Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo

International Association of Cooperative Law Journal

No. 69/2026

DOI: https://doi.org/10.18543/baidc692026

El cooperativismo como instrumento jurídico de inclusión sociolaboral de las personas con Trastorno del Espectro Autista: implicaciones socioeducativas en el marco del Derecho español y la contratación pública

Cooperativism as a Legal Instrument for the Socio-Labour Inclusion of Individuals with Autism Spectrum Disorder: Socio-Educational Implications within the Framework of Spanish Law and Public Procurement

José Jesús Sánchez Amate, Antonio Luque de la Rosa

doi: https://doi.org/10.18543/baidc.3521

Recibido: 05.05.2026 • Aceptado: 31.07.2026 • Fecha de publicación en línea: noviembre de 2026

Derechos de autores/as y Acceso Abierto

1. Autoría y Ética

Al entregar sus manuscritos al **Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo (BAIDC)**, los/las autores/as aceptan y se comprometen a cumplir las condiciones de publicación sin necesidad de firmar un documento de cesión adicional con la **Editorial (Universidad de Deusto)**. Con ello, garantizan que su trabajo es inédito en cualquier forma, original y que no vulnera el Código Ético de BAIDC ni derechos de terceros, y que no se han otorgado ni se otorgarán licencias que resulten incompatibles con los derechos concedidos a la Editorial.

Los/las autores/as asumen la responsabilidad total y exclusiva sobre el contenido de su estudio y declaran formalmente no tener conflictos de interés que afecten la integridad de la investigación.

Copyright and Open Access

1. Authorship and Ethics

By submitting their manuscripts to **International Association of Cooperative Law Journal (BAIDC)**, the authors accept and undertake to comply with the conditions of publication without the need to sign an additional transfer agreement with the **Publisher (University of Deusto)**. In doing so, they guarantee that their work is unpublished in any form, original, and does not breach BAIDC's Ethical Guidelines or the rights of third parties, and that no licences have been or will be granted that are incompatible with the rights granted to the Publisher.

The authors assume full and exclusive responsibility for the content of the study and formally declare that they have no conflicts of interest that affect the integrity of the research.

2. Derechos de la Editorial

Al enviar el manuscrito, los/las autores/as aceptan su publicación bajo la licencia **Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0**. En consecuencia, conceden a la Editorial el **derecho exclusivo, gratuito y universal para la primera publicación**, edición, maquetación y explotación de la obra. Esta concesión autoriza a la Editorial a distribuir, sublicenciar e indexar el trabajo en cualquier formato, medio, base de datos o repositorio institucional, con fines de promoción y difusión científica.

3. Derechos de autores/as

Los/las autores/as **conservan la propiedad intelectual de su obra y retienen el derecho a distribuir y utilizar su trabajo** para fines docentes, investigación futura o archivo personal, siempre que se cite la publicación original en la Revista. Se les permite además la publicación posterior en otros medios, siempre que se incluya una nota a pie de página con la referencia completa de BAIDC (incluyendo el DOI, si está disponible) y no se sugiera el respaldo explícito de la Revista y/o Editorial.

4. Acceso abierto

BAIDC es una revista de acceso abierto; lo que significa que es de libre y total acceso en su integridad inmediatamente después de la publicación de su contenido. No obstante, de acuerdo con la licencia arriba mencionada, se debe citar siempre a los/las autores/as de los artículos. Tanto su uso comercial como cualquier modificación que se pretenda distribuir requerirán el permiso expreso previo por escrito de quien sea titular de los derechos.

2. Publisher's Rights

By submitting the manuscript, the authors agree to its publication under the **Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0** licence. Consequently, they grant the Publisher the **exclusive, royalty-free and worldwide right of first publication**, editing, layout and exploitation of the article. This grant authorises the Publisher to distribute, sub-license and index the work in any format, medium, database or institutional repository, for the purposes of promotion and scientific dissemination.

3. Copyright

The authors **retain the intellectual property rights to their article and retain the right to distribute and use their work** for teaching purposes, future research or personal archiving, provided that the original publication in the Journal is cited. They are also permitted to republish in other media, provided that a (foot)note is included with the full reference to BAIDC (including the DOI, where available) and no explicit endorsement of the Journal and/or Publisher is implied.

4. Open access

BAIDC is an open-access journal; this means that it is freely and fully accessible in its entirety immediately upon publication of its content. However, in accordance with the licence mentioned above, the authors of the articles must always be properly cited; and both commercial use and any modification intended for distribution will require the express prior written permission of the rights holder.

El cooperativismo como instrumento jurídico de inclusión sociolaboral de las personas con Trastorno del Espectro Autista: implicaciones socioeducativas en el marco del Derecho español y la contratación pública

(Cooperativism as a Legal Instrument for the Socio-Labour Inclusion of Individuals with Autism Spectrum Disorder: Socio-Educational Implications within the Framework of Spanish Law and Public Procurement)

José Jesús Sánchez Amate[1]
Antonio Luque de la Rosa[2]
Universidad de Almería (España)

doi: https://doi.org/10.18543/baidc.3521

Recibido: 05.05.2026
Aceptado: 31.07.2026
Fecha de publicación en línea: noviembre de 2026

Sumario: I. Introducción. II. Marco jurídico de la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad. III. El Trastorno del Espectro Autista y su encaje en el ámbito sociolaboral: implicaciones jurídicas. IV. El cooperativismo como modelo jurídico de inclusión sociolaboral. 4.1. Naturaleza jurídica del modelo cooperativo y su proyección inclusiva. 4.2. Tipologías cooperativas y su funcionalidad jurídico-inclusiva. 4.3. El cooperativismo como instrumento jurídico para la efectividad de los ajustes razonables. 4.4. Límites jurídicos del modelo cooperativo en la inclusión sociolaboral. V. La contratación pública como instrumento jurídico de inclusión sociolaboral. 5.1. Configuración jurídica de la contratación pública estratégica. 5.2. La contratación pública como instrumento de inclusión. 5.3. Cooperativismo y contratación pública: límites jurídicos y potencial inclusivo. VI. Implicaciones jurídicas y desafíos para un modelo inclusivo basado en el cooperativismo. VII. Conclusiones.

Summary: I. Introduction. II. Legal framework for the socio-labour inclusion of persons with disabilities. III. Autism Spectrum Disorder and its integration into the socio-labour sphere: legal implications. IV. Cooperativism as a legal model for socio-labour inclusion. 4.1. Legal nature of the cooperative model and its inclusive projec-

[1] Email: jsa819@ual.es.
[2] Email: aluque@ual.es.

tion. 4.2. Types of cooperatives and their legal-inclusive functionality. 4.3. Cooperativism as a legal instrument for the effectiveness of reasonable accommodation. 4.4. Legal limits of the cooperative model in socio-labour inclusion. V. Public procurement as a legal instrument for socio-labour inclusion. 5.1. Legal configuration of strategic public procurement. 5.2. Public procurement as an instrument of inclusion. 5.3. Cooperativism and public procurement: legal limits and inclusive potential. VI. Legal implications and challenges for an inclusive model based on cooperativism. VII. Conclusions.

Resumen: El presente trabajo analiza el cooperativismo como instrumento jurídico para la inclusión sociolaboral de las personas con Trastorno del Espectro Autista en el marco del Derecho español. Partiendo de un enfoque basado en los derechos humanos y en el modelo social de la discapacidad, se examina críticamente el marco normativo internacional, europeo y estatal en materia de empleo y discapacidad, prestando especial atención al principio de ajustes razonables. El estudio pone de manifiesto las limitaciones del modelo empresarial tradicional para garantizar una inclusión efectiva y plantea el cooperativismo como una alternativa organizativa capaz de integrar la diversidad funcional desde su propia estructura. Asimismo, se analiza el papel de la contratación pública como instrumento de inclusión, identificando sus potencialidades y límites jurídicos.

Palabras clave: Cooperativismo; Inclusión sociolaboral; Discapacidad; Trastorno del Espectro Autista; Contratación pública.

Abstract: This paper analyses cooperativism as a legal instrument for the socio-labour inclusion of individuals with Autism Spectrum Disorder within the framework of Spanish law. Based on a human rights approach and the social model of disability, the study critically examines the international, European, and national legal framework on employment and disability, with particular attention to the principle of reasonable accommodation. The paper highlights the structural limitations of traditional business models in ensuring effective inclusion and proposes cooperativism as an alternative organisational model capable of integrating functional diversity within its structure. Additionally, it explores public procurement as a tool for inclusion, identifying both its legal potential and its limitations.

Keywords: Cooperativism; Socio-labour inclusion; Disability; Autism Spectrum Disorder; Public procurement.

I. **Introducción**

La inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad constituye uno de los ejes centrales del Estado social contemporáneo, en la medida en que conecta de forma directa con los principios de igualdad, dignidad y participación plena en la vida económica y social. En este contexto, el acceso al empleo no puede entenderse únicamente como un mecanismo de inserción económica, sino como un elemento esencial para el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales y la realización personal de los individuos.

En el caso de las personas con Trastorno del Espectro Autista (en adelante, TEA), esta cuestión adquiere una relevancia particular. A pesar de los avances normativos en materia de discapacidad, persisten importantes barreras estructurales que dificultan su acceso y permanencia en el mercado de trabajo. Estas barreras no derivan exclusivamente de las características individuales, sino de la inadecuación de los entornos laborales y de los modelos organizativos predominantes, que no siempre incorporan de manera efectiva los principios de accesibilidad universal y ajustes razonables.

Desde una perspectiva jurídica, el marco normativo internacional y europeo ha evolucionado hacia un modelo basado en los derechos humanos, en el que la discapacidad se concibe como el resultado de la interacción entre la persona y las barreras del entorno. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas constituye el principal referente en este ámbito, al reconocer el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y la obligación de los Estados de promover entornos laborales inclusivos (Naciones Unidas, 2006). Este enfoque ha sido incorporado progresivamente al Derecho de la Unión Europea, en particular a través de la Directiva 2000/78/CE, que establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

En el ordenamiento jurídico español, estos principios se concretan 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, así como en diversas políticas públicas orientadas a fomentar su participación en el mercado de trabajo. No obstante, la efectividad de este marco normativo se ve condicionada por la persistencia de modelos empresariales que presentan dificultades para integrar la diversidad funcional de manera estructural.

En este contexto, el cooperativismo emerge como una alternativa jurídica relevante. A diferencia del modelo empresarial tradicional, las

cooperativas se caracterizan por su estructura democrática, la primacía de la persona sobre el capital y su orientación al interés colectivo, elementos que permiten articular formas de organización del trabajo más flexibles y potencialmente más inclusivas. Desde esta perspectiva, el cooperativismo no debe ser entendido únicamente como una opción organizativa, sino como un instrumento jurídico capaz de contribuir a la efectividad de los derechos reconocidos en el ámbito de la discapacidad.

El presente trabajo tiene como objetivo analizar el potencial del cooperativismo como herramienta jurídica para la inclusión sociolaboral de las personas con TEA, prestando especial atención a su capacidad para facilitar la implementación de ajustes razonables y a su encaje en el marco normativo vigente. Para ello, se parte de la hipótesis de que la estructura cooperativa puede ofrecer un modelo organizativo más adecuado para integrar la diversidad funcional, siempre que se superen determinadas limitaciones jurídicas y estructurales.

II. **Marco jurídico de la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad**

El reconocimiento del derecho al trabajo de las personas con discapacidad se articula en el ordenamiento jurídico a través de un sistema multinivel en el que convergen normas de carácter internacional, europeo y estatal. Sin embargo, la mera identificación de este entramado normativo resulta insuficiente si no se aborda desde una perspectiva crítica que permita analizar hasta qué punto dicho sistema es capaz de garantizar una inclusión sociolaboral efectiva. En este sentido, la cuestión central no reside en la existencia de normas, sino en la coherencia estructural del modelo jurídico y en su capacidad para traducir los principios de igualdad en resultados materiales.

Desde el punto de vista interno, este marco encuentra su fundamento en la Constitución Española, que configura un mandato normativo de especial relevancia en materia de inclusión. La combinación de los artículos 9.2, 14 y 49 no solo establece un principio general de igualdad, sino que impone una obligación activa a los poderes públicos de remover los obstáculos que impidan su efectividad. Este elemento resulta determinante, ya que desplaza la comprensión de la igualdad desde una dimensión formal hacia una lógica material, en la que la intervención pública se convierte en un requisito estructural para la inclusión. No obstante, la eficacia de este mandato constitucional ha sido objeto de debate doctrinal, en la medida en que su desarrollo legisla-

Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo
ISSN: 1134-993X • ISSN-e: 2386-4893, No. 69/2026, Bilbao, págs. 225-253
doi: https://doi.org/10.18543/baidc.3521 • https://www.baidc.deusto.es

tivo no siempre ha logrado superar la inercia de modelos organizativos que reproducen dinámicas de exclusión.

En el plano internacional, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas introduce un cambio de paradigma que condiciona la interpretación del conjunto del sistema. El reconocimiento del derecho al trabajo en su artículo 27, así como la definición de los ajustes razonables en su artículo 2, no pueden ser entendidos como simples declaraciones programáticas, sino como elementos que reconfiguran el contenido del derecho a la igualdad en el empleo (Naciones Unidas, 2006). En particular, la exigencia de adaptar el entorno a las necesidades de la persona implica una transformación del concepto tradicional de relación laboral, que deja de basarse en la neutralidad formal para incorporar una dimensión correctora de las desigualdades estructurales. Este desplazamiento conceptual ha sido ampliamente analizado por la doctrina, que ha destacado su impacto en la reinterpretación de categorías jurídicas clásicas (De Asís, 2013; Palacios, 2008).

El Derecho de la Unión Europea ha asumido este enfoque, aunque con matices relevantes. La Directiva 2000/78/CE configura un marco jurídico de igualdad de trato en el empleo que incorpora la obligación de ajustes razonables, especialmente a través de sus artículos 2 y 5. Sin embargo, su estructura responde a una lógica de equilibrio entre la protección de derechos y las exigencias del mercado, lo que introduce límites en la intensidad de las obligaciones impuestas a los empleadores. Esta tensión se proyecta en la interpretación jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que ha tendido a delimitar el alcance de los ajustes razonables en función del criterio de carga desproporcionada, configurando así un modelo de inclusión condicionado por consideraciones económicas.

En esta misma línea, la evolución del Derecho europeo ha incorporado instrumentos indirectos de promoción de la inclusión, como los derivados de la Directiva 2014/24/UE, que permite integrar objetivos sociales en la contratación pública. No obstante, la eficacia de estos mecanismos depende de su articulación concreta en los ordenamientos nacionales y de la interpretación de los principios de competencia, lo que limita su potencial como herramienta estructural de inclusión.

En el ámbito estatal, el Real Decreto Legislativo 1/2013 constituye el eje normativo en materia de discapacidad, al integrar los principios internacionales y europeos en el ordenamiento español. Esta norma no solo reconoce el derecho a la igualdad de oportunidades, sino que configura los ajustes razonables como una obligación jurídica exigible, cuya omisión puede dar lugar a situaciones de discriminación. En

particular, la delimitación de la discriminación en su artículo 7 y el desarrollo de medidas de acción positiva en su artículo 63 permiten identificar un marco jurídico que trasciende la prohibición formal de la desigualdad para incorporar mecanismos de corrección. Sin embargo, la aplicación práctica de estas previsiones revela importantes dificultades, especialmente en contextos organizativos caracterizados por la rigidez estructural.

La articulación de este marco no puede entenderse sin su conexión con el Derecho del Trabajo. En este sentido, el Estatuto de los Trabajadores desempeña un papel central en la garantía de la igualdad en el empleo, al reconocer el derecho a no ser discriminado en su artículo 4.2.c) y establecer la nulidad de las decisiones empresariales discriminatorias en su artículo 17. No obstante, la eficacia de estas previsiones se encuentra condicionada por la dificultad de identificar y probar situaciones de discriminación indirecta, especialmente en relación con colectivos como las personas con Trastorno del Espectro Autista, cuyas necesidades de adaptación no siempre se traducen en criterios jurídicos fácilmente objetivables.

A ello se añade la existencia de políticas específicas de empleo que, lejos de configurar un modelo homogéneo, evidencian una cierta fragmentación del sistema. La cuota de reserva de empleo prevista en el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013 introduce una obligación cuantitativa dirigida a promover la contratación de personas con discapacidad en empresas ordinarias. Sin embargo, su efectividad ha sido cuestionada por la doctrina, que ha señalado la frecuente utilización de medidas alternativas como mecanismo de elusión. Por su parte, las medidas de fomento recogidas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, responden a una lógica incentivadora que, si bien facilita la contratación, no garantiza por sí misma la inclusión efectiva.

En paralelo, el modelo de empleo protegido, articulado a través del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo, introduce una respuesta institucional diferenciada que plantea importantes interrogantes desde la perspectiva del modelo social de la discapacidad. Si bien estos centros han desempeñado un papel relevante en la integración laboral, su configuración como entornos específicos puede generar dinámicas de segregación que resultan difícilmente compatibles con el principio de inclusión en el mercado ordinario. Esta dualidad entre empleo protegido y empleo ordinario refleja una tensión estructural del sistema, en la medida en que evidencia la dificultad de trasladar los principios de igualdad material a las estructuras productivas existentes.

Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo
ISSN: 1134-993X • ISSN-e: 2386-4893, No. 69/2026, Bilbao, págs. 225-253
doi: https://doi.org/10.18543/baidc.3521 • https://www.baidc.deusto.es

En definitiva, el análisis del marco jurídico pone de manifiesto la existencia de un sistema normativo avanzado desde el punto de vista formal, pero cuya efectividad se encuentra condicionada por la persistencia de limitaciones estructurales. La coexistencia de distintos modelos de intervención, la fragmentación de las políticas de empleo y la dificultad de implementar ajustes razonables en entornos organizativos rígidos revelan la necesidad de explorar alternativas jurídicas que permitan integrar de manera más coherente los principios del Derecho de la discapacidad. Esta constatación no cuestiona la validez del marco normativo vigente, pero sí pone de relieve sus límites, abriendo el debate sobre la necesidad de modelos organizativos capaces de hacer efectiva la inclusión en términos reales.

III. **El Trastorno del Espectro Autista y su encaje en el ámbito sociolaboral: implicaciones jurídicas**

El análisis del Trastorno del Espectro Autista en el ámbito sociolaboral exige una revisión crítica de las categorías tradicionales del Derecho del Trabajo y del Derecho de la discapacidad, en la medida en que pone en evidencia las limitaciones de un modelo jurídico construido sobre presupuestos de homogeneidad funcional. Desde esta perspectiva, la cuestión central no reside en determinar si las personas con TEA pueden integrarse en el mercado laboral, sino en analizar hasta qué punto el ordenamiento jurídico es capaz de configurar condiciones estructurales que hagan posible dicha integración en términos de igualdad efectiva.

En este sentido, el punto de partida debe situarse en la superación de los enfoques clínicos como criterio rector de la capacidad laboral. Aunque el TEA se caracteriza por alteraciones en la comunicación social, patrones restrictivos de comportamiento y particularidades en el procesamiento sensorial (American Psychiatric Association, 2013), el modelo jurídico vigente, inspirado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, desplaza el análisis desde la deficiencia individual hacia la interacción con las barreras del entorno (Naciones Unidas, 2006). Este desplazamiento no es meramente conceptual, sino que tiene consecuencias jurídicas directas, en la medida en que redefine el contenido del derecho al trabajo y las obligaciones correlativas de los empleadores y de los poderes públicos.

En este contexto, la capacidad jurídica adquiere una relevancia central. El reconocimiento de la plena capacidad jurídica de las personas con discapacidad, consagrado en el artículo 12 de la Convención, implica

su derecho a participar en la vida económica en condiciones de igualdad, lo que incluye la posibilidad de acceder y mantenerse en el empleo sin ser objeto de restricciones basadas en presunciones generales. Esta concepción ha sido reforzada en el ordenamiento español a través de la Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica, que sustituye los modelos de sustitución de la voluntad por sistemas de apoyo, consolidando un enfoque basado en la autonomía y en la toma de decisiones asistida. Aunque esta reforma se inscribe formalmente en el ámbito civil, su impacto se proyecta de manera directa sobre el ámbito laboral, en tanto que la relación de trabajo constituye un espacio esencial de ejercicio de derechos.

Desde esta perspectiva, la exclusión de las personas con TEA del mercado de trabajo no puede justificarse sobre la base de categorías abstractas de capacidad, sino que debe analizarse en función de la adecuación del entorno laboral. En este punto, adquiere especial relevancia la noción de discriminación indirecta, definida en el marco de la Directiva 2000/78/CE como aquella situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra sitúa a una persona con discapacidad en desventaja particular respecto a otras. Esta figura resulta especialmente pertinente en el caso del TEA, donde los procesos de selección, las dinámicas organizativas o las formas de interacción social pueden generar barreras no explícitas, pero jurídicamente relevantes.

El Estatuto de los Trabajadores refuerza esta protección al establecer en su artículo 17 la nulidad de las decisiones empresariales discriminatorias, así como al reconocer en su artículo 4.2.c) el derecho a no ser discriminado en el empleo. Desde una perspectiva sancionadora y de garantía, esta protección se ve complementada por el régimen previsto en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), que tipifica como infracción grave o muy grave las conductas discriminatorias en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo. Esta dimensión introduce un elemento coercitivo en el sistema que trasciende la mera declaración de derechos, aunque su eficacia práctica depende en gran medida de la capacidad de detección y denuncia de estas situaciones, lo que en el caso del Trastorno del Espectro Autista presenta dificultades específicas.

En este escenario, el principio de ajustes razonables se configura como el instrumento jurídico clave para garantizar la igualdad efectiva. Definido en el artículo 2 de la Convención y desarrollado en el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE, este principio impone la obligación de adaptar el entorno laboral a las necesidades específicas de la

Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo
ISSN: 1134-993X • ISSN-e: 2386-4893, No. 69/2026, Bilbao, págs. 225-253
doi: https://doi.org/10.18543/baidc.3521 • https://www.baidc.deusto.es

persona, siempre que ello no suponga una carga desproporcionada. En el ordenamiento español, esta obligación se integra en el Real Decreto Legislativo 1/2013, configurándose como un elemento esencial del derecho a la igualdad de oportunidades. Este marco debe interpretarse, además, a la luz de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, cuyo artículo 21 prohíbe la discriminación por razón de discapacidad y cuyo artículo 26 reconoce el derecho a la integración profesional, reforzando así la dimensión de derecho fundamental de la inclusión sociolaboral.

Desde una perspectiva jurídica, la relevancia de los ajustes razonables radica en que transforman la igualdad en una obligación activa. No se trata únicamente de evitar la discriminación, sino de adoptar medidas concretas que permitan la participación efectiva en el empleo. En el caso del TEA, estas medidas suelen estar vinculadas a la estructuración de tareas, la previsibilidad del entorno, la adaptación de los canales de comunicación o la modulación de la interacción social. La ausencia de estas adaptaciones no puede ser interpretada como una mera deficiencia organizativa, sino como una posible vulneración del derecho fundamental a la igualdad.

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha contribuido de manera decisiva a delimitar el alcance de esta obligación. En la sentencia HK Danmark (asuntos C-335/11 y C-337/11), el Tribunal establece que la igualdad de trato exige la adopción de medidas que permitan la participación efectiva, mientras que en el asunto HR Rail (C-485/20) amplía el contenido de los ajustes razonables al incluir la reorganización del trabajo o la reasignación de funciones. Esta evolución jurisprudencial evidencia una progresiva adaptación del Derecho del Trabajo a la diversidad funcional, aunque dentro de los límites impuestos por el principio de carga desproporcionada.

No obstante, la efectividad de este principio se encuentra condicionada por la estructura de las relaciones laborales y por la lógica organizativa de las empresas. Tal y como ha señalado la doctrina, la implementación de ajustes razonables se enfrenta a resistencias derivadas de la estandarización de procesos y de la priorización de criterios de eficiencia económica (Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer, 2019). Esta situación resulta especialmente problemática en el caso del TEA, donde las necesidades de adaptación afectan a dimensiones organizativas que no siempre encajan en los modelos productivos tradicionales.

A ello se añade la dimensión de las políticas públicas de empleo, que se articulan en el marco de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, y que configuran un conjunto de instrumentos orientados a mejorar la empleabilidad de colectivos vulnerables. Sin embargo, su ca-

rácter generalista limita su capacidad para responder a las necesidades específicas de las personas con Trastorno del Espectro Autista, especialmente en lo relativo a la adaptación de entornos laborales y a la continuidad en el empleo.

Desde el punto de vista jurídico, esta problemática se traduce en un aumento potencial de la litigiosidad. La omisión de ajustes razonables puede fundamentar reclamaciones por discriminación, dar lugar a la nulidad de decisiones empresariales e implicar la vulneración de derechos fundamentales. En este contexto, adquiere especial relevancia la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, que establece mecanismos específicos para la tutela de derechos fundamentales en el ámbito laboral, reforzando la protección frente a situaciones de exclusión.

En definitiva, el encaje del Trastorno del Espectro Autista en el ámbito sociolaboral pone de manifiesto la necesidad de reinterpretar las categorías tradicionales del Derecho del Trabajo desde una perspectiva inclusiva. La igualdad no puede ser entendida como un principio pasivo, sino como una obligación activa de adaptación que exige transformar las estructuras organizativas. Esta exigencia no se agota en el plano normativo, sino que plantea un desafío estructural que pone en cuestión la capacidad del modelo productivo vigente para integrar la diversidad funcional. En este contexto, la exploración de modelos alternativos como el cooperativismo no debe entenderse como una opción marginal, sino como una posible vía de reconfiguración jurídica del trabajo en clave inclusiva.

IV. **El cooperativismo como modelo jurídico de inclusión sociolaboral**

El análisis del cooperativismo como instrumento jurídico de inclusión sociolaboral requiere situarlo en el marco de las formas de organización económica que incorporan, de manera estructural, principios de carácter social. En este sentido, las cooperativas no pueden ser entendidas únicamente como una alternativa empresarial, sino como una categoría jurídica que permite articular la actividad económica conforme a criterios de participación, equidad y orientación al interés colectivo. Esta singularidad resulta especialmente relevante en el contexto de la discapacidad, en la medida en que facilita la integración de modelos organizativos más flexibles y adaptados a la diversidad funcional.

Desde una perspectiva normativa, el cooperativismo se inserta en el ámbito de la economía social, configurado en el ordenamiento jurídico

Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo
ISSN: 1134-993X • ISSN-e: 2386-4893, No. 69/2026, Bilbao, págs. 225-253
doi: https://doi.org/10.18543/baidc.3521 • https://www.baidc.deusto.es

español a través de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, y desarrollado específicamente por la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas. Este marco jurídico establece una serie de principios estructurales que condicionan la organización interna de las entidades y su funcionamiento en el mercado, lo que permite analizar su potencial como instrumento de inclusión desde una perspectiva jurídica.

En este contexto, el presente apartado tiene como finalidad examinar la naturaleza jurídica del modelo cooperativo, las tipologías más relevantes en el ámbito de la inclusión sociolaboral, su capacidad para facilitar la implementación de ajustes razonables y, finalmente, los límites que presenta dentro del sistema jurídico vigente.

4.1. *Naturaleza jurídica del modelo cooperativo y su proyección inclusiva*

La determinación del potencial del cooperativismo como instrumento jurídico de inclusión sociolaboral exige, en primer término, delimitar su naturaleza jurídica dentro del sistema de fuentes del Derecho español. Lejos de configurarse como una mera forma empresarial alternativa, la cooperativa constituye una categoría jurídica con rasgos propios que la sitúan en una posición intermedia entre el Derecho mercantil y el Derecho social, en la medida en que integra elementos organizativos de carácter empresarial con finalidades de interés colectivo (Paniagua Zurera, 2013).

El artículo 1 de la Ley 27/1999 de Cooperativas define la cooperativa como una sociedad constituida por personas que se asocian en régimen de libre adhesión y baja voluntaria para la realización de actividades empresariales encaminadas a satisfacer sus necesidades económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democráticos. Esta definición no solo describe una forma organizativa, sino que introduce un criterio teleológico que diferencia a la cooperativa de las sociedades de capital, en las que la finalidad lucrativa se configura como elemento central.

Desde una perspectiva jurídico-estructural, uno de los elementos definitorios del modelo cooperativo es la primacía de la persona sobre el capital, principio que encuentra su concreción normativa en diversas disposiciones de la Ley 27/1999. En particular, el artículo 26 consagra la regla de «una persona, un voto», que rompe con la lógica proporcional característica de las sociedades mercantiles. Este principio no constituye únicamente una regla de funcionamiento interno, sino un elemento estructural que incide en la configuración del poder dentro de la organización, permitiendo la participación efectiva de todos los

socios en la toma de decisiones, con independencia de su aportación económica.

En el ámbito de la inclusión sociolaboral, esta configuración adquiere una relevancia específica, ya que permite integrar a personas con discapacidad en los procesos de decisión en condiciones de igualdad, reforzando el principio de igualdad material. A diferencia del modelo empresarial tradicional, donde la capacidad de influencia se vincula al capital, la estructura cooperativa facilita la participación de sujetos que, en otros contextos, podrían quedar excluidos de los espacios de decisión, lo que introduce una dimensión inclusiva en el propio diseño jurídico de la entidad (Fajardo García, 2019).

Asimismo, el artículo 80 de la Ley 27/1999 establece la obligatoriedad del fondo de educación y promoción, destinado a actividades formativas, de difusión del cooperativismo y de promoción del entorno social. Desde una perspectiva jurídica, este instrumento puede ser interpretado como un mecanismo de intervención estructural que obliga a la entidad a reinvertir parte de sus recursos en objetivos de interés general. Esta obligación introduce una diferencia sustancial respecto a las sociedades de capital, en las que la distribución de beneficios responde fundamentalmente a criterios de rentabilidad económica.

Por otra parte, la integración de las cooperativas en el marco de la economía social, a través de la Ley 5/2011 de Economía Social, refuerza su dimensión jurídica como instrumento orientado al interés general. El artículo 4 de esta norma establece los principios que deben regir la actuación de las entidades de la economía social, entre los que destacan la primacía de las personas, la aplicación de los resultados en función del trabajo aportado y el compromiso con el desarrollo social. Estos principios no tienen un carácter meramente declarativo, sino que condicionan la interpretación del régimen jurídico de estas entidades, permitiendo fundamentar su utilización como herramienta de inclusión sociolaboral.

Desde esta perspectiva, el cooperativismo puede ser entendido como una forma de organización económica jurídicamente cualificada para dar respuesta a las exigencias derivadas del modelo social de la discapacidad. La estructura democrática, la flexibilidad organizativa y la orientación al interés colectivo permiten integrar de manera más coherente los principios recogidos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, especialmente en lo relativo a la participación plena y efectiva en la sociedad y al derecho al trabajo en condiciones de igualdad (Naciones Unidas, 2006).

No obstante, esta potencialidad debe ser matizada desde una perspectiva crítica. La normativa cooperativa española no incorpora, de forma expresa, previsiones específicas orientadas a la inclusión de per-

Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo
ISSN: 1134-993X • ISSN-e: 2386-4893, No. 69/2026, Bilbao, págs. 225-253
doi: https://doi.org/10.18543/baidc.3521 • https://www.baidc.deusto.es

sonas con discapacidad, lo que obliga a realizar una interpretación extensiva de sus principios generales para fundamentar su aplicación en este ámbito. Esta ausencia de especialización normativa constituye una limitación relevante, en la medida en que puede generar inseguridad jurídica y dificultar la consolidación de modelos cooperativos orientados a la inclusión.

En consecuencia, el cooperativismo se presenta como un instrumento jurídicamente idóneo para la inclusión sociolaboral, pero su eficacia depende de la capacidad del sistema normativo para desarrollar de forma expresa esta función, superando el carácter generalista de la regulación vigente.

4.2. *Tipologías cooperativas y su funcionalidad jurídico-inclusiva*

El estudio de las tipologías cooperativas desde una perspectiva jurídico-inclusiva no puede limitarse a una clasificación formal, sino que exige analizar su funcionalidad normativa en relación con la integración sociolaboral de colectivos en situación de vulnerabilidad. En este sentido, el ordenamiento jurídico español reconoce diversas modalidades cooperativas cuya configuración permite, con distinto grado de intensidad, la incorporación de objetivos de inclusión dentro de su estructura y funcionamiento.

Entre ellas, las cooperativas de trabajo asociado ocupan una posición central. Su régimen jurídico se caracteriza por la aportación del trabajo como elemento esencial de la relación societaria, lo que implica que la persona socia participa directamente en la actividad productiva de la entidad. A diferencia del modelo laboral clásico, basado en la subordinación jurídica, esta figura configura una relación en la que la persona combina la condición de trabajadora y socia, lo que permite una mayor capacidad de intervención en la organización del trabajo (Juliá Igual, 2017).

Desde una perspectiva jurídica, esta configuración introduce una ventaja relevante en términos de inclusión, ya que permite adaptar las condiciones de trabajo desde el interior de la organización, a través de los mecanismos de decisión colectiva. La posibilidad de modificar ritmos, tareas o formas de interacción no depende exclusivamente de la voluntad empresarial, sino de acuerdos adoptados por los propios socios, lo que favorece la implementación de entornos laborales más flexibles y ajustados a la diversidad funcional.

No obstante, esta misma característica plantea importantes problemas jurídicos. La relación entre la persona socia trabajadora y la coope-

rativa no se configura como una relación laboral en sentido estricto, lo que implica la inaplicación directa de una parte significativa del Derecho del Trabajo. Esta circunstancia genera una zona de menor protección jurídica en aspectos como la extinción de la relación, la determinación de condiciones laborales o la tutela frente a decisiones internas, lo que puede afectar especialmente a las personas con discapacidad si no se establecen mecanismos de garantía adecuados (Paniagua Zurera, 2013).

Por otra parte, las cooperativas de iniciativa social, reconocidas en el marco de la Ley 5/2011 de Economía Social, presentan una especial relevancia en el ámbito de la inclusión sociolaboral. Estas entidades se caracterizan por la persecución de fines de interés general, entre los que se incluye expresamente la integración laboral de personas en situación de vulnerabilidad. Desde un punto de vista jurídico, su régimen incorpora limitaciones en la distribución de beneficios y la obligación de reinvertir los excedentes en la propia actividad, lo que refuerza su orientación social (Fajardo García, 2019).

Esta configuración permite articular modelos empresariales en los que la inclusión no constituye un elemento accesorio, sino una finalidad estructural. Sin embargo, la normativa no establece un régimen homogéneo a nivel estatal, lo que da lugar a una importante dispersión en el ámbito autonómico. La existencia de múltiples regulaciones dificulta la consolidación de un marco jurídico coherente, generando inseguridad y limitando el desarrollo de estas entidades como instrumentos de inclusión.

Asimismo, en determinados contextos autonómicos se han desarrollado figuras específicas orientadas a la integración social, como las cooperativas sociales o de integración. No obstante, su regulación presenta un grado elevado de heterogeneidad, lo que dificulta su sistematización y su incorporación a políticas públicas de alcance general. Esta fragmentación normativa constituye un obstáculo relevante desde el punto de vista jurídico, ya que impide la construcción de un modelo uniforme que permita garantizar la igualdad de oportunidades en todo el territorio.

Desde una perspectiva sistemática, el análisis de estas tipologías pone de manifiesto que el potencial inclusivo del cooperativismo no depende únicamente de la forma jurídica adoptada, sino de la capacidad del marco normativo para integrar mecanismos de protección adecuados. En el caso del Trastorno del Espectro Autista, esta cuestión resulta especialmente relevante, ya que las necesidades de adaptación suelen afectar a aspectos organizativos y relacionales que requieren estabilidad, previsibilidad y seguridad jurídica.

Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo
ISSN: 1134-993X • ISSN-e: 2386-4893, No. 69/2026, Bilbao, págs. 225-253
doi: https://doi.org/10.18543/baidc.3521 • https://www.baidc.deusto.es

En definitiva, las tipologías cooperativas ofrecen un marco potencialmente adecuado para la inclusión sociolaboral, pero su eficacia depende de la superación de las limitaciones derivadas de la fragmentación normativa y de la insuficiente articulación de mecanismos específicos de protección para las personas con discapacidad.

4.3. *El cooperativismo como instrumento jurídico para la efectividad de los ajustes razonables*

El análisis del cooperativismo en el ámbito de la inclusión sociolaboral adquiere su máxima relevancia cuando se pone en relación con el principio de ajustes razonables. Este principio, configurado como una obligación jurídica en el Derecho de la discapacidad, constituye el mecanismo fundamental para garantizar la igualdad efectiva en el acceso y mantenimiento del empleo. En este contexto, la cuestión central no reside únicamente en la existencia de dicha obligación, sino en la capacidad de los distintos modelos organizativos para hacerla efectiva.

El principio de ajustes razonables se define en el artículo 2 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular para garantizar el ejercicio de los derechos en igualdad de condiciones. Este principio se proyecta en el ámbito laboral a través del artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE y se incorpora al ordenamiento jurídico español mediante el Real Decreto Legislativo 1/2013, configurándose como una exigencia jurídica vinculante.

Desde una perspectiva normativa, los ajustes razonables no constituyen una mera recomendación, sino una obligación exigible, cuya omisión puede ser calificada como discriminación por razón de discapacidad. Esta interpretación ha sido consolidada por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, especialmente en la sentencia HK Danmark (asuntos C-335/11 y C-337/11), en la que se establece que la igualdad de trato exige la adopción de medidas concretas para garantizar la participación efectiva en el empleo. Posteriormente, en el asunto HR Rail (C-485/20), el Tribunal amplía el alcance de esta obligación al considerar que puede incluir la reorganización del trabajo o la reasignación de funciones, siempre que no suponga una carga excesiva.

No obstante, la efectividad de este principio presenta importantes limitaciones en el marco del modelo empresarial tradicional. La or-

ganización jerárquica, la estandarización de procesos y la rigidez en la distribución de funciones dificultan la implementación de adaptaciones individualizadas, especialmente cuando estas afectan a aspectos organizativos o relacionales. Esta situación resulta particularmente problemática en el caso del Trastorno del Espectro Autista, donde las necesidades de adaptación suelen estar vinculadas a la previsibilidad del entorno, la estructuración de tareas o la gestión de la interacción social.

En este contexto, el modelo cooperativo introduce una reconfiguración jurídica de la organización del trabajo que permite superar, al menos parcialmente, estas limitaciones. La participación de las personas socias en la toma de decisiones, reconocida en el artículo 26 de la Ley 27/1999 de Cooperativas, permite incorporar la diversidad funcional en el propio proceso de definición de las condiciones laborales. Desde esta perspectiva, el ajuste razonable deja de ser una medida externa impuesta por el empleador para convertirse en un elemento integrado en la dinámica interna de la organización.

Esta característica adquiere una especial relevancia en el caso del TEA. La posibilidad de adaptar ritmos de trabajo, organizar tareas de forma estructurada o modular los entornos de interacción no depende exclusivamente de decisiones jerárquicas, sino de acuerdos adoptados en el seno de la entidad. Este enfoque permite transformar el ajuste razonable en un proceso participativo, en el que la persona con discapacidad interviene activamente en la configuración de su entorno laboral.

Desde un punto de vista jurídico, esta capacidad de adaptación puede interpretarse como un elemento que facilita el cumplimiento de las obligaciones derivadas del principio de igualdad de trato. A diferencia del modelo empresarial tradicional, en el que los ajustes razonables pueden ser percibidos como una carga externa, el cooperativismo permite integrarlos como parte de la lógica organizativa, reduciendo el riesgo de incumplimiento y, por tanto, de litigiosidad.

No obstante, esta potencialidad debe ser analizada de forma crítica. La naturaleza societaria de la relación entre la persona socia y la cooperativa plantea interrogantes en relación con la exigibilidad directa de los ajustes razonables, en la medida en que esta obligación ha sido desarrollada principalmente en el ámbito del Derecho del Trabajo. Esta circunstancia genera una zona de incertidumbre jurídica en la que la aplicación de estos principios depende de la interpretación sistemática del ordenamiento y de su extensión a relaciones no laborales.

En definitiva, el cooperativismo puede ser entendido como un instrumento jurídico que no solo facilita la implementación de los ajustes razonables, sino que permite avanzar hacia un modelo más amplio de

Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo
ISSN: 1134-993X • ISSN-e: 2386-4893, No. 69/2026, Bilbao, págs. 225-253
doi: https://doi.org/10.18543/baidc.3521 • https://www.baidc.deusto.es

inclusión, en el que la adaptación del entorno laboral se integra en la propia estructura organizativa. Sin embargo, su eficacia depende de la clarificación de su encaje en el sistema de obligaciones jurídicas existentes y de su reconocimiento explícito como herramienta de inclusión en el ámbito normativo.

4.4. *Límites jurídicos del modelo cooperativo en la inclusión sociolaboral*

El reconocimiento del cooperativismo como instrumento jurídico de inclusión sociolaboral no puede realizarse sin un análisis crítico de sus límites dentro del ordenamiento jurídico. Si bien su configuración normativa permite integrar principios de participación, flexibilidad y orientación social, su eficacia depende de su encaje en un sistema jurídico construido, en gran medida, sobre la base del modelo de empleo asalariado.

Uno de los principales límites se deriva de la naturaleza jurídica de la relación entre la persona socia trabajadora y la cooperativa. A diferencia de la relación laboral común, esta relación se configura como societaria, lo que implica la inaplicación directa de una parte relevante de las garantías propias del Derecho del Trabajo. Esta circunstancia plantea interrogantes en relación con la protección efectiva de las personas con discapacidad, especialmente en lo relativo a la estabilidad en el empleo y los mecanismos de tutela frente a decisiones internas. Desde esta perspectiva, la inclusión a través del cooperativismo puede verse condicionada por una menor intensidad protectora, lo que exige una interpretación garantista del régimen jurídico aplicable (Paniagua Zurera, 2013).

En conexión con lo anterior, la aplicación del principio de ajustes razonables en el ámbito cooperativo presenta una complejidad específica. Este principio ha sido desarrollado fundamentalmente en el marco de relaciones laborales, lo que genera dudas sobre su exigibilidad directa en relaciones de naturaleza societaria. En ausencia de una regulación expresa, su aplicación debe fundamentarse en una interpretación sistemática de los principios de igualdad y no discriminación, lo que pone de manifiesto una laguna normativa relevante.

Otro límite estructural se encuentra en la dispersión normativa del régimen cooperativo en el ámbito autonómico. La coexistencia de múltiples legislaciones con diferencias sustanciales en aspectos clave dificulta la construcción de un modelo homogéneo y genera inseguridad jurídica, lo que puede afectar al desarrollo de iniciativas orientadas a la inclusión sociolaboral (Alfonso Sánchez, 2016).

Asimismo, el acceso de las cooperativas a los instrumentos de política pública presenta limitaciones relevantes. Aunque la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, incorpora mecanismos como las cláusulas sociales y la reserva de contratos, su aplicación práctica se encuentra condicionada por el principio de vinculación al objeto del contrato y por las exigencias de proporcionalidad. La doctrina ha señalado que estos límites pueden restringir la utilización de la contratación pública como herramienta efectiva de inclusión, especialmente en relación con colectivos con necesidades específicas (Gimeno Feliú, 2019).

Por otra parte, debe destacarse la ausencia de un reconocimiento normativo específico del cooperativismo como instrumento de inclusión en materia de discapacidad. A diferencia de otras figuras, como los centros especiales de empleo, el ordenamiento jurídico no contempla un régimen diferenciado para las cooperativas orientadas a la integración sociolaboral, lo que limita su visibilidad y su acceso a incentivos específicos (Cabra de Luna, 2017).

Finalmente, desde una perspectiva estructural, el modelo cooperativo no está exento de tensiones derivadas de la lógica del mercado. La necesidad de garantizar la viabilidad económica puede entrar en conflicto con los objetivos de inclusión, especialmente cuando las adaptaciones necesarias implican costes adicionales. Esta tensión pone de manifiesto que la inclusión sociolaboral requiere un respaldo normativo y político que trascienda la forma jurídica de la organización.

En definitiva, el cooperativismo presenta un potencial significativo como instrumento jurídico de inclusión sociolaboral, pero su eficacia depende de la superación de límites normativos y estructurales que requieren una respuesta más coherente desde el ordenamiento jurídico.

V. **La contratación pública como instrumento jurídico de inclusión sociolaboral**

La progresiva evolución del Derecho de la contratación pública ha supuesto la superación de un modelo estrictamente orientado a la eficiencia económica, dando paso a un enfoque estratégico en el que la actividad contractual del sector público se configura como un instrumento de intervención al servicio de políticas públicas. En este contexto, la incorporación de objetivos sociales en los procedimientos de contratación ha adquirido una relevancia creciente, especialmente en

Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo
ISSN: 1134-993X • ISSN-e: 2386-4893, No. 69/2026, Bilbao, págs. 225-253
doi: https://doi.org/10.18543/baidc.3521 • https://www.baidc.deusto.es

relación con la promoción de la inclusión sociolaboral de colectivos en situación de vulnerabilidad.

En el ordenamiento jurídico español, esta transformación se articula a través de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, que incorpora de manera expresa la dimensión social como elemento transversal en la contratación. No obstante, la efectividad de este modelo depende de la interpretación de sus disposiciones y de su aplicación práctica, lo que plantea importantes desafíos desde el punto de vista jurídico-administrativo.

5.1. *Configuración jurídica de la contratación pública estratégica*

Desde una perspectiva jurídico-administrativa, la contratación pública ha evolucionado desde un modelo centrado en la eficiencia económica hacia un sistema que integra de forma progresiva objetivos de carácter social. Esta transformación se refleja en el marco normativo vigente, en particular en la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, que configura la contratación como un instrumento al servicio de las políticas públicas.

El artículo 1.3 de la Ley 9/2017 establece que la contratación pública debe orientarse a garantizar una mejor relación calidad-precio, incorporando criterios sociales y medioambientales. Esta previsión supone una redefinición del concepto de eficiencia, que deja de vincularse exclusivamente al coste económico para integrar dimensiones cualitativas relacionadas con el impacto social de la contratación.

Este cambio de paradigma se articula a través de diversas previsiones normativas. En particular, el artículo 145 regula los criterios de adjudicación, permitiendo la inclusión de elementos vinculados a la inserción sociolaboral, mientras que el artículo 202 prevé la imposición de condiciones especiales de ejecución de carácter social. A ello se añade el artículo 99.4, que introduce la división en lotes como mecanismo para facilitar el acceso de pequeñas y medianas entidades al mercado público, reduciendo las barreras estructurales de entrada.

Desde el punto de vista jurídico, estas previsiones configuran un modelo de contratación pública estratégica en el que la actividad contractual se convierte en un instrumento de intervención económica. No obstante, esta orientación no implica la desaparición de los principios tradicionales de la contratación pública, sino su reinterpretación en un contexto en el que coexisten objetivos económicos y sociales.

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha desempeñado un papel clave en la delimitación de este modelo. En el asunto C-513/99, *Concordia Bus Finland*, el Tribunal reconoce la posibilidad de incorporar criterios sociales en la adjudicación de contratos, siempre que estén vinculados al objeto del contrato y respeten los principios de transparencia y no discriminación. Esta doctrina ha sido posteriormente consolidada, configurando un marco jurídico que legitima la contratación pública estratégica, pero dentro de límites precisos.

En el ámbito doctrinal, se ha señalado que este modelo responde a una concepción funcional de la contratación pública, en la que la actividad contractual se integra en el conjunto de instrumentos de intervención del Estado (Medina Arnáiz, 2018). Sin embargo, esta configuración plantea interrogantes en relación con su efectividad real, en la medida en que la incorporación de objetivos sociales se encuentra condicionada por la interpretación restrictiva de los principios que rigen el sistema.

En definitiva, la contratación pública estratégica se configura como un instrumento jurídicamente habilitado para la promoción de la inclusión sociolaboral, pero su alcance depende de la capacidad de los operadores jurídicos para interpretar el marco normativo de forma coherente con los objetivos que persigue.

5.2. *La contratación pública como instrumento de inclusión*

Desde una perspectiva jurídico-administrativa, la contratación pública se configura como uno de los instrumentos más relevantes para la implementación de políticas de inclusión sociolaboral, en la medida en que permite integrar objetivos sociales en la actividad económica del sector público. En el ordenamiento jurídico español, esta función se articula a través de la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, que incorpora de manera expresa la dimensión social como elemento transversal en los procedimientos de contratación.

El artículo 1.3 de esta norma establece que la contratación pública debe orientarse a garantizar una mejor relación calidad-precio, incorporando criterios sociales y medioambientales, lo que supone un cambio de paradigma respecto a modelos anteriores centrados exclusivamente en la eficiencia económica. Esta orientación se concreta en diversas previsiones normativas, entre las que destacan las condiciones especiales de ejecución de carácter social (artículo 202) y la posibilidad de introducir criterios de adjudicación vinculados a la inclusión sociolaboral de colectivos vulnerables (artículo 145).

Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo
ISSN: 1134-993X • ISSN-e: 2386-4893, No. 69/2026, Bilbao, págs. 225-253
doi: https://doi.org/10.18543/baidc.3521 • https://www.baidc.deusto.es

Asimismo, el artículo 99.4 de la Ley 9/2017 permite la división en lotes como mecanismo para facilitar el acceso de pequeñas y medianas entidades, incluidas las cooperativas, mientras que la disposición adicional cuarta regula la reserva de contratos a centros especiales de empleo de iniciativa social y empresas de inserción, lo que permite jurídicamente la participación de entidades de la economía social en el mercado público. Desde una perspectiva doctrinal, se ha señalado que estas medidas configuran un modelo de contratación pública estratégica, orientado no solo a la adquisición de bienes y servicios, sino también a la consecución de objetivos de política social (Medina Arnáiz, 2018).

No obstante, la efectividad de estos instrumentos presenta importantes limitaciones en la práctica, lo que limita su aplicabilidad real en determinados supuestos. En primer lugar, la incorporación de cláusulas sociales se encuentra condicionada por el principio de vinculación al objeto del contrato, lo que ha sido objeto de interpretación restrictiva en determinados pronunciamientos de los órganos de control. En este sentido, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en la sentencia de 17 de septiembre de 2002, asunto C-513/99 (Concordia Bus), establece que los criterios sociales deben estar relacionados con el objeto del contrato y respetar los principios de transparencia y no discriminación.

En el ámbito interno, el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales ha desarrollado una doctrina relevante sobre la aplicación de cláusulas sociales, destacando la Resolución 489/2019, en la que se subraya que dichas cláusulas deben ser proporcionadas, verificables y no discriminatorias. Esta exigencia introduce un margen de incertidumbre en su aplicación, especialmente en relación con colectivos específicos como las personas con Trastorno del Espectro Autista, cuyas necesidades no siempre pueden ser fácilmente objetivables en los pliegos de contratación.

Por otra parte, la doctrina administrativista ha puesto de manifiesto que la utilización de la contratación pública como instrumento de inclusión se enfrenta a tensiones estructurales derivadas de la coexistencia de objetivos económicos y sociales. Tal y como señala Gimeno Feliú (2019), la integración de cláusulas sociales debe realizarse sin desnaturalizar los principios básicos de la contratación pública, lo que limita su alcance en determinados supuestos.

En relación con el Trastorno del Espectro Autista, estas limitaciones se traducen en una escasa utilización de los instrumentos existentes para promover su inclusión sociolaboral. La ausencia de referencias específicas a este colectivo en la normativa y en la práctica administrativa dificulta la incorporación de medidas adaptadas a sus necesida-

des, lo que refuerza la necesidad de desarrollar estrategias más especializadas. En este contexto, las cooperativas de iniciativa social pueden desempeñar un papel relevante como entidades capaces de canalizar la contratación pública hacia modelos de empleo inclusivo, siempre que se articulen mecanismos jurídicos que faciliten su acceso a los procedimientos de adjudicación.

En definitiva, la contratación pública presenta un potencial significativo como instrumento de inclusión sociolaboral, pero su efectividad en relación con colectivos específicos como las personas con Trastorno del Espectro Autista depende de una interpretación flexible y proactiva del marco normativo, así como de la voluntad de los órganos de contratación de integrar de manera real los objetivos sociales en sus decisiones. Este planteamiento refuerza la necesidad de avanzar hacia un modelo de contratación pública más estratégico, en el que la dimensión social no sea un elemento accesorio, sino un componente estructural del sistema.

5.3. *Cooperativismo y contratación pública: límites jurídicos y potencial inclusivo*

En el contexto de la contratación pública estratégica, las cooperativas pueden desempeñar un papel relevante como instrumentos de inclusión sociolaboral, en la medida en que su estructura organizativa y su orientación al interés colectivo permiten articular modelos de empleo más inclusivos. No obstante, su encaje jurídico en el sistema de contratación pública presenta limitaciones que condicionan su efectividad.

Desde el punto de vista normativo, la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público no reconoce de forma expresa a las cooperativas como entidades destinatarias de medidas específicas de promoción en la contratación pública, a diferencia de lo que ocurre con los centros especiales de empleo de iniciativa social y las empresas de inserción, que cuentan con la posibilidad de reserva de contratos en virtud de la disposición adicional cuarta. Esta ausencia de reconocimiento específico introduce una diferencia de trato que limita el potencial del cooperativismo como instrumento de inclusión.

Asimismo, la participación de las cooperativas en los procedimientos de contratación se ve condicionada por los requisitos de solvencia económica y técnica establecidos en los artículos 87 y siguientes de la Ley 9/2017. Estas exigencias, diseñadas para garantizar la correcta ejecución de los contratos, pueden constituir una barrera de acceso para entidades de menor dimensión, lo que afecta de manera particular a aquellas cooperativas orientadas a la inclusión sociolaboral.

Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo
ISSN: 1134-993X • ISSN-e: 2386-4893, No. 69/2026, Bilbao, págs. 225-253
doi: https://doi.org/10.18543/baidc.3521 • https://www.baidc.deusto.es

Por otra parte, la utilización de cláusulas sociales no garantiza por sí misma la incorporación de modelos cooperativos en la ejecución de contratos públicos. La formulación genérica de estas cláusulas y su vinculación al objeto del contrato limitan su capacidad para favorecer estructuras organizativas específicas. En este sentido, la doctrina ha señalado que la contratación pública estratégica presenta una eficacia limitada cuando no se articula con medidas más específicas de promoción de determinadas formas empresariales (Gimeno Feliú, 2019).

En el plano práctico, el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales ha establecido criterios relevantes sobre la aplicación de cláusulas sociales, exigiendo que estas sean proporcionadas, verificables y no discriminatorias. La Resolución 489/2019 constituye un ejemplo significativo en este sentido, al subrayar la necesidad de justificar adecuadamente la inclusión de este tipo de cláusulas. Esta doctrina introduce un margen de incertidumbre que puede desincentivar su utilización por parte de los órganos de contratación.

En relación con el Trastorno del Espectro Autista, estas limitaciones adquieren una especial relevancia. La ausencia de referencias específicas en la normativa y en la práctica administrativa dificulta la incorporación de medidas adaptadas a las necesidades de este colectivo, lo que reduce la efectividad de la contratación pública como instrumento de inclusión en este ámbito.

No obstante, el cooperativismo presenta un potencial significativo que podría ser desarrollado a través de una mayor articulación normativa. La integración de las cooperativas en las políticas de contratación pública permitiría canalizar los objetivos de inclusión sociolaboral hacia modelos organizativos más coherentes con el principio de igualdad material. Ello exigiría, sin embargo, una revisión del marco jurídico que permita superar las limitaciones actuales y reforzar la posición de la economía social en el sistema de contratación pública.

En definitiva, el cooperativismo puede desempeñar un papel relevante en la contratación pública como instrumento de inclusión sociolaboral, pero su efectividad depende de la superación de barreras jurídicas y de una mayor integración en las políticas públicas.

VI. **Implicaciones jurídicas y desafíos para un modelo inclusivo basado en el cooperativismo**

El análisis del marco jurídico aplicable a la inclusión sociolaboral de las personas con Trastorno del Espectro Autista permite identificar una tensión estructural entre el reconocimiento formal de derechos y su

efectividad práctica. Esta tensión se manifiesta en la dificultad de trasladar al ámbito organizativo los principios del Derecho de la discapacidad, especialmente en contextos en los que las estructuras productivas responden a modelos estandarizados.

Desde la perspectiva normativa, el principio de ajustes razonables constituye uno de los ejes fundamentales del sistema. Definido en el artículo 2 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas y proyectado en el ámbito laboral a través del artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE, este principio impone la obligación de adaptar el entorno a las necesidades de la persona, configurándose como una exigencia jurídica vinculante. En el ordenamiento español, su incorporación mediante el Real Decreto Legislativo 1/2013 refuerza su carácter exigible, de modo que su incumplimiento puede dar lugar a situaciones de discriminación.

No obstante, la aplicación efectiva de este principio presenta importantes dificultades cuando se inserta en estructuras organizativas rígidas. Tal y como ha señalado la doctrina, la igualdad material en el ámbito laboral requiere no solo la eliminación de barreras formales, sino la adopción de medidas que permitan la participación efectiva de las personas con discapacidad en condiciones reales de igualdad (Martínez Fons, 2020). Esta exigencia adquiere una especial relevancia en el caso del Trastorno del Espectro Autista, donde las necesidades de adaptación afectan a aspectos organizativos y relacionales que no siempre pueden ser abordados mediante soluciones estandarizadas.

En este contexto, el cooperativismo introduce una alternativa jurídica basada en la flexibilidad organizativa y la participación en la toma de decisiones. Desde una perspectiva teórica, este modelo permite integrar las necesidades individuales en el funcionamiento de la entidad, favoreciendo la implementación de ajustes razonables de manera estructural. Sin embargo, esta potencialidad se enfrenta a un problema de encaje jurídico derivado de la naturaleza societaria de la relación entre la persona socia y la cooperativa.

La ausencia de una regulación específica que articule la aplicación del principio de igualdad en el ámbito cooperativo genera una situación de incertidumbre normativa. Tal y como ha puesto de manifiesto la doctrina mercantilista, el régimen jurídico de las cooperativas no ha incorporado de forma sistemática los principios del Derecho de la discapacidad, lo que limita su capacidad para actuar como instrumento plenamente eficaz de inclusión (Embid, 2017).

Por otra parte, el análisis de la contratación pública revela la existencia de un marco normativo que permite la incorporación de objetivos sociales en la actividad económica del sector público, pero cuya

Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo
ISSN: 1134-993X • ISSN-e: 2386-4893, No. 69/2026, Bilbao, págs. 225-253
doi: https://doi.org/10.18543/baidc.3521 • https://www.baidc.deusto.es

aplicación se encuentra condicionada por límites estructurales. La Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público introduce mecanismos como las cláusulas sociales, pero su efectividad depende de su interpretación en el marco del Derecho de la Unión Europea.

En este sentido, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en el asunto C-513/99 (*Concordia Bus*), establece que los criterios sociales deben estar vinculados al objeto del contrato y respetar los principios de igualdad y transparencia. Esta exigencia limita la posibilidad de utilizar la contratación pública como instrumento de inclusión en relación con colectivos cuyas necesidades no son fácilmente objetivables, como ocurre en el caso del Trastorno del Espectro Autista.

Desde el punto de vista doctrinal, se ha señalado que la contratación pública estratégica se enfrenta a una tensión permanente entre la consecución de objetivos sociales y el respeto a los principios de competencia y eficiencia (Moreno Molina, 2021). Esta tensión condiciona la capacidad del sistema para integrar medidas de inclusión de forma efectiva, especialmente cuando estas requieren un tratamiento diferenciado.

En consecuencia, la construcción de un modelo inclusivo basado en el cooperativismo exige una intervención normativa más coherente. En primer lugar, resulta necesario desarrollar un marco jurídico que permita la aplicación efectiva del principio de ajustes razonables en el ámbito de las relaciones societarias. En segundo lugar, se requiere una mayor integración del cooperativismo en las políticas públicas de empleo, reconociendo su potencial como instrumento de inclusión. Finalmente, es preciso avanzar hacia una interpretación más flexible de la contratación pública, que permita potenciar su dimensión social sin comprometer los principios que la rigen.

En definitiva, la inclusión sociolaboral de las personas con Trastorno del Espectro Autista no puede depender exclusivamente de la existencia de instrumentos jurídicos aislados, sino que requiere una transformación del marco normativo que permita integrar de manera coherente los principios del Derecho de la discapacidad en el conjunto del sistema.

VII. **Conclusiones**

El análisis desarrollado a lo largo del presente trabajo permite constatar que la inclusión sociolaboral de las personas con Trastorno del Espectro Autista constituye un ámbito en el que la evolución del marco normativo no ha ido acompañada de una transformación equiva-

lente en los modelos organizativos y en los instrumentos de aplicación práctica del Derecho. Esta disociación entre reconocimiento formal y efectividad material de los derechos configura uno de los principales problemas del sistema, especialmente en contextos en los que las necesidades de adaptación no se corresponden con los esquemas tradicionales de organización del trabajo.

En este sentido, el principio de ajustes razonables se consolida como el eje jurídico fundamental para la garantía de la igualdad en el empleo. Su configuración como obligación exigible, derivada de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas y desarrollada en el ordenamiento interno a través del Real Decreto Legislativo 1/2013, implica que la inclusión sociolaboral no puede depender de decisiones discrecionales, sino que debe articularse como una exigencia jurídica vinculante. No obstante, la aplicación efectiva de este principio se ve limitada por la persistencia de modelos empresariales que dificultan la adaptación individualizada de las condiciones de trabajo.

En este contexto, el cooperativismo se presenta como una alternativa jurídica relevante, en la medida en que permite reconfigurar la organización del trabajo desde una lógica participativa y flexible. La estructura democrática de las cooperativas, así como la integración de las personas socias en los procesos de toma de decisiones, facilita la incorporación de las necesidades individuales en la configuración del entorno laboral. Esta característica resulta especialmente significativa en el caso del Trastorno del Espectro Autista, donde las adaptaciones necesarias afectan a aspectos organizativos y relacionales que requieren un elevado grado de flexibilidad.

Sin embargo, el potencial inclusivo del cooperativismo se encuentra condicionado por importantes limitaciones jurídicas. La naturaleza societaria de la relación entre la persona socia y la cooperativa genera incertidumbres en relación con la aplicabilidad directa de las garantías propias del Derecho del Trabajo, especialmente en materia de igualdad y no discriminación. Asimismo, la ausencia de una regulación específica que articule la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito cooperativo obliga a recurrir a interpretaciones extensivas de los principios generales del ordenamiento, lo que puede dar lugar a soluciones dispares y a una menor seguridad jurídica.

Por otra parte, la contratación pública se configura como un instrumento con un potencial significativo para la promoción de la inclusión sociolaboral, en la medida en que permite integrar objetivos sociales en la actividad económica del sector público. La Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público incorpora mecanismos que posibilitan la introduc-

Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo
ISSN: 1134-993X • ISSN-e: 2386-4893, No. 69/2026, Bilbao, págs. 225-253
doi: https://doi.org/10.18543/baidc.3521 • https://www.baidc.deusto.es

ción de criterios sociales en los procedimientos de contratación, pero su aplicación efectiva se encuentra condicionada por límites derivados de los principios estructurales del sistema, como la vinculación al objeto del contrato, la proporcionalidad y la garantía de la concurrencia.

Estas limitaciones adquieren una especial relevancia en relación con colectivos específicos como las personas con Trastorno del Espectro Autista, cuyas necesidades no siempre pueden ser traducidas en criterios jurídicamente objetivables dentro de los pliegos de contratación. Esta circunstancia pone de manifiesto la insuficiencia de los instrumentos actuales para dar respuesta a situaciones que requieren un tratamiento más especializado.

A la luz de lo anterior, puede afirmarse que la construcción de un modelo inclusivo eficaz exige una intervención normativa más coherente y sistemática. En primer lugar, resulta necesario clarificar el alcance del principio de ajustes razonables en el ámbito de las relaciones societarias, garantizando su aplicabilidad más allá del empleo asalariado. En segundo lugar, se requiere una mayor integración del cooperativismo en las políticas públicas de empleo, reconociendo su potencial como instrumento estructural de inclusión. En tercer lugar, es preciso avanzar hacia una reinterpretación de la contratación pública que permita potenciar su dimensión social sin comprometer los principios que la rigen.

En definitiva, la inclusión sociolaboral de las personas con Trastorno del Espectro Autista no puede depender exclusivamente de la existencia de mecanismos jurídicos aislados, sino que requiere una transformación del marco normativo y de los modelos organizativos que permita integrar de manera efectiva los principios del Derecho de la discapacidad en el conjunto del sistema. En este proceso, el cooperativismo puede desempeñar un papel relevante, siempre que se refuerce su encaje jurídico y se superen las limitaciones que actualmente condicionan su desarrollo.

Bibliografía

ALFONSO SÁNCHEZ, R. 2016. «El régimen jurídico de las cooperativas en España: diversidad normativa y desafíos.» *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos* 121: 45-68. https://doi.org/10.5209/rev_REVE.2016.v121.52695

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. 2013. *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*. 5th ed. https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596

CABRA DE LUNA, M. Á. 2017. «Economía social y discapacidad: marco jurídico y políticas públicas.» *CIRIEC-España* 91: 123-145. https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.91.8900

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. 2000. *Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000*. https://eur-lex.europa.eu

DE ASÍS, R. 2013. *Sobre discapacidad y derechos*. Dykinson

EMBID IRUJO, J. M. 2017. «Cooperativas y derecho mercantil: evolución y perspectivas.» *Revista de Derecho Mercantil* 305: 45-78

FAJARDO GARCÍA, I. 2019. «Cooperativas de iniciativa social y economía social.» *REVESCO* 131: 1-20. https://doi.org/10.5209/REVE.62442

GIMENO FELIÚ, J. M. 2019. *La contratación pública estratégica*. Civitas

JULIÁ IGUAL, J. F. 2017. «Cooperativas de trabajo asociado y empleo.» *REVESCO* 124: 67-85. https://doi.org/10.5209/REVE.54923

LARRAZABAL BASÁÑEZ, S. 2024. «La reforma constitucional española de 2024 sobre discapacidad y la alternativa cooperativa para la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad». *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, n.º 65 (diciembre), 287-323. https://doi.org/10.18543/baidc.3084.

MARTÍNEZ FONS, D. 2020. «Discapacidad y empleo: retos para la igualdad efectiva.» *Revista de Derecho Social* 92: 55-78

MEDINA ARNÁIZ, T. 2018. «Cláusulas sociales en la contratación pública.» *Revista Española de Derecho Administrativo* 190: 89-120

MORENO MOLINA, J. A. 2021. «Contratación pública y objetivos sociales.» *Revista Española de Derecho Administrativo* 209: 75-102

NACIONES UNIDAS. 2006. *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. https://www.un.org

PALACIOS, A. 2008. *El modelo social de discapacidad*. CERMI

PANIAGUA ZURERA, M. 2013. *Derecho de cooperativas*. Tirant lo Blanch

RIUS COMA, M. 2023. «La reconfiguración de la acción concertada reservada a la iniciativa no lucrativa basada en la regulación de los servicios de interés general de solidaridad». *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, n.º 62 (julio), 19-50. https://doi.org/10.18543/baidc.2533.

RODRÍGUEZ PIÑERO, M., y M. BRAVO FERRER. 2019. «Igualdad y no discriminación en el empleo.» *Temas Laborales* 147: 13-40.

SALINAS TOMÁS, M. F. 2023. «El modelo de acompañamiento en las empresas de inserción y su incidencia en la empleabilidad de personas en situación y/o riesgo de exclusión social». *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos* 143 (abril): e85559. https://doi.org/10.5209/reve.85559.

Otras referencias

ESPAÑA. 1978. *Constitución Española*. https://www.boe.es

ESPAÑA. 1985. *Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre*. https://www.boe.es

ESPAÑA. 1999. *Ley 27/1999, de Cooperativas*. https://www.boe.es
ESPAÑA. 2000. *Real Decreto Legislativo 5/2000*. https://www.boe.es
ESPAÑA. 2006. *Ley 43/2006*. https://www.boe.es
ESPAÑA. 2011A. *Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social*. https://www.boe.es
ESPAÑA. 2011B. *Ley 5/2011, de Economía Social*. https://www.boe.es
ESPAÑA. 2013. *Real Decreto Legislativo 1/2013*. https://www.boe.es
ESPAÑA. 2015. *Real Decreto Legislativo 2/2015 (Estatuto de los Trabajadores)*. https://www.boe.es
ESPAÑA. 2017. *Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público*. https://www.boe.es
ESPAÑA. 2021. *Ley 8/2021*. https://www.boe.es
ESPAÑA. 2023. *Ley 3/2023 de Empleo*. https://www.boe.es
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL DE RECURSOS CONTRACTUALES. 2019. *Resolución 489/2019*
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA. 2002. *Asunto C-513/99, Concordia Bus Finland*
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA. 2013. *Asuntos C-335/11 y C-337/11, HK Danmark*
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA. 2022. *Asunto C-485/20, HR Rail*
UNIÓN EUROPEA. 2000. *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*. https://eur-lex.europa.eu
UNIÓN EUROPEA. 2014. *Directiva 2014/24/UE*. https://eur-lex.europa.eu