

Irene
Dozo
Mougán*

Universidad de
Girona, España

irene.dozo@udg.edu

Recibido: 16.03.2023

Aceptado: 25.05.2023

Una aproximación a la situación de las personas discapacitadas en el ámbito del empleo ordinario. Especial referencia a la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación

An approach to the situation of disabled people in the field of ordinary employment. Special reference to Law 15/2022, of July 12, on equal treatment and non-discrimination

Resumen: El concepto de discapacidad como factor explícito de no discriminación ha evolucionado a lo largo del tiempo, lo que ha supuesto un avance en la igualdad de oportunidades y de trato de las personas con discapacidad y su inclusión social. El desarrollo de disposiciones, políticas y acciones han contribuido de manera crucial a garantizar los derechos más esenciales de este vulnerable colectivo como la personalidad, la integridad, la independencia y la inclusión. No obstante, la adopción de métodos eficaces que faciliten la incorporación de trabajadores que sufren alguna limitación a un mercado de trabajo igualitario e inclusivo es una tarea que aún queda por resolver.

Palabras clave: discapacidad; discriminación; marco normativo; empleo; medidas positivas; ajustes razonables; cuota de reserva.

Abstract: The concept of disability as an explicit factor of non-discrimination has evolved over time, leading to progress in the equal opportunities and treatment of people with disabilities and their social inclusion. The development of provisions, policies and actions have made a crucial contribution to guaranteeing the most essential rights of this vulnerable group, in particular, respect in the configuration of personality, protection of personal integrity and inclusion social. However, the adoption of effective methods to facilitate the inclusion of workers with disabilities in an equal and inclusive labour market is a task that remains to be solved.

Keywords: disability; discrimination; regulatory framework; employment; positive measures; reasonable accommodation; reservation quota.

* Profesora visitante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Girona, España. Doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Vigo, España. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6847-4999>

1. Alcance y significado del marco normativo del principio de igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad

La discapacidad como factor condicionante de no discriminación no es un concepto que se encuentre de manera explícita en los principales tratados internacionales de derechos humanos¹. Es más, podría mencionarse que no será hasta bastantes años más tarde de la adopción de las normas internacionales, concretamente en la década de los noventa y, a consecuencia de las declaraciones del que era en aquel momento el Relator Especial de la Subcomisión de Discriminaciones y Protección a las Minorías de Naciones Unidas, cuando se ponga el foco de atención en la verdadera existencia de una problemática en la garantía de los derechos esenciales de las personas con discapacidad (Despouy, 1993). Es a partir de esta intervención, cuando empieza a vislumbrarse un cambio de tendencia, especialmente de la ONU, a efectos de que la discapacidad sea considerada como uno de los motivos de prohibición de discriminación amparados por el Derecho internacional. En un primer momento, la inclusión de la discapacidad como motivo explícito de no discriminación se llevó a cabo a través del mecanismo de *cláusulas abiertas* formuladas en las disposiciones de los textos internacionales, las cuales, permiten amparar la

igualdad de trato ante nuevas formas de conductas —y no tan nuevas—². Expresamente, y en el tema que atañe, ha sido el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1994; 1995; 2009) el encargado de introducir la discapacidad como motivo de no discriminación a través de la *vía indirecta* formulada en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, garantizando plenamente los derechos establecidos en el mismo a este específico sector de la población³. No obstante, no será hasta el año 2006, con la adopción de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y su Protocolo, cuando se establezca un verdadero marco protector hacia este específico colectivo de ciudadanos⁴. Evidencia de la repercusión de la Convención fueron las resoluciones del Tribunal de Derechos Humanos (TEDH) y los dictámenes ofrecidos por el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) que aún, disponiendo en sus preceptos de la fórmula de “cualquier otra condición”, no se servirán de ella hasta después de la adopción de la CDPD para abrigar la discapacidad como motivo protegido de su específico marco normativo⁵.

¹ Art. 2 DUDH: “toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”; art. 2.2 PIDESC: “Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”; art. 2.1 PIDCP: “cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

² En este sentido, se pueden citar como motivos que se han incluido con el avance del tiempo: nacionalidad, la edad, orientación sexual, etc. Comité De Derechos Económicos, Sociales Y Culturales, “Observación general núm. 6 relativa a los derechos económicos, sociales y culturales de las personas mayores”, 1995; “Observación general núm. 20 la no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)”, 2009. Ambos documentos pueden consultarse en la siguiente dirección electrónica: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/tbsearch.aspx?Lang=sp&treatyid=9&doctypeid=11 (página web consultada: 13/04/2023).

³ Comité De Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Observación general núm. 5 sobre las personas con discapacidad”, 1994, pp. 1-2 y “Observación general núm. 20 sobre la no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)”, pp. 3, 9-10. Ambos documentos pueden consultarse en la siguiente dirección electrónica: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/tbsearch.aspx?Lang=sp&treatyid=9&doctypeid=11 (página web consultada: 13/04/2023); STEDH, asunto *Price contra Reino Unido*, 10 de julio de 2001; STEDH, asunto *Glor contra Suiza*, 30 de abril de 2009; STEDH, asunto *Guberina contra Croacia*, 22 de marzo de 2016.

⁴ Resolución de la Asamblea General 61/106 de 13 de diciembre de 2006 por la que se aprueba la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

⁵ STEDH, asunto *Glor contra Suiza* (2009); STEDH, asunto *Guberina contra Croacia* (2016); CEDS, *European Action of the Disabled (AEH) contra France*, reclamación núm. 81/2012, 11 de septiembre de 2013.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha realizado una importante labor en la promoción de los derechos de las personas con discapacidad. El Convenio núm. 159 (C159) y su Recomendación núm. 168 (R168) relativas a la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas, a pesar de la obsolescencia de su nomenclatura, han sido fundamentales para la integración social de las personas con discapacidad⁶. La finalidad del C159 es que las personas discapacitadas puedan obtener, conservar y progresar en el empleo a través de lo que norma denomina como “readaptación profesional”⁷. Para ello, los Estados Miembros que ratifiquen el C159 deben adoptar políticas que promuevan medidas concretas e igualitarias en la inclusión efectiva del colectivo de personas con limitaciones físicas o mentales en el mercado de trabajo⁸. Bien es cierto que el C159 no define lo que debe entenderse por readaptación profesional, ni cuáles son las medidas que deben introducir los Estados en sus políticas internas, siendo esta tarea de la Recomendación. La R168 es la encargada de completar las disposiciones del C159, y en este cometido, desarrolla toda una serie de propuestas y medidas para fomentar la igualdad de oportunidades y de trato en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad⁹. De la misma manera, en

el objeto específico de este estudio, también se deben referenciar el Convenio núm. 111 y su Recomendación núm. 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación¹⁰. La finalidad del C111 es fomentar la igualdad de oportunidades y de trato de todas las personas con independencia de su condición o características personales en el acceso al empleo y en su mantenimiento. Aunque el C111 no menciona directamente la discapacidad como uno de los motivos de no discriminación, sí prevé la posibilidad de que los Estados amplíen dicha lista, lo que a día de hoy, ha sido realizado mayoritariamente por las legislaciones nacionales, incluyendo esta condición como un factor prohibido de segregación en el acceso al empleo y en la ocupación¹¹.

Por otra parte, y en el ámbito de la Unión Europea, tanto el Tratado de la Unión Europea (TUE) como el Tratado Fundacional de la Unión Europea (TFUE) recogen en sus disposiciones la obligación de los Estados miembros de luchar contra cualquier forma de segregación, aunque es el segundo de los documentos, el que contiene en sus disposiciones una apelación directa al respeto por la igualdad de las personas discapacitadas¹². Por su parte, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE)¹³, también alude de manera expresa la prohibición

⁶ C159 de la OIT sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado el 20 de junio de 1983 y entrada en vigor 20 de junio de 1985; R168 de la OIT sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptada el 20 de junio de 1983.

⁷ Art. 1.2 del C159 OIT: “a los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad”.

⁸ Art. 2 al 5 del C159 de la OIT.

⁹ La R168 de la OIT contempla toda una serie de medidas concernientes a readaptación profesional y las oportunidades de empleo, a la participación en la colectividad, las zonas rurales, la formación del personal, la contribución de las organizaciones de empleadores y trabajadores o de las propias personas con discapacidad, la seguridad social o la coordinación de políticas y programas.

¹⁰ C111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado el 25 de junio de 1958 y entrada en vigor el 15 de junio de 1960; R111 de la OIT relativa a discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptada el 25 de junio de 1958.

¹¹ Art. 1 del C111 de la OIT: “a los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”.

¹² Art. 3 del TUE: “la Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres”; art. 10 TFUE: “en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”; art. 19.1 TFUE: “sin perjuicio de las demás disposiciones de los Tratados y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Unión por los mismos, el Consejo, por unanimidad con arreglo a un procedimiento legislativo especial, y previa aprobación del Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

¹³ Si bien se debe recordar que la Carta se aprobó simplemente con efectos declarativos, con posterioridad se dotó con carácter vinculante, atribuyéndosele el mismo valor jurídico que los Tratados constitutivos. Tratado de Lisboa por el que se modifican el Tratado del Unión Europea

de discriminación por discapacidad, posicionándose como uno de los primeros instrumentos de derechos humanos a nivel supranacional en mencionar y proteger al colectivo con esta específica condición¹⁴.

Además del Derecho originario, en el marco del Derecho de la UE, la garantía de protección hacia el colectivo de personas que sufren alguna tipología de discapacidad se manifiesta en dos hitos fundamentales. El primero de ellos con la adopción de la Directiva 2000/78/CE relativa a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación que establece entre sus motivos de discriminación prohibidos, la discapacidad¹⁵. La adopción de la Directiva ha sido de significativa importancia, aunque debe señalarse que la misma solo se circunscribe al ámbito del mercado de trabajo, no dando respuesta a todas las demás posibles situaciones a las que pueden enfrentarse este específico colectivo de personas vulnerables en su vida diaria. Circunstancia que sí sucede en la Directiva homónima del mismo año, la Directiva 2000/43/CE relativa a la igualdad de trato por origen racial y etnia, que extiende su competencia a la mayor parte de la esfera pública y privada¹⁶. Igualmente ocurre con el factor de no discriminación por sexo, sobre el cual, la UE adoptó dos normas relativas a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a cualquier

bien y servicio disponible para el público y en los asuntos de empleo y ocupación¹⁷.

La carencia de un marco normativo comunitario genérico de aplicación a la protección de las personas con discapacidad se ha intentado completar por la UE mediante, y tal como ya lo venía estableciendo con anterioridad a la Directiva 2000/78/CE, la adopción de diferentes Resoluciones cuyos propósitos varían desde la inclusión en ámbitos como la educación¹⁸, las tecnologías inclusivas y electrónicas¹⁹ hasta la accesibilidad en infraestructuras y actividades culturales²⁰.

El segundo gran hito, y al que se puede referir como el de mayor envergadura, fue la ratificación por parte de la Unión Europea en el año 2011 de la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, supliendo gran parte de las carencias del Derecho comunitario que hasta ese momento tenía en esta específica materia²¹. A partir de aquí, el concepto de discapacidad rompe con los límites de identidad que hasta ese momento le imponía la definición de la Directiva 2000/78/CE, y amplía su ámbito de protección a efectos de una mayor cobertura del significado de prohibición de discriminación por discapacidad en todos y cada uno de

y el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea 2007/C306/01, DOUE de 17 de diciembre de 2007.

¹⁴ Art. 21.1 CDFUE: “se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual”.

¹⁵ Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación –DOCE 2 de diciembre 2000–.

¹⁶ Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico –DOCE del 19 de septiembre de 2000–.

¹⁷ Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro –DOUE de 21 de diciembre de 2004–; Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) –DOUE de 26 de julio de 2006–.

¹⁸ Resolución del Consejo de 5 de mayo de 2003 sobre la igualdad de oportunidades en educación y formación para los alumnos y estudiantes con discapacidad –DOUE de 5 de mayo 2003–.

¹⁹ Resolución del Consejo, de 8 de octubre de 2001, relativa a la integración social mediante las tecnologías electrónicas, aprovechar las oportunidades de integración social que brinda la sociedad de la información. Tecnologías de la información y de las Comunicaciones: 2001/C 292/02 –DOCE de 18 de octubre de 2001–; Resolución del Consejo, de 25 de marzo de 2002, sobre el plan de acción e-Europa 2002: accesibilidad de los sitios web públicos y su contenido: 2002/C 86/02 –DOCE 10 de abril de 2002–; Resolución del Consejo, del 6 de febrero de 2003, sobre “E-Accesibilidad”, mejorando el acceso de las personas con discapacidad a la sociedad de la información –DOUE de 18 de febrero de 2003–.

²⁰ Resolución del Consejo, de 6 de mayo de 2003, sobre la accesibilidad de las infraestructuras y las actividades culturales para las personas con discapacidad: 2003/C 134/05 –DOUE de 6 de mayo de 2003–.

²¹ Decisión del Consejo de 26 de noviembre de 2009 relativa a la celebración, por parte de la Comunidad Europea, de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (2010/48/CE).

los ámbitos ordinarios de cotidianidad, pero con mención especial, en el de las relaciones laborales²².

Ciertamente, la ratificación de la CDPC por parte de la UE impulsó la activación de medidas comunitarias a propósito de que los Estados miembros llevaran –lleven– a cabo actuaciones armonizadas y efectivas en la erradicación de barreras, estereotipos y demás obstáculos a los que se enfrentan las personas discapacitadas en su día a día. Una de las medidas más significativas fue la adopción por parte de la Comisión Europea de la denominada “Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras”²³. La Estrategia Europea 2010-2020 contribuyó a mejorar la situación de las personas con deficiencias y a la visualización de los múltiples obstáculos a los que se enfrentan. No obstante, los objetivos de la Estrategia no se lograron de manera plena, a lo que debe añadirse, las nefastas consecuencias de la crisis sanitaria producidas por la Covid-19, que no solo supuso una paralización de las acciones ejecutadas hasta ese momento, sino que propició un retroceso y un incremento abrupto de las desigualdades entre personas con y sin discapacidad –por ejemplo, en el acceso a los servicios más esenciales–²⁴. De ahí que la UE siguiese considerando la necesidad de seguir proyectando medidas que impulsasen la integración efectiva y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. Actuación, que la Comisión Europea ha puesto en marcha con una nueva “Estrategia Europea sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030”, esta vez, enfocada en ámbitos como la accesibilidad,

el disfrute pleno de los valores y derechos de la UE y el poder beneficiarse de una vida digna e independiente²⁵.

Por su parte, y entrando a valorar el marco normativo interno, se debe de citar en primer lugar, la norma esencial del mismo: Constitución Española (CE)²⁶. La CE contempla en su artículo 14 el principio de igualdad y prohibición de discriminación, disposición en la se cimentará el resto de las normas nacionales sobre esta materia²⁷. Sin embargo, y al igual que en los principales instrumentos internacionales de derechos humanos, la CE no menciona explícitamente la discapacidad como factor de prohibición de discriminación, aunque sí permite su introducción a través de la formulación de un listado abierto. No obstante, y siempre teniendo en consideración la disposición de la Carta Magna, la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGDPD) es la norma de referencia en la protección de los derechos de este colectivo de personas²⁸. La LGDPD se adoptó en el año 2013 a razón de una labor de refundición, regularización y armonización de diversas leyes internas que tenían como objeto la protección de los derechos de las personas con discapacidad, pero que se encontraban dispersadas y desactualizadas²⁹. Además, también era preciso adaptar el marco normativo interno a los principios de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad que España ratificó en el año 2007³⁰. El objetivo de la LGDPD es “garantizar la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio efectivo de sus derechos en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos a través de la autonomía personal, la accesibilidad universal, y el

²² STJUE de 11 de julio de 2006, asunto C-13/05, Chacón Navas contra Eurest Colectividades, S.A.

²³ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y Social y al Comité de las Regiones, Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras, COM (2010) 636 final, Bruselas 15 de noviembre de 2010.

²⁴ Commissions staff working document, Evaluation of the European Disability Strategy 2010-2020, SWD (2020) 289 final/2.

²⁵ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y Social y al Comité de las Regiones, Una Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030, COM (2021) 101 final, Bruselas 3 de marzo de 2021.

²⁶ Constitución Española, BOE de 29 de diciembre de 1978.

²⁷ Art. 14 de la CE: “todos los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

²⁸ 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 BOE de 3 de diciembre de 2013.

²⁹ Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, BOE de 30 de abril de 1982; Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, BOE de 3 de diciembre de 2003; Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, BOE de 27 de diciembre de 2007.

³⁰ Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006, BOE de 21 de abril de 2008.

acceso al empleo, e intentar alcanzar la máxima autonomía e independencia personal a través de la consagración de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad³¹. A estos efectos, la LGDP es el referente normativo interno en la protección y promoción de los derechos de las personas con discapacidad, con todo no debe dejar de obviarse, y tal como se señalará a lo largo de este estudio, disposiciones de otros textos normativos que también tienen como objetivo asegurar el pleno goce en condiciones de igualdad a todas las personas con discapacidad³². Entre algunas de estas, es de significativa importancia la Ley 15/2022 relativa a la igualdad de trato y no discriminación³³. La Ley 15/2022 pretende

ser un instrumento eficaz contra toda discriminación, dar respuesta a las actuales y posibles motivos de desigualdad y proteger de manera real y efectiva a las víctimas³⁴. En relación con el tema de estudio de este trabajo, la Ley 15/2022 no solo amplía el marco de protección de las personas con discapacidad sino que, también objetiviza el concepto y lo acota con otros motivos de discriminación que, aunque complementarios de la misma, la más de las veces no se han contemplado por los tribunales como condicionantes discriminatorios, siendo este el caso de la enfermedad, pero que ahora, queda totalmente cubierto e independiente del motivo de discapacidad³⁵.

2. Evolución del concepto de discapacidad hasta su actual configuración jurisprudencial y normativa

2.1. La importancia del Derecho internacional y del Derecho comunitario en el desarrollo de unas mayores garantías de los derechos de las personas con discapacidad

El artículo 1 del CDPD define la discapacidad de una persona como aquella condición de “deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. No obstante, y a pesar de la definición contenida en el CDPD, el concepto de discapacidad ha dado lugar a múltiples problemáticas interpretativas en el contexto de las relaciones laborales, pero, sobre todo, en lo concerniente a un término específico: “enfermedad” a efectos de considerarse incluida en la misma. Esta problemática, aún encuentra una mayor incidencia en

el Derecho comunitario, pues la Directiva 2000/78/CE no define en ninguna de sus disposiciones el término de discapacidad, de ahí que se haga apropiado analizar la evolución de este concepto en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), no solo por la importante implicación que ha entrañado la ratificación del CDPD en sus resoluciones, sino por la incidencia que las mismas tienen en el Derecho interno español.

La primera cuestión a la que se enfrentó el TJUE en relación con la discapacidad y no discriminación fue en el asunto Chacón Navas que tuvo como objeto resolver el alcance del concepto de enfermedad en relación a la protección de la Directiva 2000/78/CE³⁶. En esta inicial sentencia, el TJUE manifestó que la enfermedad era un término totalmente independiente del de discapacidad,

³¹ Art. 1 de la LGDPD.

³² Entre otros: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE de 24 noviembre de 2015; Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, BOE de 31 de noviembre de 2015.

³³ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, BOE de 13 de julio de 2022.

³⁴ Preámbulo de la Ley 15/2022.

³⁵ Art. 2.1 Ley 15/2022: “se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

³⁶ STJUE, de 11 de julio de 2006, asunto C-13/05, Sonia Chacón Navas contra Eurest Colectividades S.L.

fundando su conclusión principal en que si el legislador hubiese querido que la enfermedad fuese uno de los motivos prohibidos de discriminación, así lo hubiese establecido expresamente en la norma comunitaria. Por lo tanto, el despido acontecido por causa de enfermedad no puede ser considerado nulo, lo que no es óbice para que el mismo sea considerado improcedente, tal como sucede en el caso de autos. Así pues, en esta primera aproximación jurisprudencial, el TJUE restringe el concepto y lo acota al modelo médico de discapacidad (Argüelles, 2015, pp. 107-123). Sin embargo, esta restricción de criterio médico-conceptual empieza a modularse en sentencias posteriores a raíz de la introducción de la Convención de la ONU en el Derecho comunitario. La sentencia *Danmark* es un claro ejemplo del viraje jurisprudencial del TJUE en la interpretación de la discriminación por discapacidad tras la incorporación de la Convención. En la sentencia *Danmark*, el TJUE resuelve dos asuntos acumulados que versan sobre la repercusión que la enfermedad tiene en la prestación de servicios de dos trabajadoras que, aunque no les imposibilita ejercer sus funciones laborales, sí les impone una reducción considerable en el tiempo de realización las mismas³⁷. No hace falta mencionar, que ambas trabajadoras fueron despedidas, por lo que una de las cuestiones que tuvo que dirimir el TJUE se centró en resolver si el concepto de “discapacidad” de la Directiva 2000/78/CE comprende el estado de salud de una persona, no solo a fin de que le impida de manera total la prestación de su trabajo, sino también que le pueda afectar en una medida limitada, sea este un periodo de tiempo prolongado o permanente. En el asunto *Danmark*, el TJUE concluye que la enfermedad entra en el ámbito de la Directiva 2000/78/CE siempre que la misma suponga una limitación que se derive de dolencias físicas, mentales o psíquicas que al interactuar con barreras supongan un obstáculo y una desigualdad con el resto de los trabajadores. Es evidente que el TJUE hace suya la definición del CDPD para incluirla dentro de la esfera de protección de no discriminación por discapacidad, sin embargo, y amparándose en la protección del concepto de enfermedad en el ámbito del Derecho comunitario, al mismo tiempo lo restringe, y lo aplica únicamente a aquellas situaciones que limiten al

trabajador durante un periodo de tiempo largo o incierto, que si bien, así lo estipula la Convención, el Tribunal parece solamente escoger aquellas disposiciones que a su considerar entren dentro de lo que debe entenderse por la evolución del concepto de enfermedad a través de la Convención.

Otra circunstancia que ha sido valorada por el TJUE en su periplo evaluador del alcance del concepto de discapacidad como causa de discriminación ha sido la obesidad, concretamente en la sentencia FOA³⁸. En el asunto FOA, el Tribunal amplía el criterio interpretativo dentro del amparo de la Directiva 2000/78/CE, y establece que la discapacidad no es una condición que siempre deba implicar una imposibilidad total para la prestación de servicios, sino también, debe reconocerse a aquellas personas que sufren dificultades para ejercer una relación laboral, como en este caso, a condición del despido del trabajador como cuidador infantil por su sobrepeso. Y en esta misma línea argumentativa, el TJUE declara que no pueden quedar fuera del ámbito protector de la Directiva aquellas personas que por su conducta o comportamiento hayan podido contribuir, agravar o causar la discapacidad que sufren. Cuestión que fue planteada por la parte demandada bajo el argumento del apoyo económico aportado al trabajador en su intención de perder peso. No obstante, se debe precisar, que la sentencia FOA no declara con carácter general que la obesidad sea *ipso facto* una condición que cause discapacidad, sino los efectos derivados de la misma –movilidad reducida u otras patologías– que produzcan una limitación en el trabajador y que esta perdure en el tiempo, provocando una desigualdad de condiciones con los demás trabajadores. Si ello es así, entonces, la obesidad entraría dentro de los motivos que causan discapacidad y encontraría protección en la norma comunitaria (Maneiro, 2016; Martínez-Gijón, 2022).

En relación con la sentencia FOA, se encuentra el asunto Ruiz Conejero, que a pesar de que a día de hoy la cuestión prejudicial que se planteó por parte de un tribunal español no podría tener cabida por la derogación del precepto interno en la que se fundamentaba, se debe

³⁷ STJUE, de 11 de abril de 2003, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, HK Danmark contra Dans almennyttigt Boligselskab y contra Dansk Arbejdsgiverforening.

³⁸ STJUE, de 18 de diciembre de 2014, asunto C-354/13, FOA contra Kommunernes Landsforing (KL).

traer a colación por la resolución alcanzada por el TJUE³⁹. En este sentido, el TJUE consideró que el despido de un trabajador con obesidad, aun justificado por la normativa interna vigente en aquel momento y que permitía la resolución de la relación laboral por la superación de un límite temporal de ausencias justificadas al trabajo, debía declararse discriminatorio. Al igual que en el caso FOA, una persona que tenga limitaciones importantes en su trabajo por su sobrepeso se verá también más expuesta a sufrir medidas más drásticas –despido–, ya que las ausencias son derivadas de los propios efectos de la discapacidad, lo que los sitúa en una situación de desventaja con los demás trabajadores que no sufren ninguna limitación (Martínez-Gijón, 2022, pp. 263-291).

Cuestiones más recientes, ambas de tribunales españoles, y que han conllevado un mayor grado de “apertura” interpretativo del concepto de discapacidad por parte del TJUE han sido, el asunto Daouidi⁴⁰ y el asunto DW⁴¹. En el primero de ellos, asunto Daouidi, el Tribunal Europeo entró a valorar si una incapacidad temporal motivada por un accidente de trabajo y con un pronóstico de duración incierta, caía dentro de la definición de discapacidad de la Directiva 2000/78/CE. Es cierto que el TJUE no se pronuncia taxativamente acerca de la cuestión planteada, pero sí que dictamina una serie de pautas que encomienda valorar al tribunal nacional, y si las mismas se producen, entonces el ámbito de protección de esa situación de incapacidad debe interpretarse a razón de la norma europea. Una de estos criterios es la duración del carácter de la baja, pues a pesar de que la incapacidad se enmarca en un contexto temporal, el mismo, puede comportar que las limitaciones del trabajador pueden prolongarse significativamente en el tiempo. Y, en este aspecto, el tribunal nacional es el que debe comprobar si existe o no ese carácter duradero de la enfermedad en base a elementos objetivos, y tal como cita el TJUE, entre los que destacan los certificados médicos⁴². Por

su parte, en el segundo de ellos, el asunto DW, el TJUE resolvió que aquellas personas trabajadoras que tienen reconocidas restricciones de su capacidad a largo plazo en ciertos puestos debido a que estos pueden poner en riesgo su salud deben comprenderse dentro del ámbito protector de la Directiva. Y, por lo tanto, implicando, en este específico asunto, la nulidad del despido de una trabajadora, aun cuando la resolución se fundamentaba en causas objetivas justificadas –inferior productividad, una menor polivalencia y un alto índice de absentismo–. El TJUE, y siguiendo el criterio argumentado en la sentencia Conejero, establece que se trataría de una discriminación indirecta, al utilizar un criterio de selección que repercute de mayor manera en aquellas personas que sufren algún tipo de discapacidad, tienen su capacidad limitada y, un mayor índice de absentismo motivado por las causas y los efectos que le producen.

2.2. El contenido del concepto de discapacidad en el Derecho interno: interpretación y aplicación

En cuanto al concepto de discapacidad en el Derecho interno, el artículo 2 de la LGDPD define la discapacidad como: “una situación que resulta de la interacción entre personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. Disposición que debe vincularse con el ámbito de circunscripción de aplicación, en la que la norma interna hace acopio de la definición de la CDPC: “son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”⁴³. La legislación interna ha evolucionado, no solo a efectos de dejar atrás nomenclaturas desfasadas y peyorativas, sino también incorporando un mayor

³⁹ STJUE, de 18 de enero de 2018, asunto Ruiz Conejero contra Ferroservicios Auxiliares S.A.

⁴⁰ STJUE, de 1 de diciembre de 2016, asunto C-395-15, Daouidi contra Bootes Plus S.L.

⁴¹ STJUE, de 11 de septiembre de 2019, asunto C-397/2018, DW contra Nobel Plastiques Ibérica S.A.

⁴² Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona, nº 472/2016.

⁴³ En este sentido, se debe referenciar que la LGDPD también reconoce la titularidad de los derechos a las personas con discapacidad a: “(...) aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado total, absoluta o gran invalidez (...)”.

ámbito de aplicación en la garantía de las personas con discapacidad⁴⁴. Es evidente, que las definiciones contenidas en la LGDPD son versiones sustancialmente equivalentes a la desarrollada en la CDPC. No obstante, asalta la duda en un aspecto específico de la definición interna y lo dispuesto en la Convención de la ONU. Particularmente, en lo referente a la temporalidad, la norma interna parece señalar que la discapacidad solo se aplicará a aquellas personas que tengan una limitación de carácter definitivo, en contraposición a lo que establece la CDPC, que da presunción a aquellas que tengan carácter de larga duración, aunque posteriormente puedan producir un cambio. En este sentido, y sin entrar a aludir la primacía del Derecho internacional en el Derecho interno, sí cabría la reflexión de porqué el legislador nacional a la hora de introducir la definición del CDPC, únicamente, introdujo una variación en la condición temporal, manteniendo totalmente idénticos el resto de conceptos. Ciertamente, la apariencia lleva a pensar en una intención por parte del legislador de acotar y dejar fuera el término enfermedad del ámbito de aplicación de la discapacidad (Iturri, 2021, pp. 5-20).

No obstante, el aspecto a considerar en el ámbito del Derecho interno no es tanto la definición contenida en la norma, sino la interpretación que los tribunales nacionales, concretamente, la jurisprudencia del Tribunal Supremo (TS) ha realizado al respecto. La jurisprudencia del TS mantiene que no es posible equiparar la condición de enfermedad a la discapacidad, amparándose en criterios tan obsoletos como que la misma no es un factor histórico ligado a la opresión o a la segregación, por lo que no puede incluirse bajo el prisma protector de prohibición de discriminación como es el de la discapacidad⁴⁵. Ello no quiere decir, que el despido causado en las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad sea causa lícita de extinción, pero no comporta, como sí lo hace la discapacidad, la nulidad sino su improcedencia.

Este criterio jurisprudencial, obtuvo su reafirmación con la resolución del TJUE en la sentencia Chacón Navas⁴⁶. Ahora bien, si se tiene en cuenta la evolución de la interpretación realizada por el TJUE hasta el día de hoy, lo plausible sería indicar que el TS debería haber seguido la misma tendencia en sus resoluciones. Pero ello no ha sido así, sino que el TS sigue abogando, en un contexto general, por no considerar la enfermedad o los efectos de la misma como factor discriminatorio. La apreciación que realiza el TS de no calificar un despido como nulo cuando el trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal suele llevar aparejado en su argumentación que las ausencias justificadas no se califiquen como discapacidad, asumiendo en los casos resueltos que las mismas no se derivan de sus efectos, y por lo tanto, no equiparando, la enfermedad a lo interpretado por TJUE, por ejemplo, en el asunto Ruiz Conejero⁴⁷. Aunque, el supuesto que más efectos visibles se aprecia en la separación de criterios entre el TS y el TJUE es en aquellas situaciones donde un trabajador se encuentra en incapacidad temporal y el empresario opta por extinguir la relación contractual. El TJUE, tal como ha declarado en el asunto Dauoidi, tipifica como discriminatorio aquellos despidos que se efectúan cuando el trabajador se encuentra de baja, siempre y cuando, el empresario conscientemente ponga fin a la relación laboral porque la perspectiva temporal de la incapacidad no puede delimitarse o no tiene visos de finalizar a corto plazo. Sin embargo, el TS en las cuestiones que ha resuelto acerca de esta específica cuestión, parece que quiere desbancarse de la doctrina establecida en el asunto Dauoidi y sostiene que no puede declararse como nulo un despido de una persona en situación incapacidad temporal, argumentando sus decisiones en motivos tan subjetivos como la ausencia de agotamiento de los tiempos máximos normativos de la baja o la inexistencia de una resolución específica sobre duración perdurable de la misma⁴⁸.

⁴⁴ Art. 7 de la Ley 13/1982: "a los efectos de la presente Ley se entenderá por minusválidos toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidos como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales". Aunque, a día de hoy sigue existiendo algún resquicio de terminología obsoleta, como por ejemplo en el art. 49 CE: "los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos".

⁴⁵ STS de 29 de enero de 2021, RJ 2001/2069.

⁴⁶ Entre otras: STS de 22 de noviembre de 2007, RJ 2008/1183; STS de 22 de enero 2008, RJ 2008/1621.

⁴⁷ STS de 22 de mayo de 2020, RJ 389/2020.

⁴⁸ Véase: STS de 15 de marzo de 2018, RJ 2018/1403.

Ahora bien, con la entrada en vigor de la Ley 15/2022, la doctrina negacionista que hasta este momento venían reiterando los tribunales nacionales debería transformarse. El artículo 2.1 de la Ley 15/2022 introduce explícitamente la enfermedad y la condición de salud como factores de prohibición de discriminación, y los equipara a la discapacidad, al igual que a otros factores históricamente reconocidos –religión, sexo, etc.– pero también a otros nuevos —expresión de género—⁴⁹. Entendiéndose que todo despido motivado por estos específicos condicionantes debería ser declarado nulo cuando la causa del mismo se centre explícitamente en la enfermedad y la salud del trabajador⁵⁰. A ello, debe añadirse, la introducción de conceptos nuevos como estado serológico y/o la predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lo que cierra la puerta a que el empresario pueda eludir la nulidad del despido en una ineptitud del trabajador o en el incumplimiento de una adaptación del puesto a las necesidades de un trabajador con capacidad limitada (Agustí, 2022; Lousada, 2022). Aunque esta posible ocurrencia del empleador, ya se encontraría amparada en la jurisprudencia del TJUE con el caso *Noble Plastic*, no está demás, en referencia con los antecedentes jurisprudenciales internos, que se especifique normativamente como causa

de prohibición de discriminación y no pueda dar lugar a interpretaciones restrictivas por parte de los jueces internos.

La entrada en vigor de la Ley 15/2022 ha ampliado el marco de protección en materia de igualdad de trato y no discriminación, adaptando algunos factores a la jurisprudencia comunitaria o a criterios de organismos internacionales que, como el caso del motivo de la discapacidad, demandaban avances interpretativos que no restringieran su ámbito de aplicación⁵¹. Indudablemente, la Ley 15/2022 ha supuesto un progreso, no obstante, también se debe precisar que, aun incluyendo la enfermedad y otras causas sobre la condición de la salud, las mismas no tienen el mismo ámbito de garantías que posee la discapacidad. La enfermedad o condición de la salud es un elemento aislado e individual, –que no es poco– en la norma anteriormente referenciada a prior de no ser un motivo de no discriminación, pero no comporta, como sí lo hace el concepto de discapacidad, toda una serie de disposiciones recogidas en una norma única –LGDPC– que tiene por objeto garantizar su derecho a la igualdad de oportunidades y de trato a través de medidas que posibiliten su ejercicio real y efectivo⁵².

3. La discapacidad y su vinculación con la discriminación en el ámbito de las relaciones laborales

3.1. La discapacidad y su –des-conexión con el empleo ordinario

La protección normativa del concepto de discapacidad, así como la importancia de su evolución interpretativa en

el logro de un mayor ámbito en la garantía de derechos esenciales de este colectivo, no es una cuestión que quede reflejada en aspectos tan esenciales como su inserción en el ámbito del empleo u ocupación laboral. Los datos

⁴⁹ Art. 2.1 de la Ley 15/2022: “se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son mayores o menores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos de lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

⁵⁰ Entre otras: Sentencia del Juzgado de lo Social de Vigo, nº 483/2022; Sentencia del Juzgado de lo Social de Granada, nº 753/2022; Sentencia del Juzgado de lo Social de Gijón, nº 467/2022.

⁵¹ Comité Sobre Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad, “Observación general núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo –CRPD/C/GC/8–”, 7 de octubre de 2022; Comité Sobre Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad, “Observación General núm. 6 (2018) sobre igualdad y no discriminación –CRPD/C/GC/6–”, 6 de abril de 2018. Estos documentos pueden consultarse en la siguiente dirección electrónica: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=4&DocTypeID=11 (página web consultada: 13/04/2023).

⁵² Art. 1 LGDPC.

muestran una realidad que contradice los objetivos y los buenos propósitos en la garantía del ejercicio real y efectivo de la igualdad de trato de las personas con discapacidad. Así, los datos a nivel europeo para el año 2021, indican que el 29,7% de las personas con discapacidad en la UE se encontraban en una situación de riesgo de pobreza o de exclusión social, en comparación con el porcentaje del 18,8% de las personas sin discapacidad. Si lo trasladamos al ámbito interno, en España, este porcentaje aumenta hasta el 33%, más de tres puntos superiores que la media europea⁵³. Circunstancia que aún es más dramática en el ámbito del empleo, pues la tasa de actividad de las personas que sufren una discapacidad en España para el año 2021 fue de 43,1 puntos inferior que las de las personas sin discapacidad, y la tasa de paro fue del 22,5%, siendo 7,8 puntos superior a la población sin discapacidad. Aun así, se debe mencionar que los datos han mejorado a razón de años anteriores, aumentando en 0,2 puntos en la tasa de empleo y un 0,3% en el número de ocupados⁵⁴. No obstante, las cifras son preocupantes en relación con la falta de inserción de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

El marco normativo interno, en concreto la LGPD, contempla que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo en igualdad de trato y no discriminación con el resto de la población, lo que, por supuesto, también lleva aparejado la igualdad en las condiciones de trabajo, incidiendo en la retribución, la promoción y la formación profesional y la afiliación y participación en organizaciones sindicales. Por ello, serán nulos todas aquellas decisiones unilaterales, pactos o cláusulas convencionales que tengan como objeto cualquier tipología de discriminación con motivo de discapacidad, pero también cualquier conducta que comporte una segregación en el ámbito de la relación laboral⁵⁵. En la consecución de este objetivo, la LGPD

procura que las personas que sufren limitaciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales puedan ejercer sus derechos al trabajo a través de: empleo ordinario, empleo protegido y el empleo autónomo⁵⁶. Si bien es cierto que son tres las tipologías que establece la norma, solo será objeto de estudio de este trabajo una de ellas: empleo ordinario. Por este motivo, las referencias que se realizarán hacia el empleo y la ocupación de las personas con discapacidad serán en relación con esta específica modalidad.

Las garantías para intentar lograr la igualdad de trato y no discriminación en el empleo se encuentran principalmente establecidas en la LGDP que le concede un papel fundamental a los servicios públicos de empleo en la orientación de las personas discapacitadas para encontrar empleo y en la mediación a través de su colocación en puestos de trabajo que les sean adecuados a sus circunstancias y condiciones, sin que pueda existir, algún sesgo o estereotipo en estas funciones⁵⁷. Asimismo, la norma también establece que, con carácter general, se fomentará el empleo hacia este específico colectivo con ayudas que faciliten la inclusión social, ejemplificando algunas de ellas en subvenciones para la contratación, la adaptación del puesto, eliminación de barreras o las bonificaciones a la Seguridad Social⁵⁸.

No obstante, y aunque la LGDP, es la norma de referencia en la garantía de los derechos de las personas con discapacidad, en el ámbito del acceso al empleo, la recientemente aprobada Ley de Empleo debe ser nombrada por la especial atención que brinda a este sector de la población –y también a otros colectivos prioritarios, entre los que cabe mencionar: personas gitanas, las pertenecientes a otras etnias o religiones, los migrantes, los drogodependientes, las mujeres o las personas LGTBI- para la erradicación de estereotipos y demás sesgos que llevan implícito la discriminación en el

⁵³ Datos extraídos de la página web de EUROSTAT: https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/search/-/search/estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_INSTANCE_bhvzuvn1sz8j?P_auth=b765zxn&text=Disability%3A+higher+risk+of+poverty+or+social+exclusion&estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_INSTANCE_bhvzuvn1sz8j_collection=&estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_INSTANCE_bhvzuvn1sz8j_theme= (página web consultada: 13/04/2023).

⁵⁴ Datos extraídos de la página web Instituto Nacional de Estadística (INE): https://www.ine.es/dyngs/inebase/es/operacion.htm?C=estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultidatos&idp=1254735976595 (página web consultada: 13/04/2023).

⁵⁵ Art. 35 y 36 de la LGDP.

⁵⁶ Art. 37 de la LGDP y artículo 4.2 c) y 17 ET.

⁵⁷ Art. 38 de la LGPD.

⁵⁸ Art. 39 de la LGPD.

acceso y condiciones de trabajo⁵⁹. La Ley de Empleo, en la instrumentalización de sus estrategias y objetivos de políticas activas de empleo, presta una atención privilegiada a las personas discapacitadas, incluyéndolos como uno de los grupos de atención prioritaria, lo que lleva aparejado que se deberán adoptar programas específicos dentro de las políticas de empleo que incluyan itinerarios individuales y personalizados ajustados a su perfil profesional y a sus necesidades⁶⁰. Además, la reciente Ley de Empleo, contiene una particular atención a ciertos grupos dentro del colectivo de personas discapacitadas: personas que sufren parálisis cerebral, trastorno de salud mental, autismo o discapacidad intelectual, por considerar que aún padecen mayores dificultades en el acceso y su mantenimiento en el mercado de trabajo. El criterio que plantea Ley de Empleo es que los servicios públicos diseñen estrategias que se ajusten a las necesidades de su perfil profesional⁶¹. En este sentido, los servicios públicos de empleo tendrán un papel importante en la intermediación de las personas que sufren discapacidad, pero de manera particular ante aquellas que sufren limitaciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales en el acceso al mercado de trabajo⁶².

Con todo, y sin menospreciar los avances incluidos en la nueva Ley de Empleo, la Ley 15/2022 sobre igualdad integral, en las escasas disposiciones en las que recoge la igualdad de trato y no discriminación en relación con el empleo, extiende su ámbito de aplicación al ámbito del trabajo por cuenta propia y también a todas las conductas, actos, criterios o prácticas que supongan un atentado contra el derecho a igualdad en cualquiera de los aspectos relativos al acceso al empleo, la promoción profesional, la retribución, la jornada y demás condiciones de trabajo. Sin olvidar, los motivos por los que los empresarios pueden extinguir o suspender la relación de trabajo. Además, la Ley 15/2022 recoge una medida que incumbe de manera particular a los servicios de empleo, aspecto que no se menciona en la Ley de Empleo, y es la posibilidad de implantar el “currículo anónimo” como vehículo para

velar por el respeto al derecho de igualdad de todas las personas demandantes de empleo, pero particularmente, para los colectivos más desfavorecidos, entre los que sin duda se encuentran, los discapacitados⁶³. En este aspecto, la Ley 15/2022 trata de cubrir posibles carencias en el proceso del acceso al empleo para que nadie pueda ser discriminado por sus condiciones o características personales, sin tan siquiera, haber realizado la entrevista de selección para el puesto. Con esto, trata de erradicar todas aquellas conductas en las que las empresas o agencias de intermediación realicen una criba previa, atentatoria contra la dignidad de las personas. Ello no es garantía de que un trabajador que se encuadre en uno de los colectivos prioritarios logre el puesto de trabajo al que aspira, pues los criterios objetivos son indispensables a la hora de seleccionar al mejor candidato. Ahora bien, si los criterios en los que se fundamenta la entrevista profesional son de índole subjetiva, configurados en políticas empresariales segregacionistas, entonces la denuncia que podrá llevar aparejada esta situación, conllevará que el empresario justifique objetivamente el porqué de la exclusión del candidato que sufre discapacidad. Bien es cierto que ello no significa que el trabajador fuese el candidato más idóneo para el puesto o que el empresario no tenga su derecho de libertad de elección para contratar, pero con la imposición del currículo anónimo, no solo se reforzaría la protección del derecho al acceso a un empleo por parte de los trabajadores discapacitados, sino también que la facilidad de descarte en el proceso de selección se limitaría única y exclusivamente a motivos objetivos de idoneidad en relación con las características del puesto de trabajo (De Fuentes, 2016, pp. 155-192).

3.2. Las medidas positivas como garantes de los derechos de las personas con discapacidad

Una conducta que pretenda tratar de manera idéntica a una persona trabajadora discapacitada de otra que no sufre ninguna limitación, supone un impacto negativo en la primera de ellas⁶⁴. No obstante, cuál es el límite o la

⁵⁹ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, BOE de 1 de marzo de 2023.

⁶⁰ Art. 50 de la Ley 3/2023.

⁶¹ Art. 50 de la Ley de Empleo.

⁶² Art. 40 de la Ley de Empleo.

⁶³ Art. 9 de la Ley 15/2022.

⁶⁴ STJUE, de 11 de septiembre de 2019, asunto C-397/2018, DW contra Nobel Plastiques Ibérica S.A.

referencia para un empresario a la hora de considerar si su conducta puede ser o no discriminatoria hacia un trabajador discapacitado. Con carácter general, el marco normativo que regula los derechos de las personas con discapacidad dispone que es motivo de discriminación, aquella situación que comporte un trato menos favorable de manera directa, indirecta, por una conducta de acoso o incluso por motivos derivados de estas que multipliquen sus efectos –discriminación múltiple o interseccional–. Los resultados que acarrea una discriminación por discapacidad no difieren del resto de los motivos prohibidos de segregación, sin embargo, sí que existe una situación que –de momento– únicamente se incluye en la garantía del respecto al principio de igualdad de trato en torno al concepto de discapacidad: ajustes razonables. Los ajustes razonables son todas aquellas adaptaciones que deben ser realizadas para que una persona con discapacidad se beneficie de un entorno adecuado a sus limitaciones, es decir, en el que pueda superar las barreras que dificulten su posible inclusión⁶⁵. En este sentido, los ajustes razonables son el reconocimiento a la necesidad de que, en la mayor parte de las situaciones, las personas con discapacidad no deben ser tratadas a efectos de una igualdad de condiciones si las mismas no se han llevado a cabo, pues esto supondría su desigualdad. Las personas discapacitadas requieren de mecanismos de acondicionamiento para lograr la efectividad en la garantía de sus derechos fundamentales, suponiendo

una discriminación la ausencia de tales medidas (Argüelles, 2015, pp. 107-123).

En el contexto particular del ámbito del trabajo, la no discriminación por discapacidad también comprende el derecho a los ajustes razonables. Una conducta empresarial que deniegue ciertos ajustes a trabajadores con discapacidad puede suponer una discriminación. La Directiva 2000/78/CE, circunscribe dicho específico aspecto de no discriminación a su ámbito de aplicación relativo a la igualdad de trato en el acceso al empleo. Si se traslada a la norma interna, es cierto que, en un contexto global, LGPD establece el carácter genérico a esta tipología de medidas. Carácter que identifica también la Ley 15/2022, norma que incluso va más allá al decretar que se considerará discriminación directa la denegación de los ajustes razonables⁶⁶. No obstante, es preciso indicar, que la LGPD, para que no pudiese dar lugar a dudas o malas interpretaciones⁶⁷, también dispone de manera específica la obligación de empresarios de adoptar todas aquellas actuaciones adecuadas al puesto de trabajo y la accesibilidad de las personas con discapacidad⁶⁸.

Ahora bien, el precepto adolece de precisión definitoria, lo que no solo puede conllevar una inseguridad jurídica para el empresario, sino que sus repercusiones sean mayores ante situaciones de desamparo hacia un trabajador con ciertas deficiencias. En primer lugar, y ya como avanza

⁶⁵ Art. 2 párrafo 5 de la CDPD: “por ‘ajustes razonables’ se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”; art. 2 m) LGDPD: “son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos”.

⁶⁶ Art. 4.1 de la Ley 15/2022: “el derecho protegido por la presente ley implica la ausencia de toda discriminación por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2. En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes”; art. 6.1 a) párrafo segundo de la Ley 15/2022: “se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos”.

⁶⁷ Debe precisarse que el Estatuto de los Trabajadores no contiene ninguna referencia en sus disposiciones a la necesidad de ajustes razonables por parte del empresario.

⁶⁸ Art. 40.2 LGDPD: “los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario”.

el término, los ajustes deben ser “razonables”, por lo tanto, implica que no todos los ajustes son obligatorios. O, dicho de otra manera, el empresario solo tiene la obligación de efectuar los ajustes que no le supongan una carga excesiva, lo que en vez de despejar dudas sobre lo que debe interpretarse por razonable, añade dificultad en la valoración del término. La LGPD da una serie de pautas para considerar si una carga es excesiva para el empresario, entre las que se encuentran: si en gran parte puede ser soportada con fondos públicos, los costes financieros que estas medidas impliquen y la consideración del tamaño y volumen de negocios de la empresa⁶⁹. En consecuencia, la razonabilidad se evalúa en función de la capacidad financiera de la empresa y el impacto que conlleve en la misma, por lo que, la decisión queda exclusivamente a merced de los criterios subjetivos e interpretativos del empleador. Sobre este particular, ya se ha pronunciado el TJUE, en el sentido de que no solo deben considerarse como ajustes razonables los que únicamente tengan que ver con remodelaciones del equipamiento del puesto o de los sistemas que lo integran, sino que también caen dentro de este marco una posible reducción horaria o la adecuación del puesto de una persona trabajadora considerada especialmente sensible a los riesgos inherentes del mismo⁷⁰. De la misma manera, también pueden nombrarse como adaptaciones razonables: un cambio de horario, un cambio de jornada, una reubicación del puesto de trabajo, etc. (Fernández, 2017, pp. 63-94). Es por ello por lo que, aunque los ajustes razonables inciden de manera directa en los costes de la empresa, no siempre llevan aparejado una inmediata repercusión monetaria, sino que, en algunas ocasiones, el empresario puede compensar de manera factible y sin intermediación económica la asunción de dichos costes.

En igual sentido que los ajustes razonables, pero únicamente desde el punto de vista del ámbito interno, se debe referenciar la cuota de reserva. Las dos son medidas de acción positiva, pues pretenden solventar las diferencias de trato en las relaciones de trabajo y compensar las desventajas que padece un trabajador o trabajadora con discapacidad⁷¹. Sin embargo, en la cuota de reserva se aprecia más significativamente la acción positiva, ya que la misma produce una desigualdad, pero en sentido inverso, pues su finalidad es contrarrestar las desventajas sociales que tienen las personas discapacitadas. La cuota de reserva consiste en que aquellas empresas que empleen a cincuenta o más trabajadores deben cubrir como mínimo el dos por ciento de sus puestos con trabajadores con alguna limitación física o mental⁷².

El propósito de la cuota de reserva es sustantivo, pues permite la inclusión de personas con limitaciones no solo desde la perspectiva del ámbito laboral, sino que la misma también repercutiría en el ámbito social y económico, al posibilitarles una mayor autonomía e independencia. Pero en la práctica, la medida se ha quedado en una mera intención debido a su poca eficacia. La propia normativa permite eludir el cumplimiento de la cuota por motivos derivados de una imposibilidad de atender a la oferta de empleo o de una especial dificultad de incorporación de trabajadores discapacitados a la plantilla de la empresa⁷³. Estas posibles elusiones deben ser compensadas por el empresario a través de mecanismos alternativos, instrumentalizados en la celebración de un contrato con un centro especial de empleo o un trabajador autónomo que le proporcione suministros o bienes o, incluso, también se permite que se realice una donación o patrocinio económico para el fomento del empleo de las personas con discapacidad⁷⁴.

⁶⁹ Art. 40.2 párrafo segundo de la LGPD: “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”.

⁷⁰ Véase, STJUE, de 11 de abril de 2003, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, HK Danmark contra Dans almennyttigt Boligselskab y contra Dansk Arbejdsgiverforening; STJUE, de 11 de septiembre de 2019, asunto C-397/2018, DW contra Nobel Plastiques Ibérica S.A.

⁷¹ Art. 7.1 de la Directiva 2000/78/CE: “con el fin de garantizar la plena igualdad en la vida profesional, el principio de igualdad de trato no impedirá que un Estado miembro mantenga o adopte medidas específicas medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1”.

⁷² Art. 42.1 LGPD: “las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad”

⁷³ Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad, BOE de 20 de abril de 2005.

⁷⁴ Art. 2.1 del RD 364/2005: “las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo en favor de las personas con discapacidad son las siguientes: a) La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo,

Además, de esta posibilidad de reemplazo que permite la norma, se debe tener presente que el tejido empresarial nacional está representado por pequeñas empresas cuya ocupación no alcanzan los cincuenta trabajadores, por lo que lo dispuesto en la misma es una mera declaración de intenciones sin que suponga una efectividad material significativa⁷⁵.

Es evidente la facilidad con la que el empleador puede eludir la contratación obligatoria de las personas con discapacidad, lo que sigue preservando los estereotipos y la segregación hacia este colectivo en el mercado de trabajo. El rechazo a no emplear trabajadores que sufren

una limitación se fundamenta en la creencia de que no son capaces de lograr el rendimiento adecuado, que son sujetos con un elevado índice de absentismo o que no son trabajadores productivos (Fernández, 2017, pp. 63-94). No obstante, la opción más plausible es que cualquier situación, condición o circunstancia de una persona que no entre dentro de los parámetros y cánones que se consideren “normales” se percibe como incómodo, y en el caso concreto de los que sufren una discapacidad, además, una carga que el empresario no está dispuesto a soportar.

4. Conclusión

La noción de discapacidad como factor de no discriminación ha ido evolucionando paulatinamente con el paso del tiempo. Las exigencias sociales, el desarrollo del marco normativo, pero sobre todo las resoluciones jurisprudenciales han permitido ampliar la garantía en la protección de los derechos fundamentales de este colectivo sensible y vulnerable. Efecto visible de este avance son las decisiones legislativas que se han adoptado con motivo de reforzar y ampliar el marco normativo en la protección de los derechos de las personas que sufren alguna limitación y promover la igualdad de oportunidades y de trato en la mayor parte de los aspectos económicos, sociales y culturales. Con todo, y sin menospreciar los progresos alcanzados, la inclusión real y efectiva de las personas con discapacidad es una cuestión que queda lejos de alcanzarse. La gran mayoría de las garantías contenidas en las normas son disposiciones declarativas que no establecen medidas concretas, quedando pendiente su posterior desarrollo. Y en este sentido, se puede echar en falta, la posibilidad de implantar de manera obligatoria el

currículo anónimo que, aunque se menciona de manera somera en la Ley 15/2022 de igualdad integral, no se materializa en ninguna de sus disposiciones ni en las restantes normas cuyo objeto incluyen la igualdad de trato y no discriminación. Paralelismo, que incluso puede trasladarse a los ajustes razonables. La no definición de lo que debe considerarse como ajuste razonable, complica la determinación de cuáles deben ser esas medidas y la posterior concreción de si existe o no una vulneración del derecho a la igualdad de trato y no discriminación del empresario hacia las personas con discapacidad.

Por otra parte, los incentivos a la contratación y las medidas de acción positiva, entre las que destaca, la cuota de reserva, han demostrado ser totalmente ineficaces. La obligatoriedad de reservar un porcentaje de contratación a trabajadores con limitaciones queda totalmente desvirtuada con las propias concesiones contenidas en la norma, que permiten a los empresarios reemplazar la misma por aportaciones económicas a entidades especializadas

o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida. B) La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa. C) Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo (...)."

⁷⁵ Esta información ha sido extraída de la página web del Instituto Nacional de Estadística: <https://www.ine.es/jaxit3/Datos.htm?T=305#!Tabs-tabla> (página web consultada: 13/04/2023).

para que desarrollen actividades de inserción laboral y de creación de empleo. Aspecto que no deja de ser del todo paradójico, pues es evidente la contrariedad que se produce con la acción de rechazo del empresario a la contratación y su exoneración económica destinada al fomento de la creación de empleo. Si además se añade, que la obligatoriedad de establecer una cuota de reserva se concentra a empresas que empleen a cincuenta o más trabajadores, la medida decae por la realidad de la configuración del tejido empresarial nacional.

Por último, debe referenciarse la predisposición que sufre el colectivo de personas discapacitadas a la discriminación múltiple, aunque con una mención especial a la discriminación interseccional, que es aquella en la que confluye en un mismo sujeto distintos factores de discriminación que generan una forma específica de segregación. Ejemplo visible de esta específica tipología de discriminación es el caso de las mujeres con discapacidad que se enfrentan en multitud de ocasiones a situaciones

de exclusión que no pueden compararse con las sufridas de manera separada por las mujeres ni por las personas con discapacidad. A este respecto, la discriminación por interseccionalidad origina una nueva modalidad que implica que los motivos de exclusión deban analizarse de manera conjunta, ya que, en caso contrario perderían su especificidad y no reflejarían adecuadamente el significado real de la discriminación. No obstante, queda un largo camino por recorrer hacia una actuación eficaz en la garantía de los derechos de las personas que sufren discriminación interseccional. La perpetuación de un criterio individualizado y sumatorio en la valoración de factores de discriminación conlleva una inadecuación en la protección real de las personas que sufren discriminación interseccional y, la posterior reparación del agravio cometido. Todo ello, sin duda, repercute en la especial vulnerabilidad de las personas con discapacidad a estar expuestas a la pobreza y al riesgo de exclusión social.

Referencias

- Agustí, J. (2022). La nueva ley 15/2022 integral para la igualdad y no discriminación y el despido por enfermedad o condición de salud: el fin de la anomalía. *Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, (235), 5-20.
- Argüelles, A. R. (2015). La no discriminación laboral por motivos de discapacidad conforme al Derecho de la Unión Europea. En T. Torres Coronas, A. Belzunegui Eraso & J. Moreno Gené (Eds.), *1st Internacional Virtual SBRLab Conference: "Finding solutions for a post-crisis society"* (pp. 107-123). Universitat Rovira I Virgili.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1994). *Observación general núm. 5 sobre las personas con discapacidad*.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1995). *Observación general núm. 6 relativa a los derechos económicos, sociales y culturales de las personas mayores*.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2009). *Observación general núm. 20 la no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales*.
- Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2018). *Observación General núm. 6 (2018) sobre igualdad y no discriminación –CRPD/C/GC/6–*.
- Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2022). *Observación general núm. 8 sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo –CRPD/C/GC/8–*.
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. (2010). *Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras*, COM 2010, 636 final.

- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. (2021). *Una Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030*, COM 2021, 101 final.
- Commission Staff Working Document. (2020). *Evaluation of the European Disability Strategy 2010-2020*, SWD (2020) 289 final/2.
- De Fuentes, C. (2016). Selección de personal y discapacidad. Especial referencia a las personas con trastorno mental grave. *Revista española de derecho del trabajo*, 185, 155-192.
- Despouy, L. (1993). *Special Rapporteur of the Sub-Commission on Prevention of Discrimination and Protection of Minorities*. United Nations Publications.
- Fernández, F. J. (2017). Cuotas de reserva y ajustes razonables para trabajadores con discapacidad en el ámbito laboral ordinario. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 195, 63-94.
- Iturri, J. C. (2021). Concepto jurídico de discapacidad. *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, 219, 5-20.
- Lousada, F. (2022). Despido y discapacidad tras la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Revista de Derecho Laboral vLex*, 7, 47-61.
- Maneiro, Y. (2016). La aplicación de la Directiva 2000/78/CE por el Tribunal de Justicia: avances recientes en la lucha contra la discriminación. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 191, 145-178.
- Martínez-Gijón Machuca, M. Á. (2022). Obesidad y sobrepeso, ¿causa de discriminación laboral autónoma o necesaria vinculación con la discapacidad o la propia imagen? En J. M. Ortiz Ortiz (Dir.), *Realidad social y discriminación. Estudios sobre diversidad e inclusión laboral* (pp. 263-293). Ediciones Laborum S.L.