

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO PARA FAVORECER LA IGUALDAD REAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Concepción Sanz Sáez

Resumen

La negociación colectiva desempeña un insuficiente papel en términos prácticos, por ello es imprescindible valerse de dicha negociación en el poder alcanzar la igualdad real y manifestarse como un instrumento fundamental básico para favorecer a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y al ejercicio y disfrute de todos sus derechos en el ámbito laboral, con plena igualdad de oportunidades, convirtiéndose por tanto en el instrumento idóneo para asegurar que las personas con discapacidad, como grupo social vulnerable, tengan acceso al trabajo en condiciones de igualdad.

Y es que las bajas tasas de ocupación de las personas con discapacidad en nuestro país, así como los problemas a los que se enfrentan para su inclusión laboral dan como resultado verdaderas carencias para la efectiva igualdad de oportunidades para no solo acceder, sino también promocionar y progresar en el terreno laboral, sin olvidar por supuesto las diferencias entre hombres y mujeres con discapacidad en materia de empleo entre otras cosas y siempre conectadas con factores como el de identificar al espacio geográfico donde reside como barrera para esta inclusión laboral.

No obstante, el procedimiento debe realizarse desde la diversidad de las capacidades de este colectivo, de hecho, su contratación a través de la negociación colectiva no puede eludir las inmensas diferencias que preexisten según el tipo y grado de discapacidad, así como los contrastes por edad sumados a los expuestos en el párrafo anterior ya que el objetivo primordial de esta investigación es dar a conocer a los interlocutores sociales y también a la gestión de los recursos humanos, cuáles pueden ser las mejores prácticas que puedan facilitar la plena utilización de la diversidad en las capacidades, y, en su caso proceder a facilitar su implementación.

Palabras clave: negociación colectiva, igualdad laboral, discapacidad.

1. INTRODUCCIÓN

No podemos dudar, como subraya el profesor Lousada Arachena, que el convenio colectivo puede utilizarse para implementar el principio de igualdad en las relaciones laborales. Pero a diferencia de lo previsto respecto de la igualdad entre mujeres y hombres donde las medidas establecidas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), incorporan herramientas vinculadas con el diálogo social. En cambio, las personas con discapacidad no han contado con instrumentos equivalentes para favorecer su inclusión, como hubiese sucedido a través de la negociación colectiva que podría haber sido utilizada como mecanismo para favorecer la contratación de personas con discapacidad, desaprovechándose esta herramienta tan valiosa para la inclusión de este colectivo, que además podría ayudar fomentando el

diálogo entre los interlocutores sociales a la sensibilización de la sociedad frente a la necesidad de facilitar su acceso al empleo como recoge la normativa europea¹.

Por eso hay que trabajar desde el derecho del trabajo como vía fundamental para que la diferencia no sea desigualdad, y también para que la diferencia sea diversidad, con verdadero aprovechamiento de las capacidades, porque tanto la sociedad como la economía no pueden permitirse perder las capacidades de las personas con discapacidad, para lo que tiene especial importancia la negociación colectiva como instrumento básico y característico de la regulación laboral para asegurar todas 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.

2. DESCRIPCIÓN

Para progresar en una negociación colectiva inclusiva en materia de personas con discapacidad es necesario un impulso cualitativo en el estudio sobre la incorporación de la misma como una auténtica política concreta dirigida al tratamiento de la discapacidad y sus problemas de aplicación en el conjunto del tejido empresarial y en cada una de las empresas a través de modelos y recomendaciones que se han de tener en cuenta en el proceso de negociación colectiva a través de una participación real y posible de este colectivo en los procesos de negociación, así como patrones y sugerencias para corregir el conocimiento, sensibilización y empoderamiento de los distintos agentes sociales y no sólo las asociaciones que acostumbran a representar los intereses de este colectivo, para la efectiva recepción de la igualdad ante la discapacidad en los procesos de negociación colectiva.

3. OBJETIVOS

Principalmente consiste en progresar en el efectivo cumplimiento de la normativa aplicable para la igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral, favoreciendo la incorporación en los convenios colectivos de ciertas cláusulas que proporcionen a los agentes sociales herramientas que contribuyan a la efectiva aplicación de cuestiones que favorezcan la mayor inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Para ello sería imprescindible llegar a la concienciación de los actores de la negociación a través de una buena formación sobre el proceso de negociación colectiva en temas como la cuota de reserva, adaptaciones de puestos de trabajo, ajustes razonables, accesibilidad universal, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y promoción, visibilización y desarrollo de sus capacidades y competencias, condiciones laborales más favorables, protección social de las personas trabajadoras con discapacidad, así como de los familiares con discapacidad de cualquier trabajador, etc.,

Estudiar el impacto de la negociación colectiva sobre las personas trabajadoras con discapacidad mediante datos estadísticos y análisis de los convenios y del alcance de la regulación en materia de discapacidad en esta negociación, así como información cualitativa obtenida de investigaciones dirigidas a potenciar los factores que inciden en la relación entre negociación colectiva y el empleo de las personas con discapacidad.

¹ Artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE) y artículos 8 a 10, 145 a 150, 156 a 159 y 162 a 164 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).

Elaborar propuestas a partir de los resultados obtenidos en esta investigación, ya que estos se consideran el eje principal para recapitular los hallazgos que posteriormente se derivarán en las conclusiones, respondiendo sobre si se cumplieron o no estos objetivos y presentar sugerencias para futuras investigaciones sobre este tema.

4. METODOLOGÍA

Se han llevado a cabo dos tipos de análisis, el cualitativo, realizando para ello un análisis documental mediante estudios bibliográficos sobre discapacidad, empleo y negociación colectiva que nos permitirán acercarnos a la realidad y extraer conclusiones que resulten útiles para la toma de decisiones. Y el cuantitativo, a través de una selección de convenios (sectoriales estatales, provinciales y de empresa) con el objetivo de identificar el alcance del tratamiento de la discapacidad en la negociación colectiva o, de forma más precisa, en los textos que finalmente acordaron los agentes sociales porque si bien se ha producido un incremento de las iniciativas de responsabilidad social empresarial dirigidas al colectivo, está lejos una integración de estas en la negociación colectiva².

5. RESULTADOS

Es una realidad que la situación actual limita los derechos laborales de las personas con discapacidad tanto en el acceso a un empleo como en el desarrollo de la actividad laboral, ya que la promoción profesional en igualdad de condiciones con el resto de personas trabajadoras prácticamente resulta inexistente. Solo hace falta analizar los datos de 2021 donde la tasa de actividad se situó en el 34,6 %, 43,1 puntos inferior a la de la población sin discapacidad. La tasa de empleo fue del 26,9 %, más de 39 puntos inferior a la de las personas sin discapacidad. Pero, además, la tasa de paro superó en casi ocho puntos a la de la población sin discapacidad (22,5 % frente a 14,7 %)³.

Se constata que los convenios colectivos sectoriales (de ámbito estatal, autonómico o provincial) y los convenios colectivos de empresa y de grupos de empresas plasman cláusulas en acciones concretas, obligando por tanto a la parte empresarial a hacer algo real y efectivo por la integración laboral de las personas con discapacidad en empresas del mercado ordinario, pero no van más allá de las buenas intenciones y de reiterar lo establecido en la normativa vigente con carácter general⁴.

Como directriz mayoritaria la negociación colectiva no especifica cuáles son los puestos de trabajo dispuestos para ser ocupados por personas trabajadoras con discapacidad a los que va referida la cuota de reserva de empleo del 2% de la plantilla para este colectivo⁵.

² La fuente de información fundamental para la elaboración de los resultados ha sido la hoja estadística que debe ser cumplimentada por las comisiones negociadoras una vez firmados los convenios y que se adjunta como parte de la documentación al inscribirlos en el Registro de Convenios Colectivos de la Autoridad Laboral competente.

³ Datos obtenidos del Observatorio de las ocupaciones 2022. *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad estatal. Datos 2021*.

⁴ Sirva como ejemplo art. 13 CC Industria Química, art. 45.4 CC Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles, art. 20 CC Papel y Artes Gráficas, art. 50 CC Empresas de Seguridad, art. 91 CC Entidades de Seguros y Reaseguros y Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social, art. 12 CC Acuicultura marina nacional o artículo 6 CC Pastas, papel y cartón.

⁵ Las empresas públicas o privadas con 50 o más personas en plantilla, están obligadas a que al menos el 2% de aquella, sean personas con discapacidad. Pero, ante las posibles dificultades de aplicación de esta cuota, se regula la llamada “excepcionalidad”, lo que les permite que, reuniendo determinados requisitos y previa autorización de la Administración, opten por aplicar determinadas “medidas alternativas”, reguladas por el Real Decreto 364/2005. Además, De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán

Los convenios colectivos sólo se refieren a la posibilidad de recurrir a medidas alternativas a la cuota de reserva de empleo para estas personas, pero sin precisar cuál sería dicha medida, simplemente remitiéndose a la regulación reglamentaria⁶. Es de valorar los convenios que sí incluyen mejoras en las cuotas de reserva de empleo elevándose el mínimo legal a un tres, un cinco, incluso un diez por ciento⁷.

En ocasiones, la determinación de cuáles son los puestos de trabajo reservados a personas con discapacidad se configura como una facultad empresarial, implícita al poder de dirección, pero nada impide que los convenios colectivos puedan prever para ello una mayor participación de los representantes de las personas trabajadoras, como la exigencia de informe previo de éstos, lo que sería una buena práctica negocial⁸.

Además, algunos convenios colectivos reconocen expresamente la necesidad de una evaluación específica de los riesgos de todos los puestos de trabajo para determinar cuáles pueden ser desempeñados por los trabajadores con discapacidad, expresamente considerados como “*trabajadores especialmente sensibles*”, teniendo en cuenta que la discapacidad de la persona trabajadora sea compatible con las tareas a desempeñar o adecuada a la actividad laboral, es expresamente exigida por algunos convenios colectivos⁹.

En todo caso, existen convenios que añaden reglas novedosas garantizando de forma expresa que las personas trabajadoras con discapacidad tendrán las mismas condiciones de trabajo y las mismas retribuciones que las establecidas para el resto de personas trabajadoras que ocupen un idéntico puesto de trabajo¹⁰. Y aunque no suelen establecer ventajas adicionales por razón de la discapacidad de la persona, con carácter

quedar exentas de la cuota de reserva, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83.2 y 3 del ET, bien por opción voluntaria de la parte empresarial, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se aplique la doble alternativa del art. 1.2 del R.D. 364/2005.

⁶ Artículo 23 CC Centros de enseñanza privada del régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones.

⁷ Art. 16 CC de flores y plantas, art. 30 CC centros de asistencia y educación infantil, art. 24 CC Centros y servicios de atención a personas con discapacidad, art. 53 CC Industria del calzado, Disposición Adicional Tercera CC Ilunion Outsourcing S.A., Artículo 24 CC Centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

⁸ La Directiva de aplicación en la materia -Directiva 2000/78/CE del Consejo (Establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación)- no obliga a mantener en un puesto de trabajo a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate, sin perjuicio de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad. Por tanto, en el ámbito de aplicación de esta Directiva, el acondicionamiento del «lugar de trabajo» tiene carácter prioritario respecto de otras medidas que permiten adaptar el entorno de trabajo de la persona con discapacidad. En efecto, según la Sentencia Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Primera, de 10 de enero de 2022, asunto C-485/20, cuando una persona trabajadora deviene definitivamente no apto para ocupar su puesto debido a la aparición de una discapacidad, un cambio de puesto puede ser una medida adecuada como «ajuste razonable» a efectos del artículo 5 de la Directiva.

⁹ CC de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas, Allianz y CC del comercio de Córdoba.

¹⁰ Así lo establece el CC nacional de comercio minorista de droguerías y perfumerías. CC sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios. De acuerdo con la serie de *El salario de las personas con discapacidad para el año 2021* (INE, 2022b), el salario bruto anual de las personas con discapacidad era de 20.799,30 euros, frente a los 25.305,30 euros de las personas sin discapacidad.

excepcional, aunque generalizado en determinados ámbitos funcionales o territoriales, se han encontrado casos en los que se reconocen complementos salariales vinculados directa o indirectamente a dicha discapacidad¹¹.

Así mismo, es muy extraño encontrar en la negociación colectiva previsiones especiales para la determinación de la jornada de trabajo de las personas con discapacidad. La única referencia se ha detectado en relación con la limitación para realizar trabajo nocturno para determinados tipos de discapacidad¹².

En cuanto a la contratación de la persona discapacitada que se incluirá en la cuota de reserva de empleo mencionada, a falta de mayores precisiones, cabe la utilización de cualquier modalidad contractual¹³. No obstante, para la relación laboral especial de personas trabajadoras con discapacidad en centros especiales de empleo, se establecen un procedimiento específico de contratación y unos requisitos concretos¹⁴. Ante esta situación, la representación legal y sindical de la parte trabajadora debería desempeñar un papel mucho más activo que el que les reconoce la propia negociación colectiva para, además de sus funciones y competencias generales, tener reconocidos específicamente derechos de información y consulta en materia de contratación de trabajadores con discapacidad.

Algunos convenios colectivos reconocen expresamente la obligación empresarial de adoptar medidas adecuadas para facilitar el acceso al empleo, el desempeño del trabajo y la progresión y formación profesional de las personas trabajadoras discapacitadas¹⁵. No obstante, dicha obligación del empresario, y el correspondiente derecho de la persona trabajadora con discapacidad, quedan condicionadas por que tales medidas no supongan una carga excesiva para la parte empresarial¹⁶.

El concepto de esta “carga excesiva” es definido convencionalmente por lo que 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”*¹⁷.

Son muy infrecuentes las referencias convencionales a las necesidades especiales de formación de este colectivo. Excepcionalmente se han encontrado casos en los que, en

¹¹ Art. 31 CC Construcción y obras públicas de la Comunidad de Madrid. CC de ámbito estatal de jardinería.

¹² Art. 6 CC grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Castilla La Mancha, Madrid, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, art. 43 CC Industria Química.

¹³ Los convenios colectivos no suelen referirse a modalidades contractuales específicas para personas con discapacidad. Salvo, lógicamente, los convenios colectivos del sector de la dependencia y atención a las personas con discapacidad y los convenios colectivos de empresas que tienen la consideración de centros especiales de empleo, que sí que regulan la relación laboral especial de trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo, y establecen requisitos específicos para la contratación de tales personas con discapacidad.

¹⁴ En el año 2020 estos centros tenían contratadas a 92.326 personas con discapacidad, según los datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), mientras que en la empresa ordinaria trabajaban ese mismo año 309.000 personas con discapacidad.

¹⁵ Art. 44.3 CC ONCE, art. 16 CC comercio flores y plantas, art. 70 CC empresas de gestión y mediación inmobiliaria. CC laboral para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación.

¹⁶ STJUE de 18 de enero de 2024 (Asunto C-631/22) sobre ajustes razonables.

¹⁷ Sirva como ejemplo el art. 19 CCC Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consulta y Laboratorios ... de Almería.

el marco de la obligación empresarial de adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto y la accesibilidad de la empresa, se prevén también medidas específicas para facilitar que las personas trabajadoras con discapacidad puedan acceder a la formación¹⁸. En este sentido, y respecto a la relación laboral especial de personas trabajadoras con discapacidad en centros especiales de empleo, tienen prevista para el caso de falta de adecuación o idoneidad al puesto de trabajo un conjunto de medidas de actuación, que lógicamente tiene un marcado carácter formativo, pero no olvidemos que no son propiamente una modalidad de empleo, sino una actividad asistencial.

Los convenios colectivos que regulan la prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras discapacitadas suelen reproducir, con las mismas o parecidas palabras, lo dispuesto en el artículo 25 (párrafos 1 y 2) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), titulándolo en muchas ocasiones igualmente “*Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos*”¹⁹. De este modo, los convenios colectivos disponen que la parte empresarial garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo²⁰.

6. CONCLUSIONES

Del análisis de los resultados se evidencia que igualdad real e inclusión de personas con discapacidad no parecen ser prioritarias para los agentes sociales. En efecto, las cláusulas que con mayor frecuencia figuran se encuentran relacionadas con normas legales que se refieren a la discapacidad no precisamente para atender a su necesidad de empleo. Por el contrario, los instrumentos colectivos que incorporan cláusulas destinadas a mejorar la inserción laboral para las personas con discapacidad son minoritarios y excepcionales. Por lo que se podría entender que uno de los factores más relevantes que explica la baja tasa de empleo de las personas con discapacidad es la escasa utilización de la negociación colectiva para facilitar de forma activa su participación en la vida laboral.

Si analizamos los datos del INE, en el año 2022 había en España 24.714 empresas con plantillas iguales o superiores a 50 personas trabajadoras²¹. Ello suponía que menos del 1 % del total lograba la cifra de 50 personas trabajadoras, por lo que parece que sería provechoso plantearse una rebaja en el tamaño de la plantilla que genera la obligación. Tal es así, que fijar la obligatoriedad de la cuota en plantillas por debajo de ese umbral (por ejemplo, a la mitad), doblaría el número de empresas obligadas, lo que ampliaría notablemente las posibilidades de contratación.

Asimismo, aprovechando lo anterior, en aquellas empresas que cuenten con una cierta dimensión de plantilla sería pertinente también una intervención del legislador que

¹⁸ Art. 117 CC industrias extractivas, industrias de vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales. CC estatal del sector laboral de restauración colectiva.

¹⁹ Art. 25 LPRL. Por ejemplo, el convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2022.

²⁰ CC nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo, para actividades de reposición y servicios de *marketing* operacional. CC sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías.

²¹ Instituto Nacional de Estadística (2022). *Directorio Central de Empresas (DIRCE)* a 1 de enero de 2022. INE.

obligue a adicionar cláusulas en los planes de igualdad en materia de discapacidad con una regulación similar a la establecida para estos instrumentos en materia de género²².

En cuanto a la brecha retributiva que sufren las personas con discapacidad no es sostenible desde la perspectiva del derecho al trabajo digno. El concepto de igual retribución por trabajo de igual valor, explicitado en el artículo 27 de la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con diversidad funcional (discapacidad), exige que se desarrollen acciones decididas hacia su consecución.

Uno de los colectivos a los que se debe prestar especial atención, como señala la Agenda 2030, es el de las personas con discapacidad, siendo los derechos laborales de estas personas uno de los ámbitos de sus derechos humanos. No olvidemos su meta 8.5. es que de aquí a 2030, se logre el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Pues bien, todo ello debe hacerse con un enfoque transversal y no puntual o aisladamente.

Es cierto que la negociación incorpora disposiciones cuyos términos suelen manifestar la intención de la parte negociadora de fomentar la contratación de las personas con discapacidad, a veces como parte de la responsabilidad social empresarial²³, pero el hecho de que dicha mención no vaya acompañada de otros mecanismos hace que se trate de una declaración ineficaz. Por lo tanto, entiendo que la mejor solución para la inserción profesional de las personas con discapacidad en el mercado ordinario, parte del establecimiento de otras normas impositivas complementarias de las ya previstas y, en este sentido, la inserción de cláusulas sobre discapacidad dentro de los convenios podría generar efectos muy favorables, al reforzar la visibilidad a través de la negociación y considerar la necesaria empleabilidad como un objetivo posible.

La negociación colectiva es, por lo tanto, un instrumento potencialmente muy útil para el empleo de las personas con discapacidad, pero hasta ahora no lo ha hecho con la intensidad eficaz, ni ha desarrollado métodos y regulaciones suficientemente evolucionados y precisos para poder conseguirlo. De esa constatación surge que se podrían utilizar los instrumentos colectivos para abordar cuestiones que creo sería de lo más interesantes para hacer real la inserción laboral de personas con discapacidad, como podrían ser los que incorporen, junto a la voluntad de cumplimiento estricto de la cuota, un catálogo de puestos que puedan ser ocupados por este colectivo atendiendo a su situación y tipo de discapacidad, utilizando de forma previa el asesoramiento técnico adecuado, comprometiéndose las partes a las adaptaciones necesarias para el puesto de trabajo, del mismo modo que regulen expresamente un procedimiento para determinar los puestos que pueden ser ocupados por las personas con discapacidad.

Para concluir, entiendo que este es el camino de la integración y no la iniciativa voluntaria que en todo caso cumple una función complementaria. Se trataría más bien de ofrecer un modelo innovador que permita incorporar a los convenios colectivos estipulaciones que hagan avanzar la igualdad y combatan la discriminación en el ámbito

²² A la luz de la Ley 15/2022, se impone indirectamente la obligación de contar con un protocolo de discriminación por motivo de discapacidad, dado que las personas empleadoras serán responsables de las discriminaciones que se produzcan en su ámbito organizativo cuando no hayan desarrollado medidas para impedirlos, lo cual puede servir de motor para la incorporación de medidas de fomento del empleo de las personas con discapacidad en las memorias de responsabilidad social en aras a conseguir un sello de calidad social, cuyo régimen jurídico debe de implementarse a la mayor brevedad.

²³ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

laboral desde una perspectiva de derechos humanos global y transversal, del mismo modo que en todas las políticas en materia de discapacidad.

7. BIBLIOGRAFIA

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*, Laborum, núm 5, 2023 (Número extraordinario).

ALONSO-OLEA GARCÍA, B.: Concepto de discapacidad y su distinción de otros afines, la deficiencia y la incapacidad VVAA (Dir. Romero Ródenas, M. J.) *Trabajo y protección social del discapacitado*. Bomarzo, Albacete, 2003.

ARGUELLES BLANCO, A.R., Herramientas jurídicas para la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad. *Crisis de empleo, integración y vulnerabilidad social* / Josep Moreno i Gené (dir.), Luis Antonio Fernández Villazón (dir.), 2017.

- “La no discriminación laboral por motivos de discapacidad conforme al derecho de la unión europea”. *Finding Solutions for a Post-Crisis Society: 1st International Virtual SBRLab Conference* / Teresa Torres Coronas (ed. lit.), Angel Belzunegui Eraso (ed. lit.), Josep Moreno i Gené (ed. lit.), 2015.

BAYLOS GRAU, A.P.: “Desigualdad, vulnerabilidad y precariedad en el análisis jurídico de género”, *Revista de Derecho Social*, nº 72, 2015.

CASAS BAAMONDE, M. E., Prólogo. En D. Pérez del Prado, *El impacto social de la gobernanza económica europea*. Tirant Lo Blanch. 2021.

FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A. La negociación colectiva como instrumento para luchar contra la discriminación de género en la legislación española. *Estatuto de trabajadores, 40 años después: XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Comunicaciones. Granada, 26 y 27 de noviembre de 2020 / Margarita Isabel Ramos Quintana (pr.), 2020.

- “La OIT y los grupos vulnerables. Especial atención a la vulnerabilidad de género y a la protección de la infancia”, *Estudios Financieros-Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 434, 2019.

Instituto Nacional de Estadística (2022a). El empleo de las personas con discapacidad. Año 2021. INE. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735573175.

Instituto Nacional de Estadística (2022b). El salario de las personas con discapacidad. Año 2020. INE. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176911&menu=ultiDatos&idp=1254735573175.

LOUSADA ARACHENA, J. F., Igualdad y discriminación en la negociación colectiva, en Fernández Docampo, Belén; Fernández Prol, Francisca; Cabeza Pereiro, Jaime y Lousada Arochena, José Fernando (coord.) (2008): *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Emigración, Colección Informes y Estudios Relaciones Laborales, Madrid, 2008. NIPO publicación electrónica 790-08-133-X.

MARTÍNEZ DONOSO, J. L. “La negociación colectiva una oportunidad para el empleo de las personas con discapacidad”. *Revista Derecho social y empresa*, ISSN-e

2341-135X, N°. 4, 2015 (Ejemplar dedicado a: Los retos del sindicalismo Internacional en el siglo XXI).

MARTÍNEZ MORENO, C., “Igualdad integral en el empleo”. *IgualdadES*, ISSN-e 2695-6403, Año nº 5, Nº 9, 2023.

- “Panorama de la negociación colectiva en España: entre las dudas y la incógnita” *Aedipe: Revista de la Asociación Española de Dirección de Personal* N°. 13, 2012.

MENÉNDEZ CALVO, M.R., Integración laboral de las personas con discapacidad: modelo legal tras la reforma de 2012. *Anuario de la Facultad de Derecho*, ISSN 1888-3214, Nº. 5, 2012.

- “Acuerdos de empresa para la igualdad de oportunidades: experiencias pretéritas como propuestas futuras”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, ISSN 0213-0556, Nº 1, 2007.
- Negociación colectiva inclusiva: diversidad e igualdad en el actual modelo empresarial. *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales* / Ana Rosa Argüelles Blanco (dir.), Luis Antonio Fernández Villazón (dir.), ISBN 978-84-1124-720-7, 2022.

MERINO SEGOVIA, A., El empleo de las personas con discapacidad desde la perspectiva de los interlocutores sociales. Libro blanco sobre empleo y discapacidad. 2023. Obra impulsada por Real Patronato sobre Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Economía Social, CERMI y Fundación ONCE.

PAYÁ CASTIBLANQUE, R., “Impacto de la intervención sindical en materia de riesgos laborales de origen psicosocial. Un estudio comparado en Europa occidental”. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, ISSN 1575-7048, Nº. 45, 2021 (Ejemplar dedicado a: Estatuto de los trabajadores, perspectivas de cambio).

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L. Y SANGUINETI RAYMOND, W., “Trabajo decente e inclusivo: una mirada desde las directrices europeas”. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales* N°. Extra 17, 2023.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., “Aspectos jurídicos de la dependencia en la Comunidad Autónoma de Galicia”. *Dereito: Revista xuridica da Universidade de Santiago de Compostela*, ISSN 1132-9947, Vol. 19, Nº 2, 2010.

- “El contenido constitucional de la dependencia”. *Revista de derecho social*, ISSN 1138-8692, Nº 36, 2006.

ROMERO RODENAS, M. J., El empleo de las personas con discapacidad: presentación, introducción, conclusiones y contenidos del Libro blanco sobre empleo y discapacidad. Libro blanco sobre empleo y discapacidad. 2023. Obra impulsada por Real Patronato sobre Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Economía Social, CERMI y Fundación ONCE.

SOLER ARREBOLA, J.A., Reflexiones sobre la negociación colectiva en redes empresariales horizontales y verticales. *Revista española de derecho del trabajo*, ISSN 2444-3476, Nº. 238, 2021.

- Particularidades en el acceso al empleo público de personas con discapacidad *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, ISSN 1889-1209, Vol. 2, Nº. 6 (Jul), 2009.