo que va más allá de una mera declaración de intenciones o recomendación ya que su carácter obligacional vincula y compromete a las partes firmantes al desarrollo de sus contenidos en cuantos convenios colectivos se negocien en el periodo de su vigencia —2023-2025—, sin menoscabo de la autonomía de las partes para determinar si fuera necesario cualesquiera otras materias susceptibles de ser abordada en los procesos de negociación.

³³ RIBES MORENO, M^a I.: “¿Cabe utilizar la negociación colectiva para integrar laboralmente a las personas con discapacidad? una propuesta a la luz de la experiencia francesa”, *Lan Harremanak*, núm.35,2016, pag. 366.

³⁴ Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

Con estos mimbres, por cuanto hace a la discapacidad, las partes firmantes — Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y de otra por las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO.) y de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España (UGT)— ven en este acuerdo el marco idóneo para hacer balance del funcionamiento y eficacia de las normas y políticas públicas desarrolladas en esta materia e impulsar, desde el diálogo social tripartito, los cambios y adaptaciones necesarias para el futuro, reforzando el papel que el diálogo social y la negociación colectiva como palancas en la implementación práctica de dichas medidas. La propuesta pasaría por la necesaria contribución de la negociación colectiva en el establecimiento de un escenario más equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad que propicie las actuaciones necesarias en orden a eliminar los obstáculos a los que el colectivo hace frente en su vida laboral incluyendo, en su caso, acciones positivas cuando se constate la existencia de situaciones desiguales de partida vinculadas a las condiciones laborales.

Las acciones a desarrollar en el marco del convenio colectivo podrían concretarse en las siguientes³⁵:

- 1) Conseguir superar la inclusión aislada y parcial de algunas cláusulas que, en muchos casos, se limitan a reproducir cuestiones de estricto cumplimiento legal o reglamentario, propiciando un tratamiento transversal de la discapacidad, que permita avanzar en la igualdad y evitar la discriminación en el ámbito laboral.
- 2) Contribuir a la transversalización de la discapacidad en el ámbito de la negociación colectiva, consiguiendo un mayor conocimiento y toma de conciencia de los distintos agentes que intervienen en los procesos de negociación colectiva sobre los elementos que se han de incorporar para la inclusión, la no discriminación y accesibilidad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.
- 3) Incorporar disposiciones concretas en el convenio colectivo, que contemplen medidas específicas para contribuir a la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con discapacidad en el ámbito laboral.
- 4) Incluir en los convenios colectivos disposiciones que contribuyan a la efectiva aplicación de cuestiones como las adaptaciones de puestos de trabajo, ajustes razonables, accesibilidad universal, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, formación y promoción profesional, condiciones laborales, adaptación y ajustes del tiempo de trabajo por razón de discapacidad, etc.
- 5) Abordar desde la negociación colectiva la problemática de la discapacidad sobrevenida, con el objetivo de establecer las medidas necesarias para mantener el empleo: adaptación del puesto de trabajo; procesos de movilidad funcional a puestos adaptados a la nueva situación, asociados a procesos de formación y recualificación, etc.

³⁵ Capítulo XIII, Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

6) Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación de las cláusulas recogidas en los convenios, y de su impacto social, así como medidas correctoras a la vista del resultado de dicha evaluación.

La puesta en práctica de este compendio de medidas no haría sino hacer más férreo el compromiso de la negociación colectiva con la discapacidad. Sin embargo, su aplicación no está exenta de algunos problemas unidos, en muchos casos, a la dificultad de aquilatar el contenido y terminología asociada a la discapacidad.

Sobre la cuestión de la igualdad como límite a la actuación convencional, la doctrina ha sistematizado los planos en los que operaría centrando estos en el acceso al empleo (reglas de oferta y procesos de selección), en la clasificación profesional y la promoción, en la ordenación del tiempo de trabajo (incluidos turnos, pausas y jornadas adaptadas), en los sistemas salariales y en la prevención de riesgos laborales. Por otra parte, cabría determinar el alcance de la implementación de acciones positivas cuando se constata la existencia de situaciones desiguales de partida vinculadas a las condiciones de trabajo; lo que cabría entender por la noción de “ajustes razonables” y si ha de ser interpretada como una obligación de medios cualificada y con una carga probatoria invertida cuando se discute su “razonabilidad” en sede judicial; o, la “accesibilidad universal” que debería dejar de ser un manido concepto en la de retórica preventiva para forzar un diseño organizativo que se vehicule a través de planes con metas verificables y revisiones periódicas de carácter paritario. Esa debería ser la lectura, exigiendo al convenio definir procedimientos y no solo enunciar objetivos concretos.

2. Contenido convencional de la cuestión de la discapacidad

El convenio colectivo dispone de un amplio margen para la regulación en materia de discapacidad, pero, en todo caso, necesariamente ha de respetar con las premisas legalmente establecidas al respecto si bien, la norma opera como un mínimo de derecho mejorable por lo que la negociación colectiva estará llamada a ampliar ese marco de derechos no exhaustivo.

Las obligaciones normativas en materia de empleo y discapacidad encuentran recepción en el empleo ordinario en el señalado *supra* Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGDPD), en cuyo art.42 se establece la obligación legal de las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores —cómputo sobre la plantilla total de la empresa cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa— de que al menos el 2% sean trabajadores con discapacidad, estableciendo una excepción de la que hacen partícipe a los agentes colectivos como aquellos legitimados para acordar la aplicación de mecanismos subsidiarios reglamentariamente establecidos. Este proceso alternativo encuentra recepción en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad, que procede a tasar los supuestos de dicha

excepcionalidad y las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo en favor de las personas con discapacidad.

De otro lado, el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, establece como uno de sus objetivos específicos “el fomento de la contratación de personas con discapacidad, priorizando aquellas con mayores dificultades y, en general, el tránsito al empleo ordinario”. A su vez, recoge numerosas referencias a la discapacidad y el fomento de empleo a lo largo de su articulado y una disposición adicional quinta para regular las bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social relativas a la contratación de personas con discapacidad.

La publicación del Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad³⁶ pone sobre la mesa algunas cuestiones como la desnaturalización de la cuota del 2% prevista en principio, pues se añade la posibilidad de incluir en el cómputo a las personas trabajadoras aquellas subcontratadas mediante empresas de trabajo temporal o las excepciones que se aplican a su cumplimiento y que muestran un claro ejemplo de cómo se han desarrollado las políticas de empleo dirigidas a este colectivo.

Con todo, el convenio es la herramienta perfecta para conseguir la mejora de las condiciones laborales de quienes estén incluidos en su marco de aplicación si bien, y a pesar del indudable protagonismo que está llamado a tener, no suele destacar por la incorporación en sus articulados acciones o proyectos ambiciosos de fomento del empleo.

Son la mayoría los convenios que no hacen referencia alguna a la discapacidad o de manera tímida limitan su actuación a reiterar lo reseñado en la norma respecto a las cuotas de reserva o movilidad geográfica. Desgraciadamente se trata de previsiones aisladas y tratamientos puntuales que, por lo escaso, es preciso reseñar.

2.1. Las cuotas de reserva

El tratamiento de esta cuestión en la negociación colectiva debería partir de la no inclusión en el clausulado convencional de la mención a la reserva legal de empleo del 2% de trabajadores con discapacidad dado que constituye un imperativo legal y lo recomendable sería incluir textos con porcentajes superiores al ya normado que supongan realmente una mejora en el empleo de las personas con discapacidad³⁷. Para hacer efectivo el precepto normativo el mecanismo de protección por incumplimiento de esta obligación o, en su caso, de la falta de aplicación de medidas alternativas de carácter excepcional, se encuentra tipificado como infracción administrativa grave y lleva aparejada además de la multa económica prevista en el art. 40.1 de la Ley de Infracciones

³⁶ Libro blanco sobre empleo y discapacidad. Ed., Real Patronato sobre Discapacidad: Gobierno de España, Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, 2023.

³⁷ KAHALE CARRILLO, D. T.: “La discapacidad en los convenios colectivos”, en AA.VV.: *El principio de igualdad en la Negociación Colectiva*, Madrid (Ministerio de Empleo y Seguridad Social), 2016, pág. 565.

y Sanciones del Orden Social, la imposición de las penas accesorias del art. 46.1 de la misma ley.

Por otro lado, el trabajo es una vía para desarrollar una vida autónoma e independiente por lo que la dignidad de las personas con discapacidad requiere la garantía del acceso a un empleo, en condiciones de igualdad con el resto; los mecanismos dirigidos a garantizar este derecho se sustentan en la adopción de medidas de acción positiva como vehículo para corregir desigualdades y eliminar las barreras de acceso y las dificultades permanencia en el empleo y promuevan el acceso y permanencia en el mismo. Sobre la cuestión de si la reserva de puestos de trabajo es contraria al principio de igualdad y no discriminación o al derecho de acceso a la función pública en condiciones de igualdad cabría afirmar que no ya que como señaló el Tribunal Constitucional³⁸, exige, en todo caso, la superación de pruebas selectivas pertinentes y acreditación del indicado grado de minusvalía y la compatibilidad con las tareas y funciones correspondientes, según se determine reglamentariamente. Así, y cuando de acceso al empleo ordinario se trata, la LGDPD establece como medida de acción positiva una cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores, y que será al menos del 2%.

Partiendo de este escenario, aquí se procede a analizar fundamentalmente convenios colectivos de ámbito estatal vigentes en este momento, si bien aparecen algunas referencias de ámbito autonómico o empresarial reseñadas por su interés.

La intervención de la negociación colectiva en esta materia cabría decir que ha sido escasa hasta el momento siendo lo más habitual en los textos convencionales la mera remisión o la mimética recepción del precepto legal de referencia que establece la obligación de reserva de un 2% de la plantilla a trabajadores discapacitados en el caso de empresas de 50 o más trabajadores³⁹ y cuya eficacia se limita a tratar de garantizar el cumplimiento de ese mínimo normado, como ocurre en el supuesto del VI CC para la acuicultura marina nacional⁴⁰ en su regulación de los contratos de personas con discapacidad que se limita a

³⁸ STC núm. 269/1994, del 3 de octubre de 1994 (R Amparo 3.170/1993). Contra Sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo en impugnación de pruebas de acceso a la Función Pública. Supuesta vulneración del derecho a acceder en condiciones de igualdad a los cargos públicos: reserva porcentual de plazas a personas afectadas de discapacidad. La medida de acción positiva fue declarada constitucional.

³⁹ Art. 42, 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.

⁴⁰ VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE núm. 299), 15 de diciembre de 2021. En sentido similar, IV CC estatal de comercio minorista de droguerías y perfumerías (BOE núm.306), de 20 de diciembre de 2024; XXIII CC de contratas ferroviarias (BOE núm. 154), de 28 de junio de 2022; CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310), de 27 de diciembre de 2021; CC estatal de restauración colectiva (BOE núm. 148), de 20 de junio de 2025; VIII CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE núm. 233), de 26 de septiembre de 2024; CC básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE núm. 261), de 1 de noviembre de 2023; X CC de Enseñanza y formación no reglada (BOE núm. 164), de 9 de julio de 2025; XII CC nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (BOE núm. 180), de 26 de julio de 2024; XVIII CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE núm. 256), de 24 de octubre de 2025; CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para

recoger el marco legal en virtud del cual “La empresa que emplee un número de trabajadores superior a 50 o más personas, estará obligada a que de entre ellas, al menos, un 2% sean personas con capacidades diferentes”, a lo que añade una reserva únicamente de aquellos puestos de trabajo factibles por capacitación que pudieran desarrollar. El tenor mantiene además la referencia a la normativa anterior, ya derogada, que regulaba el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de las personas con discapacidad⁴¹.

En otros casos, no se hace referencia a porcentaje legal alguno sino a una declaración programática de principios sobre el fomento del empleo de personas con discapacidad mediante la cual “La Empresa, en atención a las dificultades existentes para la integración social de las personas con discapacidad, y entendiendo que la forma idónea de alcanzar dicha integración es a través de la inserción de las mencionadas personas en el mercado laboral, asume la conveniencia de contratar a trabajadoras y trabajadores con discapacidad, o de forma alternativa a través de centros especiales de empleo”⁴².

Pese a que la norma es clara al exigir ese mínimo de cuota de reserva aparecen textos que dejan la cuestión abierta a la existencia o no de ciertos condicionantes al reseñar que “Siempre que sea posible, el 2% de la plantilla de las empresas con más de 50 personas trabajadoras, será cubierto por personas trabajadoras con alguna minusvalía según la legislación vigente. No obstante, podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso de que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado ningún candidato adecuado al puesto de trabajo con una discapacidad o minusvalía”⁴³. Obsérvese también la referencia a la adecuación al puesto de trabajo para cubrir el mínimo legal si bien el convenio no descende sobre qué cuestiones serán valoradas a la hora de determinar si la persona trabajadora se adecua o no, dejando un amplio margen de arbitrariedad empresarial para la contratación y limitando en cierto modo el acceso de personas con discapacidad; además, la utilización en el texto del término “minusvalía” parece reflejar un escaso compromiso con la discapacidad en tanto que debería estar erradicado y sustituido en la actualidad. Estas dificultades se han manifestado a nivel empresarial en art. 19 del CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE núm. 26), de 29 de enero de 2026, que al regular los trabajos de colectivos con necesidades especiales y entre ellos el de personas con discapacidad, declara el firme propósito de la cooperativa del cumplimiento in natura de la obligación de reserva del 2% a favor del personal con discapacidad reconociendo

peletería (BOE núm. 69), de 22 de marzo de 2023; y, V CC de reforma juvenil y protección de menores (BOE núm. 302), de 16 de diciembre de 2024.

⁴¹ El Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, no está completamente vigente en su forma original, ya que ha sido afectado por modificaciones posteriores, como la Ley 43/2006, que derogó las bonificaciones en cuotas a la Seguridad Social, pero sigue siendo la base normativa para regular el empleo selectivo y fomento de trabajadores con discapacidad, en cumplimiento de la [Ley 13/1982](#), aunque sus aspectos económicos han sido actualizados por legislaciones más recientes, siendo el [texto principal del BOE](#) el punto de partida para ver sus modificaciones, especialmente en cuanto a incentivos y medidas de apoyo.

⁴² Art. 20, CC estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE núm.13), de 15 de enero de 2022.

⁴³ Disposición adicional primera, II CC de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 255), de 25 de octubre de 2023.

las partes firmantes “la doble dificultad de su cumplimiento tanto por cuestiones de organización productiva, como por la progresiva incorporación de personal trabajador a personal socio de trabajo de la cooperativa. En virtud de lo previsto en el artículo 1 del Real Decreto 364/2005, de 8 abril, deberá dar cumplimiento alternativo en la medida en que no alcance la contratación directa de personal a la reserva del 2% en la empresa”.

En sentido similar otros convenios contienen entre sus instrumentos de política activa de empleo sectorial que “se favorecerá la contratación de personas con discapacidad y el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en empresas de más de 50 personas en plantilla”, con la posibilidad de desarrollar las medidas alternativas mencionadas en la ley, lo que parece restar importancia a la obligatoriedad del precepto legal ya que existe otra fórmula más flexible y menos exigente a la que acogerse⁴⁴.

En la línea de subsanar el obstáculo mencionado, es posible encontrar convenios en los cuales se deja en manos de la Comisión Paritaria la labor de velar por el cumplimiento de la reserva del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores, vigilando asimismo la adaptación de las pruebas de selección para evitar que estas se conviertan en la primera barrera a la integración y promoviendo la adaptación de los puestos de trabajo y del entorno laboral eliminando barreras⁴⁵.

Aparecen también supuestos en los cuales existe un reconocimiento explícito de las partes en la dificultad de cumplir con la obligación legal a causa de la subrogación de las plantillas de las personas trabajadores como ocurre en el sector de Ayuda a Domicilio en la Comunidad Autónoma de Castilla y León⁴⁶, exigiendo como medida de protección para las personas trabajadoras con discapacidad que aquellas empresas y entidades que concurren a ofertas públicas de servicio de ayuda a domicilio —materializadas por contrato administrativo o figura similar— que puedan cumplir con la obligación en el conjunto de la empresa, les sea computado el personal de la plantilla natural y estructural propia de la empresa, sin considerar el gestionado transitoriamente por la concesión, manteniéndose la obligación en cuanto a las medidas alternativas. Esta medida, sin embargo, no se recoge en convenios sobre la misma materia como es el caso de la Comunidad Autónoma de Madrid⁴⁷ que guarda absoluto silencio sobre la contratación de personas con discapacidad.

Si acudimos a textos de alcance empresarial, encontramos situaciones como la prevista en el art. 40 del CC de Financiera El Corte Inglés, EFC, SA (BOE núm.100), de 25 de abril de 2025) donde el cumplimiento alternativo de la obligación de reserva de plantilla en favor de personas con discapacidad permite que la empresa pueda quedar exenta de

⁴⁴ Así se recoge en el CC estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

⁴⁵ Así queda reflejado en el art. 39.2 del IX CC estatal de entrega domiciliaria (BOE núm. 154), de 28 de junio de 2013.

⁴⁶ CC Regional de Castilla y León para la actividad de Ayuda a Domicilio de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 61), de 29 de marzo de 2023. Con similar tenor el CC del Sector de Ayuda a domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOJA núm. 181), de 20 de septiembre de 2023.

⁴⁷ CC del Sector de Ayuda a Domicilio (BOCM núm. 68), de 21 de marzo de 2022.

esta obligación, de forma parcial o total por opción voluntaria, por los motivos establecidos en la normativa, siempre que en ambos supuestos se aplique alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente previstas por la regulación legal vigente. Pese a tratarse de una cláusula jurídicamente correcta es de baja ambición material por cuanto se limita a la excepcionalidad legal y no fija objetivos de contratación directa⁴⁸.

Esta garantía de acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral ordinario se ha tratado de proteger en la norma mediante el establecimiento de unas reglas respecto al cómputo del número de trabajadores de las plantillas que ha de ser calculado sobre la plantilla total de la empresa, independientemente del número de centros de trabajo que posea y de la forma de contratación laboral de los trabajadores. Estas directrices son objeto del contenido de la Disposición Adicional 1.^a del Real Decreto 364/2005 y se concretan en las siguientes⁴⁹:

- a) El periodo de referencia es el de los 12 meses inmediatamente anteriores, durante los cuales se obtiene el promedio de los trabajadores empleados en la totalidad de los centros de la empresa, incluidos los contratados a tiempo parcial.
- b) Son computados como trabajadores fijos aquellos con contrato de duración determinada superior a un año y se incluyen los trabajadores con discapacidad que se encuentren prestando servicios en la empresa o administración pública en virtud de contratos de puesta a disposición con empresa de trabajo temporales.
- c) Los contratos temporales que no superen el año computarán según el número de días trabajados en los 12 meses inmediatamente anteriores; cada 200 días trabajados o fracción computarán como un trabajador más, contabilizando como días de trabajo efectivo los descansos semanales, festivos y vacaciones. Cuando el cociente de dividir por 200 el número de días trabajados en el periodo de referencia supere el número de trabajadores contabilizados, se tiene en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores. En todo caso y con carácter excepcional, las empresas pueden quedar exentas de cumplir total o parcialmente la obligación anterior, ya sea a través de acuerdos recogidos en convenios colectivos de ámbito estatal o inferior o por acogerse voluntariamente a alguna de las medidas alternativas previstas en el R. D. 364/2005, del 8 de abril.

Lo reseñado no obsta la posibilidad de encontrar —de manera muy escasa— mejoras en las cuotas en la negociación colectiva, y en concreto convenios la incrementan a un 3% o un 5%. Como muestra de una reserva mínima del 3% el CC del Sector de Comercio Mayorista y Minorista de Juguetes, Deportes, Armerías Deportivas, Cerámica, Vidrio,

⁴⁸ Con texto casi idéntico, el art. 48 del CC de Prosegur Soluciones, SA. (BOE núm. 100), de 25 de abril de 2025.

⁴⁹ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: “Dificultades de la inclusión laboral de personas con discapacidad desde la perspectiva de género”, *Revista de Derecho*, Vol. 22, 2021, págs. 138 y 139.

Iluminación y Regalos de la Comunidad de Madrid⁵⁰ que en su art. 30 (Integración laboral de las personas trabajadoras discapacitadas) apuesta por la inclusión laboral de este colectivo ampliando la cuota a, al menos, el 3% de la plantilla cuando esta ocupe más de 50 trabajadores fijos⁵¹. Además, recoge el derecho al pleno ejercicio y disfrute de todos los derechos en el ámbito laboral haciendo efectiva la igualdad de oportunidades sin distinguir si la merma de capacidades es física, psíquica o sensorial, para lo cual se implementarán medidas de sensibilización e información acerca de la discapacidad que contribuyan al fomento de la igualdad de trato y la no discriminación de estas personas.

Resulta curiosa la redacción del CC del Sector Comercio del Mueble⁵² de la Comunidad de Madrid por cuanto establece un número distinto de trabajadores para el cómputo de la cuota de discapacidad y, en consecuencia, un porcentaje mayor que resulta más beneficioso; reza así: “Las empresas que ocupen más de 75 trabajadores fijos vendrán obligadas a emplear a un número de personas trabajadoras con discapacidad, no inferior al 3% de la plantilla entre los que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores con discapacidad de la Oficina de Empleo”. Esto supone cuantitativamente un aumento de puestos de reserva para el empleo de personas con discapacidad.

De especial interés por lo escaso, el supuesto que recoge el CC de la industria del calzado⁵³ en cuyo art. 53 bajo la denominación “Capacidades diferentes” incluyen una verdadera mejora en la contratación de personas con discapacidad cuando extienden al 5% de la plantilla la cuota de reserva a personas con discapacidad en las empresas que cuenten con más de 50 personas fijas.

Como situación que presenta especial dificultad en cuanto al cómputo de las plantillas de trabajadores para proceder al cálculo de las cuotas exigidas es preciso hacer referencia a ámbito del trabajo temporal en el cual, “dadas las especiales características en que se produce la contratación de los trabajadores y trabajadoras para su puesta a disposición en las empresas usuarias y por la propia actividad que desarrollan las Empresas de Trabajo Temporal, las organizaciones firmantes entienden que no deberán computar los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición por parte de las Empresas de Trabajo Temporal como trabajadores y trabajadoras de plantilla de dichas empresas, a los efectos de las obligaciones establecidas en el artículo 38 de la Ley 1/2013, de 29 de noviembre, texto refundido de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de

⁵⁰ CC del Sector de Comercio Mayorista y Minorista de Juguetes, Deportes, Armerías Deportivas, Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalos (BOCM núm. 159), de 6 de julio de 2023. En similar sentido, CC Sector Comercio Vario (BOCM núm. 183), de 2 de agosto de 2025.

⁵¹ Con una obligación de reserva del 3% —en el cual queda incluido el 2% legalmente establecido— por la vía convencional también el art.24, XVI CC general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE núm.86), de 9 de abril de 2025.

⁵² Art. 47, CC del Sector Comercio del Mueble (BOCM núm.200), de 23 de agosto de 2023.

⁵³ CC de la industria del calzado (BOE núm. 85), de 10 de abril de 2023.

su inclusión social”⁵⁴. En cualquier caso, siendo las partes conscientes de la importancia de la integración laboral de las personas con discapacidad, encomiendan a la Comisión paritaria la realización de propuestas e iniciativas necesarias encaminadas a la promoción y desarrollo de la integración laboral de las personas con discapacidad.

Distinto es el supuesto contenido en el CC general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE núm. 258), de 25 de octubre de 2024, según el cual que trata de ofrecer mayor protección económica a las personas trabajadoras con discapacidad en los casos de nuevas licitaciones, ya que si estuvieren percibiendo una retribución anual inferior a la prevista para las personas sin discapacidad de la misma contrata con igual o análogo puesto de trabajo, la entidad entrante, incluidos los centros especiales de empleo, deberá actualizar, desde la fecha de la subrogación, la retribución anual de esas personas con discapacidad, de modo que estas perciban igual retribución que las personas sin discapacidad de la misma contrata con igual o análogo puesto de trabajo. En el caso de que existan nuevas incorporaciones de personas con discapacidad realizadas por la entidad entrante con posterioridad a la subrogación —incluidos los centros especiales de empleo— deberán realizarse de manera que no existan diferencias retributivas entre ambos colectivos, debiendo percibir la persona con discapacidad igual retribución que una persona trabajadora sin discapacidad de la misma contrata con igual o análogo puesto de trabajo.

Llama la atención la aparición de algún articulado que de manera directa solo contiene regulación respecto del cumplimiento alternativo de la obligación de reserva de plantilla en favor de las personas trabajadoras con discapacidad señalando posibilidad de quedar exentas total o parcialmente por opción voluntaria del empresario aquellas empresas obligadas legalmente a contratar personas con discapacidad siempre que sea por los motivos establecidos en la normativa y siempre que en ambos supuestos se aplique alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente previstas por la regulación legal vigente⁵⁵.

Con todo, la norma de aplicación fija la obligación empresarial de reservar una cuota de los puestos de trabajo para personas con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores guardando absoluto silencio sobre aquellas que no alcanzan dicha plantilla por lo que sería deseable que los convenios colectivos establecieran medidas específicas en tanto nada impide que las empresas de plantillas inferiores a los 50 trabajadores puedan reservar mediante la negociación colectiva una cuota de empleo para personas trabajadoras con discapacidad. Sin descender a porcentaje alguno, pero con una referencia clara a plantillas inferiores a 50 trabajadores algún texto recoge la posibilidad de contemplar “en sus procesos de selección de personal para cubrir vacantes, criterios de discriminación positiva que den preferencia a la contratación de personas con algún tipo

⁵⁴ Disposición adicional segunda, VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (BOE núm.313), de 28 de diciembre de 2018.

⁵⁵ Así consta en el art. 43 del CC del sector de grandes almacenes (BOE núm. 137), de 9 de junio de 2023.

de discapacidad, siempre que ésta no sea obstáculo para ejercer adecuadamente las funciones que hayan de desarrollar en el puesto de trabajo de que se trate”⁵⁶.

Por último, cabría referirse a aquellos textos en los cuales la referencia a la discapacidad encuentra recepción bajo el principio de igualdad de oportunidades recogiendo esos principios sobre los cuales habrá de guiarse la actividad empresarial en los que aparecen buenas prácticas, como ocurre en el supuesto del CC para las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2024-2026 (BOE núm. 137), de 6 de junio de 2024 cuando refiere que no podrá existir discriminación hacia las personas con discapacidad y que las entidades transmitirán el principio de no discriminación en todos los ámbitos, promoviendo políticas activas para la contratación, visibilidad e integración de personas con discapacidad. A *sensu* contrario, el XXV CC del sector de la banca (BOE núm.1), de 1 de enero de 2025, no contempla sino el cumplimiento de la cuota legal o la adopción de medidas alternativas.

2.2. Adaptación de puesto de trabajo y su recepción convencional

La adaptación o ajuste razonable del puesto de trabajo a la persona con discapacidad es otro imperativo legal destinado a garantizar el principio de igualdad de trato e incentivos para las empresas que emplean a trabajadores con discapacidad, si bien su interpretación no está exenta de ciertos problemas y matices.

El deber empresarial al ajuste razonable tenía arraigo ya en la Directiva 2000/78⁵⁷ que ya en su Considerando 20⁵⁸ recogía la necesidad de establecer medidas adecuadas, eficaces y prácticas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad —por ejemplo adaptando las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre—, y en virtud de cuyo art. 5, con el fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidad se deben realizar ajustes razonables extendiendo esta obligación a los empresarios como sujetos que han de tomar las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades accedan al empleo, tomen parte en el mismo o progresen profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, “salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario”⁵⁹.

⁵⁶ Art. 30, XIII Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil (BOE núm.135), de 5 de junio de 2025.

⁵⁷ Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

⁵⁸ En este sentido cabe citar la STJUE de 11 de abril de 2013 (Asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11) en la que el Tribunal manifiesta que el Considerando 20 procede a una enumeración no exhaustiva de las medidas adecuadas, que pueden ser de orden físico, organizativo o educativo y que conforme al art. 2, párrafo cuarto de la Convención ONU los ajustes razonables son “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”.

⁵⁹ Respecto a la excepción de carga desproporcionada frente al deber de ajuste razonable procede señalar que el ar. 5 de la Directiva 2000/78 no puede obligar al empresario a adoptar medidas que supongan una

La norma española⁶⁰ trata de aquilatar lo que cabe entender en el concepto de “ajuste razonable” entendiéndolo por tal el que viene constituido por aquellas “modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos”. El concepto se encuentra ligado a la obligación de realizar tales ajustes en el puesto de trabajo que encuentra recepción en el art. 40.2 de la LGDPD en virtud del cual el empresario está obligado a adoptar las medidas adecuadas con el fin de permitir a las personas con discapacidad el acceso al empleo, el desempeño de su trabajo, su progreso profesional y acceso a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario, creando una obligación de carácter universal⁶¹ que el legislador construye a partir de la ambigüedad inherente en la expresión “medidas adecuadas”, junto a la exigencia de que éstas se apliquen “en función de las necesidades de cada situación concreta”, lo que establece un amplio margen para la adopción de soluciones particulares diferentes para cada situación.

La expresión “medidas adecuadas” es también de carácter amplio si bien debe cumplir con la exigencia de que tal adecuación lo sea con relación a las necesidades concretas de cada situación.; así el mentado art.40.2 indica claramente que la valoración de la adecuación ha de centrarse en las necesidades concretas de la persona que solicita el ajuste, excluyendo así el análisis del impacto que puede generar en la organización la medida concreta.

Pese a la existencia de esta imposición empresarial en orden a la adopción de medidas adecuadas para facilitar el acceso al empleo, el desempeño del trabajo y la progresión y formación profesional de los trabajadores discapacitados, esta obligación —correlativa al derecho de la persona trabajadora discapacitada— quedará condicionada a que tales medidas no supongan una carga excesiva o desproporcionada para el empresario y es

“carga excesiva” para él. Al respecto, el Considerando 21 de la Directiva indica que para poder determinar si las medidas son o no una carga desproporcionada hay que tener en ciertos elementos, particularmente, los costes financieros que estas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda.

⁶⁰ Art. 2 de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, que no hace sino reproducir el concepto consolidado ya a nivel internacional (Convención de la ONU sobre derechos de las personas con discapacidad de 13 de diciembre de 2006).

⁶¹ ESTEBAN LEGARRETA, R y NUÑEZ GONZÁLEZ, C.: “Igualdad de oportunidades, discapacidad y empleo”, en AA.VV.: *La igualdad ante la Ley y la no discriminación en las relaciones laborales*, XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid (Ministerio de Trabajo e inmigración), 2005, pág. 571 o PÉREZ BUENO, L. C.: “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, en ÁLVAREZ RAMÍREZ, G. E.; PÉREZ BUENO, L. C. (dirs.): *2003 – 2012, 10 años de legislación sobre no discriminación de personas con discapacidad en España: estudios en homenaje a Miguel Ángel Cabra de Luna*, Valencia (Cinca), 2012, págs. 158-160.

precisamente en la definición de esa “carga excesiva” donde el convenio tendrá que intervenir⁶².

Los convenios colectivos aclaran que 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, con un claro soporte en el texto del Considerando 21 de la Directiva 2000/78; del mismo modo, estas medidas han de ser también “razonables”.

Con todo, en los textos de los convenios analizados, esta cuestión se trata de manera escasa y poco concreta.

Aparece algún acuerdo que recoge con carácter general en materia de teletrabajo el compromiso de la empresa con las personas trabajadoras con discapacidad, asegurando que los medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa⁶³ si bien algún otro da un paso más allá y pese a no llevar a cabo ajustes en la empresa ofrecen ciertas mejoras a las personas trabajadoras con discapacidad a la hora de prestar sus servicios de tal suerte que en aquellas empresas que tengan un porcentaje del 70% o más de personas con discapacidad reconocida igual o superior al 33% en su plantilla se podrá acordar con su representación legal de personas trabajadoras unos porcentajes superiores de teletrabajo para este colectivo⁶⁴

Sin embargo, y con carácter general, la mayoría de los convenios solo se refieren al esfuerzo que la empresa deberá de hacer para llevar a cabo adaptaciones; en este sentido como el VII CC estatal de las administraciones de loterías⁶⁵ que recoge entre sus principios de acción preventiva como “La empresa tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual de la trabajadora o trabajador, a todos aquellos que por cualquier causa pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad física o psíquica sobrevenida”⁶⁶.

En esta dirección el ya mencionado CC del Sector de Comercio Mayorista y Minorista de Juguetes, Deportes, Armerías Deportivas, Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalos, prevé la realización si fuera necesario de ajustes razonables para que las personas con discapacidad puedan asistir a las acciones de formación de las empresas y a programas

⁶² ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A.: “Tendencias en la Negociación Colectiva respecto al empleo de personas con discapacidad en Andalucía”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. extr. 5, 2023, pág. 186.

⁶³ Art. 53, VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE núm. 299), de 15 de diciembre de 2021.

⁶⁴ II CC de ámbito estatal del sector de contact center (BOE núm.137), de 9 de junio de 2023.

⁶⁵ Art. 47, VII CC sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías (BOE núm. 146), de 19 de junio de 2019

⁶⁶ En sentido similar, pero sin referencia al tipo de discapacidad el texto del art. 43, CC nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo, para actividades de reposición y servicios de marketing operacional (BOE núm.139), de 11 de junio de 2021.

de capacitación para su desarrollo profesional o flexibilizando sus jornadas de trabajo, recogiendo esta última posibilidad de manera paralela —en un número de horas—, para las personas con discapacidad o para las personas empleadas con familiares a su cargo con una discapacidad fomentando la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. La consecución de este fin podrá llevarse a cabo mediante las diferentes alternativas previstas en la legislación, con el objeto de alcanzar un satisfactorio grado de inserción laboral del colectivo.

Otros, como el IX CC estatal de entrega domiciliaria (BOE núm. 154, de 28 de junio de 2013), desciende en materia de acceso al empleo de las personas con discapacidad a la obligación de vigilar especialmente la adaptación de las pruebas de selección evitando que estas se conviertan en la primera barrera a la integración, así como promover la adaptación de los puestos de trabajo y del entorno laboral eliminando barreras.

Con diferente terminología, con referencia a situaciones especiales y más en concreto bajo el epígrafe de “capacidad disminuida” se recoge una declaración de buenas intenciones dirigida a los trabajadores que, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, tengan disminuida su capacidad siempre que ello traiga causa en enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, destinándoles a trabajos adecuados a sus condiciones, dejando este tenor al margen la contratación de trabajadores que ya ostenten una discapacidad previa⁶⁷. De manera similar, el CC para las granjas avícolas y otros animales (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021) recoge en el art. 39 la preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación con sus condiciones, que existan en la empresa a cuantos trabajadores tengan una discapacidad por haber sufrido accidente de trabajo o enfermedad profesional, respetando el salario que venía disfrutando antes de la incapacidad sobrevenida⁶⁸. Añadiendo como circunstancia distinta a la discapacidad causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional la que tiene origen en desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, el CC nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023) que contempla, además, la situación de la existencia de una discapacidad por otras razones ante la cual la empresa, existiendo puesto vacante, procurará el mejor acoplamiento de la persona trabajadora. Como buena práctica y labor encomendada a la Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en Hostelería, está la promoción de actuaciones para la rehabilitación profesional y la reincorporación de quienes hayan sufrido discapacidad trabajando en las empresas del sector⁶⁹.

Por último, y de manera más extensa, algún convenio más reciente desciende con mayor detalle a la contratación de personas con discapacidad que si bien no aporta novedades

⁶⁷ Art. 6.2, CC estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE 245), de 13 de octubre de 2023.

⁶⁸ Con un tenor casi mimético, art. 68, CC básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE núm. 261), de 1 de noviembre de 2023.

⁶⁹ VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería –ALEH VI– (BOE núm. 59), de 10 de marzo de 2023.

destacables respecto a lo ya referenciado reúne en su texto un conjunto más amplio de medidas. Como muestra el art. 14.5 del XXI CC general de la industria química (BOE núm. 41, de 17 de febrero de 2025) en el cual las partes, con el fin de garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación acuerdan las siguientes medidas:

“1. Las empresas integrarán al personal que tenga reconocido algún grado de discapacidad según la normativa aplicable en cada momento (actualmente 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) destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.

Todo ello sin perjuicio de la normativa aplicable en los supuestos de reconocimiento de una incapacidad laboral en cualquiera de sus grados.

2. Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia las personas trabajadoras que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

3. El orden para el beneficio que se establece en este artículo se determinará por la antigüedad en la empresa o, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

4. La retribución a percibir por este personal será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

5. Asimismo y de forma compatible con las disposiciones legales vigentes, las Empresas vendrán obligadas a proveer las plazas adecuadas que puedan ser cubiertas por aquellas personas trabajadoras que por discapacidad no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal, en los términos, condiciones y con las alternativas previstas en 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 el supuesto de acudir a las citadas alternativas, las empresas informarán de las mismas y de su coste a los representantes de las personas trabajadoras, previa solicitud de éstos últimos.

6. Las empresas procurarán adoptar las medidas adecuadas para la adaptación de los puestos de trabajo y la accesibilidad en la empresa teniendo en cuenta no obstante las características particulares de dichos puestos y de las propias instalaciones existentes.

7. Las empresas podrán contratar temporalmente para la realización de sus actividades, cualquiera que fuera la naturaleza de las mismas, a personas trabajadoras con discapacidad desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, con un grado de discapacidad igual o superior al 33 % o a pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en grado de total, y a pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o retiro por incapacidad

permanente para el servicio o inutilidad. A la finalización de dicho contrato la persona trabajadora tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en la legislación vigente.

La duración de estos contratos no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años. Cuando se concierten por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación por períodos inferiores a doce meses”.

En una línea de avance en la integración laboral de las personas con discapacidad algunos de los convenios más recientes —como el VII Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (BOE núm. 231, de 25 de septiembre de 2025)—, consideran discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad entendiendo por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos, reproduciendo la definición del art. 2 de la LGDPD⁷⁰. Con literal similar, cabe mentar el CC de Acuña y Fombona, S.A (BOE núm. 27, de 30 de enero de 2026)⁷¹, el CC de Uniprex, SAU (BOE núm. 243, de 9 de octubre de 2025)⁷² o el IV CC de Dealz España, SLU (BOE núm. 56, de 4 de marzo de 2026)⁷³.

IV. A modo de conclusión

Pese a los avances de los últimos años, sigue predominando en el panorama convencional una elevada falta de sensibilidad respecto a la discapacidad, con el uso de términos desechados desde hace tiempo, o un tratamiento más próximo a una propuesta u orientación que a una regulación que obligue a las partes, son algunas de ellas; al fin y al cabo la ausencia de una visión política sobre la importancia de la negociación colectiva para abordar la integración laboral de las personas con discapacidad.

Los principales ejes de evolución de la discapacidad en los convenios analizados ponen de manifiesto los siguientes aspectos:

En materia de acceso y promoción alguno de los nuevos convenios ya va añadiendo a sus textos la previsión de adaptar pruebas (tiempos, formatos, apoyos técnicos) y transparencia de los criterios de selección; además, introducen preferencias en igualdad de méritos para promover la representación de personas con discapacidad en grupos

⁷⁰ Con idéntico tenor, II CC de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 155, de 28 de junio de 2025) o VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE núm. 104, de 30 de abril de 2025).

⁷¹ En la disposición adicional segunda que contiene el Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso laboral y/o sexual, así como frente al acoso o la violencia contra las personas LGTBI se considera la discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad.

⁷² Llama la atención por encontrar recepción dentro del Anexo V, en el Plan de Medidas para la protección del colectivo LGTBI, entre las conductas no toleradas.

⁷³ Entre las medidas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI se considera también como discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad.

infrarrepresentados. La justificación de la adopción de estas medidas —desde la Ley 15/2022— exige, sin embargo, una motivación de acción positiva identificando la desventaja, idoneidad, necesidad, proporcionalidad y temporalidad.

La cuestión de proceder a los ajustes razonables y accesibilidad se encuentra en los textos analizados fundamentalmente en materia de adaptación de jornada, ayudas técnicas, reorganización de tareas, cambios de entorno físico o facilidad para el ejercicio del teletrabajo con apoyos, siendo pocas las referencias en los convenios estatales a la accesibilidad —no solo arquitectónica, también digital y comunicativa— que facilite la inserción laboral de la persona con discapacidad.

No cabe duda del avance que ha supuesto la conservación del vínculo laboral cuando aparece una discapacidad sobrevenida. La negociación ha comenzado a explorar itinerarios de readaptación —movilidad funcional con garantías, periodos de prueba abreviados para el nuevo puesto, formación de reciclaje, garantías retributivas transitorias—, en línea con la crítica doctrinal al automatismo extintivo por incapacidad. Tras la reforma del art. 49 ET, este vector se refuerza y el convenio deviene espacio natural para establecer un procedimiento que consiga mantener el trabajo y no agotar la vida profesional.

A la luz de lo expuesto, aún queda mucho camino por recorrer ya que los nuevos textos apenas centran su atención en potenciar la empleabilidad de las personas con discapacidad. Frente a esto, como propuestas de mejora sería deseable, de una parte, estandarizar —vía acuerdos marco sectoriales o interprofesionales— un mínimo convencional inclusivo de procedimientos de ajustes, planes de accesibilidad, promoción preferente en igualdad de méritos, seguimiento paritario con indicadores que, actualmente es inexistente; de otra, y ante la ausencia de actuación convencional, procedería una intervención normativa que estableciera un contenido mínimo y necesario que los convenios colectivos debieran incluir en sus planes de empleo y mantenimiento para personas con discapacidad, teniendo en cuenta los derechos fundamentales en juego, así como la exclusión estructural en el empleo de las personas con discapacidad.

Por otro lado, cabría también actuar mediante la regulación de cláusulas autónomas de discapacidad, y no solo menciones dispersas; un procedimiento de solicitud y resolución de ajustes con plazos; la activa participación del servicio de prevención; la elaboración de un inventario de puestos potencialmente adaptables y vacantes compatibles —sobre todo cuando de convenios de empresa se trata—; elaboración de un informe anual de cuota legal y, en su caso, de medidas alternativas; indicadores de seguimiento; o, mejorar la conexión expresa con ayudas públicas e incentivos al empleo y a la adaptación del puesto. Este último aspecto es relevante en tanto el sistema público sí contempla incentivos a la contratación y subvenciones para adaptación, dotación de medios y eliminación de barreras.

Bibliografía

ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A.: “Tendencias en la Negociación Colectiva respecto al empleo de personas con discapacidad en Andalucía”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. extr. 5, 2023.

CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Instrumentos para la promoción del empleo ordinario de las personas con discapacidad intelectual”, en AA. VV. (FERNÁNDEZ ORRICO, F.J., Dir.): *Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Respuestas a problemas de acceso y permanencia en el empleo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2021.

CENDRERO UCEDA, L.A.: “La cuota de reserva de puestos de trabajo en el empleo ordinario de las personas con discapacidad ¿un incumplimiento permanente?”, *Derecho de las relaciones laborales*, Núm. 2, 2020.

ESTEBAN LEGARRETA, R y NUÑEZ GONZÁLEZ, C.: “Igualdad de oportunidades, discapacidad y empleo”, en AA.VV.: *La igualdad ante la Ley y la no discriminación en las relaciones laborales*, XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid (Ministerio de Trabajo e inmigración), 2005.

FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A.: “Grupos vulnerables: Apuntes para un concepto jurídico-social”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, núm. 404, 2016.

GARRIDO PÉREZ, E.: “El tratamiento jurídico-laboral de la discapacidad”, en AA.VV.: *Discapacidad, inclusión en el trabajo y protección social, XXXVI Congreso Anual de la AEDTSS*, Serie Empleo, núm. 72, Madrid (Ministerio de Trabajo y Economía Social), 2026.

GOÑI SEIN, J.L.: “La discriminación de la persona con discapacidad”, en AA.VV.: *Discapacidad, inclusión en el trabajo y protección social, XXXVI Congreso Anual de la AEDTSS*, Serie Empleo, núm. 72, Madrid (Ministerio de Trabajo y Economía Social), 2026.

JARABA SÁNCHEZ, M.: “La estrategia europea de discapacidad 2010-2020: nuevas herramientas contra la discriminación”, en ÁLVAREZ RAMÍREZ, G. E.; PÉREZ BUENO, L. C. (dirs.): *2003 – 2012, 10 años de legislación sobre no discriminación de personas con discapacidad en España: estudios en homenaje a Miguel Ángel Cabra de Luna*, Valencia (Cinca), 2012.

KAHALE CARRILLO, D. T.: “La discapacidad en los convenios colectivos”, en AA.VV.: *El principio de igualdad en la Negociación Colectiva*, Madrid (Ministerio de Empleo y Seguridad Social), 2016.

MONEREO PÉREZ, J. L.: “Prohibición de discriminación”, *Temas Laborales*, núm. 145, 2018.

MONEREO PÉREZ, J.L Y MOLINA NAVARRETE, C: “El derecho a la protección de las personas minusválidas (“discapacitadas”) (Artículo 49 de la Constitución Española)”,

en AA.VV.: *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, Granada (Comares), 2002.

MORALES ORTEGA, J.M.: “Los destinatarios de la política de empleo”, en AA.VV.: *Lecciones de Derecho del Empleo*, Madrid (Tecnos), 2ª Edición, 2016.

NOGUEIRA GUSTAVINO, M.: “La tercera reforma constitucional (art. 49 CE): de la protección de los disminuidos a la de las personas con discapacidad soslayando la diversidad funcional”, en AA.VV.: *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2024*, Madrid (Cinca), 2024.

PÉREZ BUENO, L. C.: “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, en ÁLVAREZ RAMÍREZ, G. E.; PÉREZ BUENO, L. C. (dirs.): *2003 – 2012, 10 años de legislación sobre no discriminación de personas con discapacidad en España: estudios en homenaje a Miguel Ángel Cabra de Luna*, Valencia (Cinca), 2012.

RIBES MORENO, Mª I.: “¿Cabe utilizar la negociación colectiva para integrar laboralmente a las personas con discapacidad? una propuesta a la luz de la experiencia francesa”, *Lan Harremanak*, núm.35,2016.

ROCCHI G. y PERONA N.B.: “Vulnerabilidad y exclusión social. Una propuesta metodológica para el estudio de las condiciones de vida de los hogares”, *Kairos: Revista de temas sociales*, núm. 8, 2001. <https://revistakairos.org/vulnerabilidad-y-exclusion-social-una-propuesta-metodologica-para-el-estudio-de-las-condiciones-de-vida-de-los-hogares/>.

RUBIO DE MEDINA, Mª D.: “Las referencias al empleo en la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su repercusión en la normativa laboral española”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol.1, núm. 1, 2013.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: “Dificultades de la inclusión laboral de personas con discapacidad desde la perspectiva de género”, *Revista de Derecho*, Vol. 22, 2021.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: “La discapacidad en el Estatuto de los Trabajadores”, *Revista Justicia&Trabajo*, núm. 2, 2023.

VARGAS SAMPEDRO, M.: “La integración laboral de las personas con discapacidad mediante la negociación colectiva”, en AA.VV.: *Inclusión socio-laboral de las mujeres con discapacidad*, Madrid (UCM), 2019.

VARGAS SANPEDRO, M., ZUFIAUR NARVAIZA, J.M. y GONZÁLEZ GONZÁLEZ, A.: “Discapacidad, Empleo y Negociación Colectiva en España. Estudios y Propuestas”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 4, 2015.

VON IHJERING, R.: *El espíritu del Derecho Romano*, Granada (Comares), 1998.