

---

**DESCIFRANDO LA DELIMITACIÓN SUBJETIVA DE LA LGDPD.  
ESPECIAL REFERENCIA AL ÁMBITO SOCIO LABORAL DEL  
DERECHO**

**DECRYPTING THE SUBJECTIVE DELIMITATION OF THE  
LGDPD. SPECIAL REFERENCE TO THE SOCIAL LABOR LAW**

José Antonio RUEDA MONROY

*Investigador predoctoral contratado, Departamento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Málaga, España.*

[ruedamonroy@uma.es](mailto:ruedamonroy@uma.es)

Fecha de envío: 03/04/2021

Fecha de aceptación: 07/04/2021

---

## DESCIFRANDO LA DELIMITACIÓN SUBJETIVA DE LA LGDPD. ESPECIAL REFERENCIA AL ÁMBITO SOCIO LABORAL DEL DERECHO

José Antonio RUEDA MONROY

*Universidad de Málaga (España)*

---

**Resumen:** El concepto de persona con discapacidad aparece concretado en la *Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006* de la que España es parte. Por su parte, el *Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las personas con Discapacidad* con el fin de adaptarse a aquel concepto lo combina con las normas refundidas y fabrica un precepto delimitador de los titulares de los derechos en el que nada es lo que parece. Los problemas que se presentan en el panorama socio laboral, en el que es plenamente aplicable esta delimitación subjetiva, son manifiestos a razón de las recurrentes resoluciones jurisdiccionales, a veces incapaces de desentrañar la maraña tejida por el ejecutivo.

**Palabras clave:** Ámbito subjetivo - Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad - Persona con discapacidad - Modelo social de la discapacidad

**Sumario:** 1. Introducción. 2. La necesidad de la delimitación subjetiva para la protección y el tratamiento diferenciado. 3. La Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad: ámbito subjetivo y tipologías de protección. 4. La delimitación subjetiva en la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad. 4.1. El proceso de refundición. 4.2. Los problemas derivados de la fusión legislativa. 5. Proyección real de las tres realidades reconocidas. 5.1. La persona con discapacidad conforme al modelo social. 5.2 La persona con grado de discapacidad reconocido administrativamente. 5.3. Las situaciones de equiparación al grado administrativo. 6. Reflexiones de cierre.

**Abstract:** The concept of a person with disability appears specified in the *2006 Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, to which Spain is a part of. For its part, the *Restated Text of the General Law on the Rights of Persons with Disabilities* in order to adapt to that concept combines it with the consolidated rules and creates a delimiting precept of the holders of the rights in which nothing is what it seems. The problems that arise in the socio-labor panorama, in which this subjective delimitation is fully applicable, are manifest due to the recurring jurisdictional resolutions, sometimes incapable of unraveling the tangle woven by the executive.

**Key words:** Subjective scope - International Convention on the Rights of Persons with Disabilities - Persons with disabilities - Social model of disability

**Summary:** 1. Introduction. 2. The need for subjective delimitation for protection and differentiated treatment. 3. The International Convention on the Rights of Persons with Disabilities: subjective scope and types of protection. 4. The subjective delimitation in the General Law on the Rights of Persons with Disabilities. 4.1. The recasting process. 4.2. The problems derived from the legislative merger. 5. Real projection of the three recognized realities. 5.1. The person with a disability according to the social model. 5.2 The person with an administratively recognized degree of disability. 5.3. Situations of equalization to the administrative grade. 6. Closing reflections.

## 1. Introducción

A nadie le debe caber dudas que las personas con discapacidad son sujetos de derechos. Esta primera afirmación, que parece fácil, se complica si focalizamos en los dos elementos principales que la componen: “personas con discapacidad” y “derechos”. Las cuestiones que en un primer acercamiento podrían suscitarse irían encaminadas hacia qué debemos entender por persona con discapacidad, y a qué tipo de derechos nos estamos refiriendo, concretamente si son distintos del catálogo de derechos de los demás ciudadanos. Sobre la segunda de ellas proporcionaremos unas breves pero oportunas referencias en el epígrafe que sigue, ya que nos compete dirigir estas líneas hacia el primero de los ámbitos expuestos, al subjetivo.

Aunque posteriormente se ampliará el espectro al derecho internacional y supranacional, presentaremos la problemática que aquí traemos con la norma española de referencia en materia de discapacidad, *id est*, 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* (LGDPD, en adelante). Y es que, son los ordenamientos internos –eso sí, sobre la base proporcionada por el concepto internacional– los que se han encargado de perfilar o delimitar el concepto de persona con discapacidad en aras de otorgarle una protección específica. A estos efectos, se dispone en su artículo 4 (“titulares de los derechos”) lo siguiente:

*“1. 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.*

*2. Además de lo establecido en el apartado anterior, y a todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad 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 de total, absoluta o gran*

*invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.*

*Las normas que regulen los beneficios o medidas de acción positiva podrán determinar los requisitos específicos para acceder a los mismos”.*

De la lectura del precepto se desprende *prima facie* un terna de realidades distintas en el mismo plano de efectividad, a saber, un supuesto abstracto compuesto por situaciones de desigualdad provocadas por la interrelación de unas deficiencias de salud individuales con unas barreras del entorno, y dos supuestos muy precisos: quienes tengan reconocido administrativamente un grado de discapacidad igual o superior al 33% y, por equiparación a estos, los pensionistas por incapacidad permanente, excepto en el grado de parcial, y los de clases pasivas por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. En efecto, la locución preposicional que inicia la frase del segundo apartado (“además de”) se adiciona a la definición del apartado que le antecede para incluir una nueva circunstancia –como decimos, mucho más precisa– en forma de presunción *iuris et de iure*, a la que, además, se equipara otra situación. Todo ello, otorga una apariencia de equivalencia que queda reforzada con el vocablo “a todos los efectos”.

Pues bien, hemos de manifestar –y así lo trataremos de justificar en el presente– que, pese a la aparente facilidad de la dicción literal de la norma, si realizamos un análisis del proceso de refundición de la misma y la conjugamos con las disposiciones internacionales y supranacionales –principalmente la *Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006*<sup>1</sup> (CIDPD, en adelante)–, la conclusión a la que se ha de llegar es otra bien distinta a la anteriormente expuesta. Con ánimo de exponer en el presente estudio cual es el proceso a seguir para llegar a la interpretación –a nuestro juicio– acertada, adelantaremos ya el orden de importancia práctica de las distintas realidades en el reconocimiento de persona con discapacidad como sujeto de derechos en España. Nos encontramos al respecto con los mismos

---

<sup>1</sup> Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y ratificada por España el 23 de noviembre de 2007 junto a su Protocolo Facultativo, sin reservas ni declaración interpretativa alguna, entrando en vigor el 3 de mayo de 2008.

tres escalafones mencionados en el artículo 4 LGDPD, pero no en el mismo plano. El desarrollo y análisis de la problemática nos llevará a la siguiente conclusión:

A todos los efectos se considerará persona con discapacidad a quienes tengan reconocido un grado igual o superior al 33%; en relación a las materias concretas en las que expresamente se prevea también se equipará a estas las situaciones mencionadas en la segunda parte del primer párrafo del artículo 4.2<sup>2</sup> y, únicamente para una tipología de medidas las personas consideradas como tal de acuerdo con la definición proporcionada en el apartado primero.

Como se comprueba, la interpretación del precepto nos lleva a una solución muy distinta a la que otorga a siempre vista su dicción literal. Nos proponemos pues mostrar nuestro razonamiento hasta desembocar en esta idea; será entonces cuando concretemos para que tipologías de medidas previstas en nuestro ordenamiento socio-laboral será aplicable una realidad u otra. Tendremos que emprender el camino significando la importancia de la delimitación del colectivo, así como poniendo de relieve la concepción actual de la discapacidad, ambas cuestiones fundamentales para entender la problemática.

## **2. La necesidad de la delimitación jurídica para la protección y el tratamiento diferenciado**

Si bien ya en 1948 la *Declaración Universal de Derechos Humanos* proclamó que "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos" y garantizó en su artículo segundo que "toda persona tiene todos los derechos y libertades establecidos en esta Declaración, sin distinción de ningún tipo, como raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otro tipo"<sup>3</sup>, lo cierto es que del catálogo de derechos existentes para la generalidad de las

---

<sup>2</sup> Esto es, pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

<sup>3</sup> Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948.

personas, su titularidad por parte de determinados grupos parece restringida o, cuando menos, su ejercicio no se viene realizando en condiciones de igualdad real y efectiva. Basta con ojear determinados ámbitos concretos para corroborar lo que exponemos. Refiriéndonos al colectivo que nos ocupa, “las personas con discapacidad aún afrontan obstáculos considerables en el acceso a la asistencia sanitaria, la educación, el empleo y las actividades recreativas, así como en la participación en la vida política, y sufren un mayor riesgo de pobreza o exclusión social (28,4 %) que las personas sin discapacidad (18,4 %)<sup>4</sup>”. Si nos centramos en España, y la problemática en el empleo, en 2019, la tasa de actividad del colectivo era del 34%, la tasa de empleo 25,8% y la de paro un 23,9%, siendo la primera 43 puntos inferior a la ordinaria, la de empleo 41 puntos también inferior, y la tasa de paro 10 puntos superior a la general<sup>5</sup>.

El debate se sitúa por tanto no en el reconocimiento de derechos específicos sino en “garantizar a las personas con discapacidad el disfrute efectivo y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos sin discriminación<sup>6</sup>”. Surge aquí la necesidad de intervención del Derecho para corregir estas diferencias y hacer efectivo el ejercicio de los derechos del colectivo en condiciones de igualdad. Para ello no basta la mera prohibición de discriminación que se circunscribiría a la igualdad en un sentido liberal del término, sino que se habilita el trato diferencial para la consecución de una igualdad real y efectiva. En palabras de ALEXY “quien desee crear igualdad de hecho tiene que aceptar una desigualdad de iure<sup>7</sup>”. Queda diferenciada así la tutela antidiscriminatoria del trato diferencial, siendo denominadas las acciones de trato diferenciado como medidas de acción positiva<sup>8</sup>.

---

<sup>4</sup> Comisión Europea, *Una Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030*. (Bruselas: COM[2021] 101 final), 2.

<sup>5</sup> Datos EPA 2019.

<sup>6</sup> Quinn Gerard Y Degener Theresia, *Derechos Humanos y Discapacidad*, (Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas, 2002), 1.

<sup>7</sup> Alexy Robert., *Teoría de los derechos fundamentales*, (Madrid: C.E.C, 1993), 404.

<sup>8</sup> Este término se acoge de la traducción de “*affirmative action*”, procedente de Estados Unidos y aplicable en origen únicamente al ámbito de las relaciones laborales. Vid. Rey Martínez Fernando, *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo* (Madrid: Mc Graw hill, 1995), 57. Sobre el origen de la misma en el contexto internacional podemos ubicar los antecedentes de estas medidas en 1950 en la lucha contra la división de castas en la India para beneficiar a las castas y tribus registradas y que habían sido oprimidas u olvidadas durante siglos. En este sentido, Brown Graham y Langer, Arnim, “*Does affirmative action work?: Lessons from*

Lo propio queda patente en la regulación constitucional española, si conjugamos los artículos 1.1, 9.2, 14 y 49 CE. El primero de los preceptos citados, promulga la igualdad como *valor superior del ordenamiento jurídico*; por su parte, el artículo 9.2 consagra el principio de igualdad material, real o efectiva; el 14, el derecho de igualdad formal; y el 49, se dedica en exclusiva al colectivo que nos ocupa en garantía de sus derechos. La armonización de los mismos, tal y como ha venido aclarando el tribunal de garantías, no solo implica la abstención de los sujetos en conductas discriminatorias, lo que podríamos identificar como “prohibición de la discriminación”, sino que operan como un mandato a los poderes publico de promoción de actuaciones que persigan la consecución de la igualdad real y efectiva<sup>9</sup>. En base a ello se legitima la adopción de medidas materialmente desiguales para la consecución de la igualdad real. Así, en la STC 34/1981, de 10 de noviembre (FJ. 3) se dictamina que:

*“El art. 14 hace referencia inicialmente a la universalidad de la Ley, pero no prohíbe que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de diferenciar situaciones distintas y de darles un tratamiento diverso, que puede incluso venir exigido, en un Estado social y democrático de derecho, para la efectividad de los valores que la Constitución consagra con el carácter de superiores del Ordenamiento, como son la justicia y la igualdad (art. 1), a cuyo efecto atribuye además a los poderes públicos el que promuevan las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva (art. 9.3). Lo que prohíbe el principio de igualdad jurídica es la discriminación, como declara de forma expresa el art. 14 de la Constitución, es decir, que la desigualdad de tratamiento legal sea injustificada por no ser razonable”.*

Por tanto, en el estado social podríamos aceptar, sin género de dudas, que el derecho a la igualdad no se limita a la exigencia de trato formal, sino que

---

*around the world”, Foreign Affairs, 94, n°2, 2015: 49-56, accesible en <https://search.proquest.com/magazines/does-affirmative-action-work-lessons-around-world/docview/1658668598/se-2?accountid=14568>; y Ruiz Miguel Alfonso, “Discriminación inversa e igualdad”, en *El concepto de igualdad*. Valcárcel y Bernaldo de Quirós Amelia (Madrid: Pablo Iglesias, 1994), 78.*

<sup>9</sup> Es el principio de igualdad material (art. 9.2) el que impone al Estado la obligación de intervenir sobre la sociedad para la búsqueda y consecución de la igualdad de oportunidades, real y efectiva. Con base en ello se pueden tomar medidas en contra del principio de igualdad formal (art. 14) siempre dentro de los límites que admite nuestra Constitución.

ampara y promueve el derecho a ser tratado de forma desigual para, precisamente, la consecución de la igualdad material<sup>10</sup>.

Con todo, y volviendo sobre el colectivo que nos ocupa, cobrará especial relevancia la configuración legal de la noción de persona con discapacidad para hacer valer su protección tanto frente a las actuaciones discriminatorias como para el ejercicio de los derechos o las medidas concretas que le son reconocidos. Téngase en cuenta que la concreción de qué se entenderá por persona con discapacidad supondrá la fijación de una linde en la que quedarán de un lado sujetos beneficiarios de un especial tratamiento por parte de los poderes públicos en aras de facilitar su participación en la vida social y económica, y en el otro, sujetos que, por no reunir esas circunstancias o requisitos, quedarán fuera. Antes de estudiar la opción española en cuanto a la delimitación tenemos que centrarnos en la configuración de la noción de discapacidad en el nivel internacional, cuestión que tendrá especial relevancia para lo primero.

### **3. La Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad: ámbito subjetivo y tipologías de protección**

Tradicionalmente se ha considerado a la persona con discapacidad como un sujeto menos válido y necesitado de protección y, a consecuencia de ello, se le han venido negado o limitado, en una vertiente material, sus derechos inherentes como ser humano. No nos compete en el presente realizar un recorrido por la evolución de la concepción y el tratamiento de las personas con discapacidad a lo largo de la historia y el progresivo avance hacia el reconocimiento del *status* de sujeto de derechos –para lo que nos remitimos a estudios precisos sobre el particular<sup>11</sup>–, pero sí merece ser –si quiera– mencionado, en esta sede, el cambio de enfoque que paulatinamente se viene produciendo en la materia.

---

<sup>10</sup> Vid. Balaguer Callejón María Luisa, *Igualdad y Constitución Española* (Madrid: Tecnos, 2010), 68.

<sup>11</sup> Véase, entre otros, Palacios Rizzo Agustina, *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (Madrid: Cinca, 2008) o Aguado Díaz Antonio León, *Historia de las deficiencias* (Madrid: Escuela Libre Editorial, Colección Tesis y Praxis, 1995).

Podemos señalar al respecto que se ha ido realizando un proceso de humanización del colectivo<sup>12</sup> que se viene explicando por la doctrina en diferentes modelos teóricos. Así, partiendo desde unas etapas donde se practicaba, al considerar las causas de las deficiencias de salud originadas por cuestiones religiosas, la *eugenesia* o la *marginación* (modelo de la prescindencia), se pasa por explicar el problema desde una perspectiva científica que procura la “normalización” de la persona con discapacidad en interés de su curación (modelo médico o rehabilitador<sup>13</sup>), para llegar a un enfoque donde se pretende explicar que las causas originarias de la discapacidad son de índole social (modelo social). La perspectiva de la problemática se ha ido desplazando desde un eje original estrictamente individual, hacia otro en el que, cada vez más, se ha tenido en consideración el papel de la sociedad. Se ha ido paulatinamente transitando desde una óptica que percibía la discapacidad como una anomalía individual, hacia otra que contempla la desviación y las dificultades creadas por la sociedad.

No podemos continuar sin ocuparnos del último gran hito internacional en la materia que consagra jurídicamente el modelo social de la discapacidad, la *Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad*. Merece ser destacado en este punto dos aspectos importantes que nos marcarán el desarrollo del estudio y que quedan perfectamente expuestos en su artículo primero. Por un lado, y como no podía ser de otra forma, la definición de persona con discapacidad, *id est*:

*“Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.*

---

<sup>12</sup> Vid. Seoane Rodríguez, José Antonio, “La respuesta jurídica a la discapacidad: el modelo de los derechos”, en *La perspectiva de derechos humanos de la discapacidad: incidencia en la Comunidad Valenciana*. Blázquez Peinado María Dolores y Biel Portero Israel (Valencia: Tirant lo Blanch, 2012), 11 y ss.

<sup>13</sup> “la persona con discapacidad deja de ser excluida del mundo humano y adquiere la categoría de ser humano, pero enfermo. Frente a la exclusión prima ahora la reclusión o domesticación de la persona con discapacidad”. Vid. Seoane Rodríguez José Antonio, “La respuesta jurídica a la discapacidad: el modelo de los derechos”, *op. cit.* pág. 14.

Por otro, la elevación de la discapacidad a una cuestión de *Derechos Humanos*:

*“El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”.*

En relación al primero, se consolida el cambio de perspectiva a la que antes aludíamos. De esta forma, ya en el preámbulo<sup>14</sup> de la CIDPD se adelanta que los Estados partes reconocen “que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. Esta determinación del concepto de persona con discapacidad será clave para determinar quién es el sujeto de derechos en las normativas nacionales<sup>15</sup> para así, procurar la consecución de los objetivos allí propuestos, en definitiva, una igualdad real y efectiva de derechos. La incorporación al panorama internacional de este tratado de Derechos Humanos aporta al elenco de esta tipología de instrumentos un elemento más de la diversidad humana, un grupo vulnerable que se encontraba necesario de protección y fomento.

Desde esta base conceptual, la CIDPD consagra una serie de principios y derechos con implicaciones y compromisos directos asumidos por los Estados partes<sup>16</sup>. Al respecto de tales derechos surge el debate doctrinal en torno a si realmente hemos de considerar a los mismos como “nuevos derechos”, o se trata simplemente de afirmar la vigencia y extensión de los derechos de cualquier persona a las personas con discapacidad<sup>17</sup>.

---

<sup>14</sup> Apartado e).

<sup>15</sup> Obsérvese la similitud con la definición dada por el artículo 4.1 LGDPD, cuestión que posteriormente abordaremos.

<sup>16</sup> Los derechos sustantivos aparecen recogidos entre los artículos 5 y 30 de la Convención.

<sup>17</sup> Para Palacios Rizzo Agustina, *El modelo social de discapacidad*, op. cit. 270 a 272, esta cuestión es controvertida toda vez que desde los inicios de los debates se entendió que no se reconocerían nuevos derechos, sino que se garantizaría “a las personas con discapacidad el ejercicio en igualdad de condiciones, de los derechos ya reconocidos a todas las personas accesibilidad”. Sin embargo, considera que, si hemos de entender “la movilidad personal y la habilitación y rehabilitación como derechos, dado que esos derechos no se encuentran previamente reconocidos en los Tratados de Derechos Humanos Generales, podríamos afirmar, entonces, que el texto reconoce nuevos derechos, específicos, en el contexto de la

Dicho esto, se hace necesario concretar cuales son estos compromisos directos asumidos por los Estados partes, para lo que tenemos que centrarnos primeramente en el artículo 5 donde aparecen diferenciadas las medidas antidiscriminación de las de acción positiva. Respecto a las primeras, se fija en su apartado segundo que “los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo”. A estos efectos y en virtud del artículo 2 se entiende por discriminación “cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”, entre los que se incluyen “la denegación de ajustes razonables”<sup>18</sup>. Por otro lado, también se hace alusión a las a las medidas de

---

discapacidad”. En el mismo sentido, De Asís Roig Rafael, “Discapacidad y Constitución”, *Derechos y Libertades*, n. 29, *Época II*, 2013: 45: “Pues bien, a pesar de que ése pueda ser el sentido general de la Convención, es posible no obstante afirmar que este Tratado sí que reconoce unos nuevos derechos para las personas con discapacidad. Se trata, en algunos casos, de derechos que han sido tradicionalmente negados a este colectivo, y en otros, de auténticos nuevos derechos que tienen su origen en demandas específicas. En este sentido, es posible referirse a cuatro nuevos derechos que de manera explícita o de forma implícita están recogidos en la Convención. En concreto se trata del derecho a una igual capacidad jurídica, del derecho a la accesibilidad universal, del derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad, y del derecho al uso de la lengua de signos”. La misma visión parece compartir CUENCA GÓMEZ. al manifestar que “parece posible afirmar que este tratado sí contempla algunos –pocos– derechos que no aparecen previamente en otros tratados y que tampoco la Constitución española incorpora”, *Vid.* Cuenca Gómez Patricia, “Los Derechos fundamentales de las personas con discapacidad Un análisis a la luz de la Convención de la ONU”, *Cuadernos de la Cátedra de Democracia y Derechos Humanos*, núm. 7, 2012: 79. En sentido contrario: Series Lucy, “Disability and human rights”, en *Routledge handbook of disability*. Watson Nick y Vehmas Simo, Segunda Ed. (Nueva York: Routledge, 2020), 77; Kayess Rosemary y French Phillip., “Out of Darkness into Light? Introducing the Convention on the Rights of Persons with Disabilities”, *Human Rights Law Review*, Vol. 8, 2008: 32 y 33, (accesible en: [https://www.researchgate.net/publication/249278055\\_Out\\_of\\_Darkness\\_into\\_Light\\_Introducing\\_the\\_Convention\\_on\\_the\\_Rights\\_of\\_Persons\\_with\\_Disabilities](https://www.researchgate.net/publication/249278055_Out_of_Darkness_into_Light_Introducing_the_Convention_on_the_Rights_of_Persons_with_Disabilities)), partiendo de que los preceptos relativos a la movilidad, accesibilidad, etc. son “medidas de igualdad universal”. También en sentido contrario, De Lorenzo García Rafael, *Discapacidad, sistemas de protección y trabajo social* (Madrid: Alianza Editorial, 2019), 189.

<sup>18</sup> Dispone el mismo precepto que “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”. Véase un estudio riguroso sobre los ajustes razonables en Gutiérrez Colominas David, “La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: origen, evolución y configuración actual. Una perspectiva desde el derecho comparado y el derecho español” (Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, 2018).

acción positiva en este mismo precepto al establecerse en el apartado cuarto que “no se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad”.

Invitamos ahora a trasladarnos a lo dispuesto en el artículo 27, precepto regulador del ámbito material sobre el que incidimos en este estudio, *id est*, el “Trabajo y empleo”. Centrándonos en el primer apartado, puesto que el segundo se limita a reconocer el derecho de las personas con discapacidad a no ser “sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio”, diferenciamos nuevamente: la protección antidiscriminatoria, que la podemos identificar en el “derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás”, y más concretamente en la prohibición de “la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables”; y la posibilidad de adopción de medidas de acción positiva, que se atisba en el elenco de posibilidades concretas para salvaguardar y promover el derecho al trabajo y se recoge explícitamente en la letra h) que establece que la obligación de promover “el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, *que pueden* incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas<sup>19</sup>.

Con base a lo anterior podríamos incluir este instrumento como de “legislación anti-discriminación”<sup>20</sup>, el cual, mediante el fomento de conductas

---

<sup>19</sup> Algunos autores en momentos previo a la elaboración de la Convención estimaban necesario que la misma regulase medidas de acción positiva de carácter internacional, algo que como se comprueba, no se ha conseguido. Véase en este sentido a García Añón José, “Los derechos de las personas con discapacidad y las medidas de acción afirmativa en el ordenamiento jurídico español. Algunos apuntes en relación a la propuesta de Convención internacional amplia e integral para proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad” en *Los derechos de las personas con discapacidad: perspectivas sociales, políticas, jurídicas y filosóficas*. Campoy Cervera Ignacio (Madrid: Dykinson, 2004), pág. 80.

<sup>20</sup> “el Tratado contiene una serie de derechos sustantivos, como el derecho a la educación, el derecho a la salud, el derecho al empleo, entre otros, pero dichos derechos son abordados desde la perspectiva y desde la fórmula de la no discriminación, utilizando las herramientas del derecho

antidiscriminatorias y el reproche de las conductas discriminatorias tiende a la consecución de la igualdad material del colectivo. Consideramos pues, que únicamente los principios antidiscriminatorios tendrán una aplicación directa e inmediata en nuestro Ordenamiento jurídico toda vez que se han incorporado al mismo conforme a lo establecido en el artículo 96.1 CE. Sin perjuicio de lo anterior, resulta patente la labor incentivadora y de fomento de la CIDPD en la adopción de medidas de acción positiva, las cuales serán contempladas y desarrolladas por los respectivos Estados parte de la misma.

La aplicación de lo hasta aquí expuesto cobra vital importancia para lo que nos ocupa. Obsérvese que los compromisos adquiridos por España respecto a la prohibición de discriminación tendrán eficacia directa teniendo en consideración el concepto de discapacidad reconocido por la CIDPD; por el contrario, las medidas que se regulen de forma suplementaria podrán exigir determinados requisitos adicionales a los contemplados en aquella definición. Nos acercamos a los términos de la problemática que aquí pretendemos exponer y perfilar. Cabe advertir, que si bien hemos señalado a la CIDPD como instrumento paradigmático en la materia, es de aplicación en España otra normativa internacional, y supranacional, de similar objeto antidiscriminatorio. Es destacable, en lo que respecta al derecho derivado producido en el seno de la Unión Europea, la *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*<sup>21</sup>, en la cual, el concepto de persona con discapacidad habrá de interpretarse conforme a la Convención y ello puesto que la misma fue ratificada también por la Unión Europea el 26 de noviembre de 2009<sup>22</sup>.

---

antidiscriminatorio". Vid. Palacios Rizzo Agustina, *El modelo social de discapacidad, op. cit.* pág. 269.

<sup>21</sup> Establece su artículo primero lo siguiente: "La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato".

<sup>22</sup> Decisión del Consejo [2010/48/CE], DOUE 27-1-2010, Serie L 23/35. Respecto a la utilización del concepto de discapacidad recogido en la CIDPD véase, entre otras, la STJUE de 1 de diciembre de 2016 en el asunto C-395/15 ("caso Daouidi") a la que posteriormente aludiremos y en la que, en el punto 42, se expresa lo siguiente: "a raíz de la ratificación por la Unión de la Convención de la ONU, el Tribunal de Justicia ha estimado que el concepto de «discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78 debe entenderse como referido a una limitación, derivada

Habiendo, siquiera, esbozado el panorama internacional resultante tras la Convención Internacional en lo relacionado con la discapacidad y el empleo; esto es, concepto y definición y la tipología de medidas allí previstas, hemos de descender ahora a la materialización de los mismos en la normativa española. Nos centraremos de manera principal en la ya presentada Ley básica de discapacidad, la LGDPD, la cual contiene la delimitación de persona con discapacidad a efectos de lo que nos compete.

#### **4. La delimitación subjetiva en la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad**

Tomando como punto de partida el modelo social consagrado jurídicamente en la CIDPD, los ordenamientos internos de cada país habrán procurado –con mayor o menor rigor y acierto– acoger el concepto de persona con discapacidad dispuesto en esta norma internacional para dar cumplimiento a lo en ella establecido. En el caso de España hemos expuesto, en sede introductoria, cual ha sido la opción legislativa al respecto, que se contiene hoy en el artículo 4 LGDPD<sup>23</sup>. Recuérdese, un reconocimiento de titulares de derechos por tres vías situadas *a priori* al mismo nivel: una primera, que ahora estamos en situación de asimilar al concepto de discapacidad la Convención, y que sin duda, es respetuosa con el espíritu de la misma, el modelo social de la discapacidad; una segunda vía para personas con un reconocimiento de grado de discapacidad igual o superior al 33% y, otra tercera, por equiparación, que hace alusión a las personas reconocidas con una incapacidad permanente en grado de total, absoluta o gran invalidez y a los pensionistas de clases pasivas por jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

---

en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas, a largo plazo, que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores”.

<sup>23</sup> En su Exposición de Motivos se menciona expresamente a la CIDPD, indicando que “supone la consagración del enfoque de derechos de las personas con discapacidad, de modo que considera a las personas con discapacidad como sujetos titulares de derechos y los poderes públicos están obligados a garantizar que el ejercicio de esos derechos sea pleno y efectivo”.

No obstante, es el precepto 2. a) el que contiene la definición de discapacidad y lo hace con un tenor literal cuasi idéntico al de la Convención, únicamente mutan los vocablos, referidos a las deficiencias, “a largo plazo” por “previsiblemente permanentes”, lo que supone para algunos autores la pérdida de vigencia de la norma nacional<sup>24</sup>, aunque ciertamente, estamos ante un escollo superable mediante “una interpretación integradora y sistemática de la norma<sup>25</sup>”. A pesar de esta definición los titulares de los derechos están regulados en el precitado artículo 4, encontrándonos a estas alturas en posición de atisbar las diferencias entre este y el precepto internacional, las cuales van más allá del volumen de uno y otro. Así, partiendo desde un concepto similar al recogido en la CIDPD, la LGDPD reconoce y equipara los efectos jurídicos de la discapacidad a otras realidades distintas. La situación se agrava si nos percatamos que estamos ante un texto refundido y –como detenidamente analizaremos a continuación– el concepto de la Convención es incorporado por el Ejecutivo a la norma legal con la cualidad de producir efectos, *ex novo*, en el proceso de refundición. Además, las normas refundidas tenían ámbitos subjetivos y materiales distintos que se unifican sin distinguos en esta.

#### 4.1. El proceso de refundición

Con carácter previo a la exposición del proceso de refundición y a las vicisitudes acaecidas durante el mismo y sus repercusiones jurídicas, debemos describir el panorama legislativo previo en la materia, siendo necesario destacar principalmente dos normas que copaban la ordenación básica de la discapacidad hasta el año 2013.

En primer término, hemos de señalar la *Ley 13/1992, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos* (en adelante LISMI), nacida para

---

<sup>24</sup> “pareciendo querer evitar así la posibilidad de una deficiencia, aun correspondiendo a un largo plazo” Márquez Prieto Antonio y Vila Tierno Francisco, “Derecho a la vida, a la personalidad, integridad, independencia e inclusión” en *La protección Jurídico-Social de las personas con discapacidad. Un enfoque integral y exhaustivo*. Monereo Pérez, José Luís, Moreno Vida, María Nieves, Márquez Prieto Antonio, et. al. (Murcia: Laborum, 2021), 214.

<sup>25</sup> Pérez Pérez Jorge, *La discapacidad y el empleo en las administraciones públicas* (Barcelona: Estudios de Relaciones Laborales, 2017), 23.

garantizar y desarrollar los derechos constitucionales que se derivan de los preceptos 1.1, 9.2, 14 y 49<sup>26</sup> antes mencionados, y que marcará un “punto de inflexión” en el ordenamiento español al conseguir grandes avances para el colectivo<sup>27</sup>, tras el establecimiento de un importante elenco de derechos específicos y medidas de acción concretas en los ámbitos social, educativo y laboral, entre las que se encontraban, en el ámbito del empleo, entre otras, la cuota de reserva de empleo (art. 38)<sup>28</sup>.

Posteriormente y con el objeto de complementar la regulación de la LISMI<sup>29</sup>, entra en vigor en nuestro ordenamiento una norma de protección antidiscriminatoria, la *Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad* (LIONDAU, en adelante). La misma, fuertemente inspirada en el modelo social<sup>30</sup> pivota sobre dos ejes distintos a la acción positiva: la “lucha contra la discriminación” y la “accesibilidad universal”.

Merece ser señalado en este punto los distintos ámbitos subjetivos que tenían una y otra Ley. En este sentido, mientras que la LISMI supeditaba el reconocimiento del derecho a la aplicación de los beneficios que en ella se contenían a los “minusválidos<sup>31</sup>” previo procedimiento, “de manera

---

<sup>26</sup> Dispone su artículo primero que “los principios que inspiran la presente Ley se fundamentan en los derechos que el artículo cuarenta y nueve de la Constitución reconoce, en razón a la dignidad que les es propia, a los disminuidos en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales para su completa realización personal y su total integración social, y a los disminuidos profundos para la asistencia y tutela necesarias”.

<sup>27</sup> Vid. García Sabater Antonio Borja, *El tribunal supremo vuelve a establecer la necesaria distinción entre discapacidad e incapacidad permanente laboral*, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm 221/2019, (Cizur Menor, Estudios Aranzadi S.A.U., 2019)

<sup>28</sup> Ciertamente la referida medida la podemos identificar en nuestro ordenamiento desde el *Decreto 2531/1970, de 22 de agosto sobre empleo de trabajadores minusválidos*, aunque fue la LISMI la que la recuperó tras su derogación por el *Real Decreto 1327/1981, de 19 de junio, sobre programa de empleo para trabajadores minusválidos*.

<sup>29</sup> Se expresa en la Exposición de Motivos que “se considera necesario promulgar otra norma legal, que la complemente y que sirva de renovado impulso a las políticas de equiparación de las personas con discapacidad”.

<sup>30</sup> Algo que se desprende también de su Exposición de Motivos: “hoy es sabido que las desventajas que presenta una persona con discapacidad tienen su origen en sus dificultades personales, pero también y sobre todo en los obstáculos y condiciones limitativas que en la propia sociedad, concebida con arreglo al patrón de la persona media, se oponen a la plena participación de estos ciudadanos”.

<sup>31</sup> El artículo 7 establecía que: “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”. Esto derivó en la exigencia de que para ser

personalizada”, y “por el órgano de la Administración que se determine reglamentariamente<sup>32</sup>”, la LIONDAU, tras la modificación realizada por la *Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, configuraba su ámbito subjetivo, de acuerdo con su artículo 1.2, a todas las personas con discapacidad entendidas conforme a la definición de la Convención Internacional; si bien supeditaba la aplicación de las medidas que en ella se contenía a las personas con reconocimiento de grado igual o superior al 33% y, de forma novedosa, a los pensionistas de IP y clases pasivas a los que reiteradamente nos venimos refiriendo<sup>33</sup>. Quedaban así configuradas las dos vías para acceder al reconocimiento de persona con discapacidad a efectos jurídicos, el grado en porcentaje mínimo del 33% y la equiparación de situaciones de incapacidad laboral.

Pues bien, con la llegada de la CIDPD se hizo necesaria en nuestro país una norma que promocionara y asegurara, en concordancia con su artículo 4, “el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad”. Con ese objeto, y con la aspiración de superar el modelo médico-rehabilitador que hasta ahora había impregnado el tratamiento normativo español de la discapacidad, se dicta la *Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, la cual contenía, en su disposición adicional segunda, un mandato al Gobierno para la elaboración y aprobación

---

considerado persona con discapacidad era necesario el reconocimiento –por los órganos competentes de las Comunidades Autónomas– del grado mínimo del 33%. Este porcentaje se introdujo en virtud del artículo primero del *Decreto 2531/1970, de 22 de agosto, en materia de reconocimiento de la condición de minusválido*.

<sup>32</sup> Artículo 7.2 LISMI.

<sup>33</sup> Pese a que, en primer párrafo de este precepto había alusión al concepto de la Convención, dos párrafos más abajo se establecen que: “Ello no obstante, a los efectos de esta Ley, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. En todo caso, se considerarán 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 de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad”. Adviértase que la redacción de este precepto ya produjo importantes dudas interpretativas. Seguidamente nos ocuparemos de exponerlas.

antes del 31 de diciembre de 2013<sup>34</sup>, de un Texto Refundido en el que se regularizara, aclarara y armonizaran: la LISMI; la LIONDAU y la *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*. Dando cumplimiento –en segunda instancia<sup>35</sup>– al plazo otorgado, el 3 de diciembre de 2013 se publica en el BOE la LGDPD, texto que compendia las “tres leyes clave en lo que concierne al estatuto jurídico de las personas con discapacidad<sup>36</sup>”, a las que nos hemos referido, poniendo fin a “una llamativa y no bien explicada dispersión legislativa en materia de discapacidad, caracterizada por la existencia, desde hace más de diez años, de una suerte de Ley de primera generación, la LISMI (1982) y una Ley de segunda generación, la LIONDAU (2003)<sup>37</sup>”.

#### 4.2. Los problemas derivados de la fusión legislativa

Allende del contenido de la Ley 49/2007, texto tipificador de infracciones y regulador de sanciones, las normas de contenido sustantivo unificadas, la LISMI y la LIONDAU, fusionaron tanto sus medidas –de distinta índole–, como sus ámbitos subjetivos de aplicación. Es más, los titulares de los derechos fueron ampliados sin distinción alguna al concepto de discapacidad de la CIDPD, cuestión que antes no se contemplaba en ninguna de ellas. Fue en este momento cuando se producen –a nuestro juicio– las imperfecciones que aún perduran en la dicción literal de la LGDPD, y que generan no pocos problemas interpretativos e inseguridades.

Consecuentemente, tras la refundición, los beneficios con categoría de acciones positivas que se contenían en la LISMI ya no quedan circunscritos, según el texto legal, a las personas con un determinado grado de discapacidad

---

<sup>34</sup> Este plazo otorgado, que inicialmente fue de un año, fue ampliado hasta el indicado en virtud de la disposición final quinta de la Ley 12/2012, de 26 de diciembre, de medidas urgentes de liberalización del comercio y de determinados servicios.

<sup>35</sup> Véase nota anterior.

<sup>36</sup> Vid. Esteban Legarreta Ricardo, “Puntos clave en perspectiva laboral del nuevo texto refundido de ley de derechos de las personas con discapacidad”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Nº 127, 2014, 48.

<sup>37</sup> *Ibidem*. 50.

reconocido, sino que se amplían a las personas con reconocimiento de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, pensionistas de clases pasivas con pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, y además, de acuerdo con el artículo 4.1 TRLGDPD, a toda persona con discapacidad de acuerdo al concepto de la CIDPD. A la par, las medidas antidiscriminatorias de la LIONDAU, que ya figuraban previstas para las personas con discapacidad reconocidas administrativamente y las equiparadas a estas, se amplían formalmente<sup>38</sup> a las personas con discapacidad de acuerdo con el modelo social.

Resulta evidente la alteración del mandato legislativo, que en este epígrafe se analiza, por parte del ejecutivo. Sin perjuicio de reconocer como idónea la ampliación realizada en virtud del artículo 4, atendiendo a la concepción actual de la discapacidad, hemos de refutarla por motivos de forma debido a la extralimitación de las funciones del ejecutivo, toda vez que entre sus facultades no se podía encontrar la ampliación de los titulares de las medidas de las dos normas refundidas.

## **5. Proyección real de las tres realidades reconocidas**

Pasamos a valorar, haciendo especial referencia al ámbito del empleo, y siguiendo el orden que marca la LGDPD, la eficacia real de los distintos niveles de reconocimiento jurídico de persona con discapacidad que contempla hoy la precitada norma.

### **5.1. La persona con discapacidad conforme al modelo social**

Haciendo un esfuerzo por ajustar el ámbito subjetivo de aplicación de la norma a la definición de discapacidad surgida de la CIDPD se reconoce en el apartado 4.1 como titulares de los derechos de la LGDPD a “aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan

---

<sup>38</sup> Materialmente ya lo estaban debido a la aplicación directa de la CIDPD.

impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”.

Como se ha podido comprobar esta previsión se introduce *ex novo* por el ejecutivo en el proceso de refundición ya que, pese a que estuviese prevista una definición similar de persona con discapacidad en la LIONDAU<sup>39</sup>, la misma supeditaba los derechos, “a los efectos de esta Ley”, al reconocimiento administrativo de grado o a la equiparación. Esta disfunción nos ha de llevar a cuestionar la eficacia real de este primer inciso del artículo 4 LGDPD. Entendemos que en ningún caso el ejecutivo estaba habilitado para ampliar las medidas de acción positiva contenidas en la LISMI a esta nueva realidad. Ciertamente el artículo 4.2 recoge en su segundo apartado que “las normas que regulen los beneficios o medidas de acción positiva podrán determinar los requisitos específicos para acceder a los mismos”; sin embargo, respecto a las medidas contenidas en este texto legal no se contemplan especialidades algunas. Dicho esto, en tanto y en cuanto las medidas incorporadas por la refundición desde la LISMI se encontraban sometidas para su ejercicio al reconocimiento previo del grado de discapacidad, entendemos que materialmente siguen estándolo. Ahondaremos un poco más sobre este particular en el siguiente apartado. No obstante, señalamos que esta visión que acabamos de exponer no es compartida por algunos autores que manifiestan que:

*“hoy debe entenderse que las disposiciones que establecen medidas de acción positiva referidas genéricamente a trabajadores con discapacidad (o “minusválidos”, en la denominación antigua) se dirigen a todas ellas, es decir, a quienes se incluyen en la definición del artículo 4.1 LGDPD, aunque no alcancen el grado del 33%, que ya no es un requisito para ser considerado persona con discapacidad”.*<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> Su artículo 1.2 recogía una definición idéntica a la contenida en la Convención que fue ligeramente mutada en la refundición tras variar el vocablo “a largo plazo” por “previsiblemente permanentes”.

<sup>40</sup> Martínez-Pujalte Antonio Luis y Fernández Orrico Francisco Javier, “El concepto de discapacidad a partir de la Convención de Naciones Unidas”, *Anales de Derecho y Discapacidad*, nº. 1, 2016, 25. En el mismo sentido, Gutiérrez Colominas David, “La regulación española de la cuota de empleo de personas con discapacidad y medidas alternativas. Reflexiones y propuestas de mejora a propósito de su compatibilidad con la Convención Internacional sobre los Derechos

Conclusión distinta hemos de alcanzar en lo relativo a las medidas de antidiscriminación y los ajustes razonables. Si bien para estas medidas se amplía igualmente en la LGDPD su ámbito subjetivo, lo cierto es que, en virtud del artículo 96.1 CE, ya teníamos una disposición de derecho interno que las reconocía, la CIDPD. Las consecuencias de ello ya las hemos experimentado a consecuencia de importantes resoluciones del TJUE, recuérdese –a modo ejemplificativo– la por todos conocidas *Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 1 de diciembre de 2016* (asunto C-395/15), en la que se considera la discriminación por motivos de discapacidad en un supuesto de incapacidad temporal sin ningún tipo de reconocimiento de la primera de las situaciones<sup>41</sup>. En lo que respecta a la jurisdicción interna, “de manera lenta pero crecientemente positiva, nuestros tribunales y, especialmente, el Supremo y el Constitucional, comienzan a pronunciarse sobre la aplicación de la Convención en el derecho español, aunque todavía no disponemos de un corpus jurisprudencial suficiente<sup>42</sup>”. Dicho esto, paulatinamente se va asumiendo este compromiso por parte de nuestros tribunales, a modo ejemplificativo, señalamos la reciente Sentencia del Tribunal Constitucional de 15 de marzo de 2021, por la

---

de las Personas con Discapacidad”, *Documentación Laboral*, N° 120, 2020, 56, en relación a la medida de reserva de empleo que se encontraba regulada en la LISMI quien expresa que “el cambio normativo del concepto de persona con discapacidad ha afectado a las personas trabajadoras que pueden ser contratadas por el empresario para cumplir con esta obligación. (...) En efecto, la configuración actual permite ya no sólo la contratación de trabajadores que ostenten el reconocimiento administrativo de un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, sino también aquellos 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”.

<sup>41</sup> Véase el punto 69 de la citada sentencia, que dictamina que “*el hecho de que el interesado se halle en situación de incapacidad temporal, con arreglo al Derecho nacional, de duración incierta, a causa de un accidente laboral no significa, por sí solo, que la limitación de su capacidad pueda ser calificada de «duradera», con arreglo a la definición de «discapacidad» mencionada por esa Directiva, interpretada a la luz de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada en nombre de la Comunidad Europea por la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009. Entre los indicios que permiten considerar que tal limitación es «duradera» figuran, en particular, el que, en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio, la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o el que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha persona*”. Véase el mismo sentido, más recientemente, la STJUE de 26 de enero de 2021 (asunto C-16/19).

<sup>42</sup> De Lorenzo Garcia Rafael, “Reforma social de la constitución: comentarios y reflexiones al artículo 49”, *Anales del derecho y la discapacidad*, N° 3, 2018, 32. Véase en el mismo sentido la STC 3/2018, de 22 de enero.

que resuelve el recurso de amparo nº 2950-2018 y en la que se considera vulnerado el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de discapacidad a un funcionario que tenía reconocimiento administrativo de discapacidad en grado del 10% por la denegación de realización de ajustes razonables<sup>43</sup>.

## 5.2. La persona con grado de discapacidad reconocido administrativamente

Llegados a este punto, se habrá percatado, quien lea estas líneas, que las personas que hayan obtenido un reconocimiento administrativo de grado de discapacidad igual o superior al 33% por el procedimiento reglamentario correspondiente serán las únicas consideradas como tal a todos los efectos. En efecto, solo esta previsión era contemplada de forma uniforme tanto en la LISMI como en la LIONDAU. Pero, es más, podemos admitir que este será el único supuesto habilitante para el acceso a las medidas de acción positiva contenidas en la LISMI. A este respecto, obsérvese como en el punto 4.2 del *Criterio Técnico 98/2014 de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social* relativo al cumplimiento de la obligación de cuota reserva, se considera como persona trabajadora con discapacidad computables de forma exclusiva a las fijadas como tal en el artículo 4.2 LGDPD, incluyéndose tanto a las que tenga un reconocimiento de grado igual o superior al 33% como a las reconocidas de Incapacidad Permanente por equiparación. No obstante, esta última consideración ha sido descartada por nuestro Tribunal Supremo como analizaremos en el siguiente apartado. Podemos concluir por tanto que únicamente serán estimadas a estos efectos como personas con discapacidad las que tengan grado reconocido igual o superior al reiterado porcentaje.

---

<sup>43</sup> Obsérvese que en la resolución del recurso de apelación la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional, argumentó el rechazo de la discriminación por discapacidad en que el demandante quedaba extramuros del "ámbito subjetivo" de la LGDPD al no tener reconocido grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento conforme al art. 4.2 LGDPD. Véase el antecedente 2 j) de la referida sentencia. Se indica al respecto por el tribunal de garantías que "La aplicación de la cláusula del artículo 10.2 CE conlleva que, en este tipo de casos, el Tribunal otorgue especial relevancia exegética a la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de 13 de diciembre de 2006".

Ciertamente estimamos este requisito como positivo dada su utilidad práctica en aras de acreditar la discapacidad para ser beneficiario de medidas concretas, así el reconocimiento previo del supuesto de hecho por parte de la Administración repercute en forma de mayor seguridad jurídica en el acceso a las mismas. Así lo entiende WADDINGTON, L.:

*“Las definiciones de discapacidad utilizadas a los efectos de la ley de no discriminación, en la medida en que existan, son diferentes de las definiciones de discapacidad utilizadas para determinar la elegibilidad para el empleo bajo un esquema de cuotas, siendo este último de alcance mucho más limitado. Para entrar en un esquema de cuotas, las personas deben estar formalmente reconocidas y registradas como discapacitadas, lo que requiere una definición formalizada y un procedimiento de evaluación”<sup>44</sup>.*

Igualmente, así se prevé de manera explícita en otras medidas de acción positiva, de índole socio laboral, como pueden ser las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social reguladas en la *Ley 43/2006, de 29 de diciembre, de bonificaciones de cuotas*<sup>45</sup>.

Con todo, habiendo admitido la pertinencia de un mecanismo previo que evalúe y certifique la situación de discapacidad para el acceso a las medidas de acción positiva contenidas en nuestra legislación, consideramos que el actual procedimiento, esto es, el regulado en el *Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía*, es contrario a la concepción actual de la discapacidad. Sin poder ahondar en demasía sobre las problemáticas que plantea esta

---

<sup>44</sup> Vid. Waddington Lisa, “The Relationship between Disability Non-Discrimination Law and Quota Schemes: A Comparison between Common Law and Civil Law Jurisdictions in Europe Forthcoming”, en *Anti-Discrimination Law in Civil Jurisdictions*. Edits. Havelková Barbara. Y Möschel (TBD, Accesible en: <https://ssrn.com/abstract=3246883>), 23.

<sup>45</sup> Dispone su artículo 2.5) lo siguiente: “Para tener derecho a los beneficios establecidos en este apartado los trabajadores con discapacidad deberán tener un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, o la específicamente establecida en cada caso. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, así como los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad”.

cuestión –para lo que nos remitimos a otros estudios doctrinales<sup>46</sup>–, diremos que el mismo no evalúa suficientemente los factores sociales que originan –junto a las deficiencias– la discapacidad. Este sistema de valoración ha merecido las críticas del el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad:

*“Preocupa al Comité que varias leyes y políticas nacionales, regionales y municipales, en particular el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (2013) y la Ley de Promoción de la Autonomía Personal (2006), no estén en consonancia con la Convención ni con el modelo de discapacidad basado en los derechos humanos. Al Comité le preocupa que esta falta de armonización dé lugar a la utilización del modelo médico de la discapacidad, en el marco del cual las personas son clasificadas según el diagnóstico y excluidas del amplio alcance previsto en la Convención, según la cual la discapacidad se reconoce en relación con las deficiencias y las barreras presentes en el entorno social, sobre todo en el caso de la discapacidad psicosocial”<sup>47</sup>.*

### 5.3. Las situaciones de equiparación al grado administrativo

Nos referiremos en estas líneas a la equiparación del grado de discapacidad en el 33% con las situaciones de Incapacidad Permanente y a los pensionistas de clases pasivas por jubilación o retiro por IP o inutilidad. Quizás nos encontremos ahora en el apartado más intrincado debido a los vaivenes jurisprudenciales sobre el particular, y a la fórmula para descifrar cuando una situación de incapacidad permanente puede equipar sus efectos jurídicos con el grado de discapacidad. En efecto, como se recordará, esta equiparación se incorpora como consecuencia de su previsión en la LIONDAU. Fue ya a la

---

<sup>46</sup> Véase, entre otros: Martínez-Pujalte Antonio Luis y Fernández Orrico Francisco Javier, *“El concepto de discapacidad a partir de la Convención de Naciones Unidas” op. cit.* 16 y ss. o Pérez Pérez Jorge, *La discapacidad y el empleo en las administraciones públicas, op. cit.* 28.

<sup>47</sup> COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, *Observaciones finales sobre los informes periódicos segundo y tercero combinados de España*, Aprobadas por el Comité en su 21er período de sesiones (11 de marzo a 5 de abril de 2019) (CRPD/C/ESP/CO/2-3), pág. 2. En nuestro país el CERMI viene reclamando una reforma del baremo desde tiempo atrás para adaptarlo al “modelo social”. Véase, CERMI, *Derechos Humanos y Discapacidad: Informe España 2010* (Madrid: Cinca, 2011), 12 y 111.

entrada en vigor de esta, en 2003, cuando se comenzó a plantear si esta novedosa igualación de efectos se proyectaba únicamente para las previsiones contenidas en la precitada norma, o a todo el ordenamiento jurídico. Tras las posturas contradictorias que mantenían los Tribunales Superiores de Justicia en el territorio español<sup>48</sup>, el Tribunal Supremo en el año 2007<sup>49</sup> se pronunció sobre el alcance de la cuestión en el sentido de limitar la aplicación de la asimilación a los únicos efectos de la LIONDAU. En este sentido, el STS establece que “esa homologación automática del 33% sólo surtirá efectos, sin ningún otro requisito administrativo o burocrático, cuando se trate de acceder a algunos de los supuestos o beneficios que de la Ley 51/2003 deriven<sup>50</sup>”.

Sin embargo, esta doctrina del Tribunal Supremo parecía sucumbir ante la entrada en vigor de la LGDPD y el nuevo escenario de equiparación más asentado y firme en cuanto a sus fundamentos. Piénsese que, ahora es el propio precepto el que reconoce expresamente la equiparación con la formula “a todos los efectos”, lo que nos llevaría a pensar que es expansible a todo nuestro ordenamiento. Pues bien, el Tribunal Supremo se plantea la cuestión en sus sentencias nº 992, 993 y 994 de 29 de noviembre de 2018<sup>51</sup>, concluyendo que el precepto 4.2 ha vulnerado los límites extrínsecos al mecanismo de delegación, o lo que es lo mismo, ha incurrido en *ultra vires*, por “modificar el contenido de las normas legales que debía integrar en el texto refundido”<sup>52</sup>:

---

<sup>48</sup> Véase a favor de la equiparación para todo el ordenamiento jurídico, entre otras, la STSJ de Extremadura de 21 de diciembre de 2006 (rec. 641/2006). En sentido contrario, entre otras, la STSJ de Navarra de 19 de abril de 2006 (rec. 26/2006).

<sup>49</sup> Véase las Sentencias del Tribunal Supremo de fecha 21 de marzo de 2007 [RJ 2007, 3539 y RJ 2007, 4999], que fueron seguidas por muchas más, entre otras, por las de 29 de mayo de 2007 [RJ 2007, 7568] o la de 19 de julio de 2007 [RJ 2007, 7395]

<sup>50</sup> Sentencia de 29 de enero de 2008 (RJ 2008\2063)

<sup>51</sup> Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 29 de noviembre de 2018 núm. 992/2018 [RJ 2018, 5846]; 993/2018 [RJ 2018, 5942]; y 994/2018 [RJ 2018, 6053]. Doctrina que a su vez a sido reiterada por otras resoluciones. Véase más recientemente, la STS de 29 de febrero de 2020 [2020, 1141].

<sup>52</sup> En las referidas resoluciones se formula un voto particular de la Magistrada Excm. Sra. Doña Rosa María Viroles Piñol, al que se adhieren el Magistrado Excmo. Sr. D. Fernando Salinas Molina y el Magistrado Excmo. Sr. D. Jose Manuel López García de la Serrana, al considerar que no se incurre en exceso de delegación normativa en tanto que la finalidad de la Ley 26/2011 es la adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos con Discapacidad por tanto se da una autorización amplia para la refundición, máxime, además, “cuando el concepto de discapacitado no tiene una definición para las distintas ramas del Derecho”. En este sentido es cierto que la definición de discapacidad en la LGDPD en su apartado segundo no se realiza en sintonía de la CIDPD, sin embargo, compartimos el sentido del fallo y la *ratio decidendi*, en tanto que el ámbito al que se extiende no tiene amparo en la CIDPD, ya que estamos ante

*“el RD Legislativo 1/2013 ha incurrido en un exceso en el mandato de legislación delegada conferido al modificar el contenido de las normas legales que debía integrar en el texto refundido. Modificación que es de carácter sustancial puesto que llega hasta el punto de reconocer un grado de discapacidad del 33% " a todos los efectos" a los pensionistas de incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, y no exclusivamente a los efectos de aquella Ley, variando de esta forma y de manera esencial el mandato recibido del legislador”.*

En definitiva, el TS prohíbe la asimilación que la Ley realiza por haberla implementado el ejecutivo sin autorización legal y sustituyendo la frase “a los efectos de esta ley” por la de “a todos los efectos”. Para hacer efectiva su inaplicación, el Tribunal Supremo, apoyándose en la STC 47/1984, 4 de Abril de 1984, señala que según lo dispuesto en el artículo 86.2CE, “el control de los excesos de la delegación legislativa corresponde no sólo al Tribunal Constitucional, sino también a la jurisdicción ordinaria”, y recuerda que estos tribunales ordinarios podrán identificar estos extremos y “atribuir valor de reglamento a la norma que sobrepase aquella habilitación y entrar a valorarlo para proceder a su inaplicación”.

En concordancia con lo anterior, exclusivamente será válida la equiparación en dos supuestos: en las medidas previstas para las personas con discapacidad reguladas expresamente en la derogada LIONDAU, las cuales – como vimos– eran de contenido antidiscriminatorio y a las que *per se* le resulta de aplicación, el concepto de discapacidad de la CIDPD; o cuando una norma de rango legal así lo prevea expresamente<sup>53</sup>.

---

una situación distinta a la incapacidad. Véase tal diferenciación en García Sabater Antonio Borja, *El tribunal supremo vuelve a establecer la necesaria distinción entre discapacidad e incapacidad permanente laboral op. cit.*

<sup>53</sup> Como es el caso del artículo 2.5 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, de bonificaciones de cuotas antes reseñada o, en materia tributaria, el artículo 60.3 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

## 6. Reflexiones de cierre

A lo largo de estas páginas hemos podido comprobar como la protección de las personas con discapacidad ha de partir desde una concepción que interrelaciona las deficiencias orgánicas, o de salud, que presenta un individuo con las barreras sociales existentes en el entorno. Así queda jurídicamente contemplado en un instrumento histórico que procura la consecución de la igualdad material para el colectivo, la *Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006*. Las herramientas que proporciona este tratado de Derechos Humanos no se circunscriben a la prohibición de la discriminación, sino que habilita a los Estados Partes a tomar una posición activa mediante medidas de tratamiento diferenciado.

La CIDPD forma parte del ordenamiento interno español y como tal estamos ante una norma que contiene previsiones de *ius cogens* y efectos *erga omnes*, las cuales hemos identificado en el ámbito laboral con las medidas antidiscriminación y la realización de ajustes razonables. Respecto a las medidas de acción positiva, si bien existe una obligación constitucional de promoverlas para la consecución de un igualdad real y efectiva del colectivo en virtud de los artículos 1.1, 9.2, 10.1, 14 y 49 CE, lo cierto es que, ni en sede constitucional, ni al amparo de la Convención, nos encontramos ante una exigencia incondicionada sino más bien como un criterio interpretativo o una posibilidad en manos de los distintos Estados.

La problemática que aquí hemos intentado abordar, y clarificar, se suscita al conjugar los ámbitos subjetivos de tales medidas en el derecho español derivada de una deficiente armonización legal. De forma loable se ha pretendido extender la aplicación de la totalidad de medidas existente en nuestro ordenamiento –sin discriminación en cuanto a su naturaleza– a la definición de discapacidad de la Convención, empero las formas no han sido las oportunas, lo que ha provocado un panorama de inmensa inseguridad jurídica. Prueba de ello son las numerosas resoluciones judiciales que se han pronunciado y siguen pronunciándose sobre el particular.

Pese a que entendemos conveniente acercar el ámbito subjetivo de las medidas de acción positiva a la definición de persona con discapacidad de la CIDPD, estimamos preciso la existencia de una valoración previa que acredite tal circunstancia, antes bien, habrá de ser totalmente distinta a la actual para el reconocimiento de grado, ya que el modelo social exige una valoración ajena a estándares que se limiten al análisis de factores médicos sin atender suficientemente a las circunstancias del entorno.

Concluiremos, pues, abogando por tanto por una reforma legislativa que clarifique el ámbito subjetivo de la LGDPD como por la regulación de un procedimiento para la valoración del supuesto de hecho a efectos de aplicación de medidas de acción positiva tenga en consideración las premisas de el modelo social.

Solo así, cuando resulte lo más ajustada posible esta delimitación, se conseguirá una protección adecuada del colectivo que, junto a la aplicación de unas medidas concretas, justas y proporcionales, fundadas en la igualdad, coadyuven a la consecución del libre desarrollo de la personalidad de las personas con discapacidad.

## Bibliografía

- AGUADO DÍAZ, A. (1995). *Historia de las deficiencias*, Madrid, Escuela Libre Editorial, Colección Tesis y Praxis.
- ALEXY, R. (1993). *Teoría de los derechos fundamentales*, Madrid, C.E.C.
- BALAGUER CALLEJÓN, M. (2010). *Igualdad y Constitución Española*, Madrid, Tecnos.
- CERMI (2011). *Derechos Humanos y Discapacidad: Informe España 2010*, Madrid, Cinca.
- COMISIÓN EUROPEA (2021). *Una Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030*, Bruselas, COM(2021) 101 final.
- COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2019). *Observaciones finales sobre los informes periódicos segundo y tercero combinados de España*, (11 de marzo a 5 de abril) (CRPD/C/ESP/CO/2-3).
- CUENCA GÓMEZ, P. (2012). “Los Derechos fundamentales de las personas con discapacidad Un análisis a la luz de la Convención de la ONU”, *Cuadernos de la Cátedra de Democracia y Derechos Humanos*, núm. 7.
- DE ASÍS ROIG, R. (2012). “Discapacidad y Constitución”, *Derechos y Libertades*, n. 29, Época II.
- DE LORENZO GARCÍA, R. (2018). “Reforma social de la constitución: comentarios y reflexiones al artículo 49”, *Anales del derecho y la discapacidad*, Nº. 3.
- DE LORENZO GARCÍA, R. (2019). *Discapacidad, sistemas de protección y trabajo social*, Madrid, Alianza Editorial.
- ESTEBAN LEGARRETA, R. (2014). “Puntos clave en perspectiva laboral del nuevo texto refundido de ley de derechos de las personas con discapacidad”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Nº 127.
- GARCÍA AÑÓN, J. (2004). “Los derechos de las personas con discapacidad y las medidas de acción afirmativa en el ordenamiento jurídico español.

Algunos apuntes en relación a la propuesta de Convención internacional amplia e integral para proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad”, *Los derechos de las personas con discapacidad: perspectivas sociales, políticas, jurídicas y filosóficas*, Campoy Cervera Ignacio, Madrid, Dykinson.

GARCÍA SABATER, A. (2019). “El tribunal supremo vuelve a establecer la necesaria distinción entre discapacidad e incapacidad permanente laboral”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm 221/2019, Cizur Menor, Estudios Aranzadi S.A.U.

GUTIÉRREZ COLOMINAS, D. (2018). “La obligación de realiza ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: origen, evolución y configuración actual. Una perspectiva desde el derecho comparado y el derecho español”, Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona.

GUTIÉRREZ COLOMINAS, D. (2020). “La regulación española de la cuota de empleo de personas con discapacidad y medidas alternativas. Reflexiones y propuestas de mejora a propósito de su compatibilidad con la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, *Documentación Laboral*, Nº 120.

MÁRQUEZ PRIETO, A. y VILA TIERNO, F. (2021). “Derecho a la vida, a la personalidad, integridad, independencia e inclusión”, *La protección Jurídico-Social de las personas con discapacidad. Un enfoque integral y exhaustivo*, Monereo Pérez, José Luís, Moreno Vida, María Nieves, Márquez Prieto Antonio, et. al., Murcia, Laborum.

MARTÍNEZ-PUJALTE, A. y FERNÁNDEZ ORRICO, F. (2016). “El concepto de discapacidad a partir de la Convención de Naciones Unidas”, *Anales de Derecho y Discapacidad*, nº. 1.

PALACIOS RIZZO, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Madrid, Cinca.

PÉREZ PÉREZ, J. (2017). *La discapacidad y el empleo en las administraciones públicas*, Barcelona, Estudios de Relaciones Laborales.

- QUINN, G. y DEGENER, T. (2002). *Derechos Humanos y Discapacidad*, Nueva York y Ginebra, Naciones Unidas.
- SEOANE RODRÍGUEZ, J. (2012). “La respuesta jurídica a la discapacidad: el modelo de los derechos”, *La perspectiva de derechos humanos de la discapacidad: incidencia en la Comunidad Valenciana*. Blázquez Peinado María Dolores y Biel Portero Israel, Valencia, Tirant lo Blanch.
- REY MARTÍNEZ, F. (1995). *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*, Madrid, Mc Graw Hill.
- RUIZ, M. (1994). “Discriminación inversa e igualdad”, *El concepto de igualdad*, Valcárcel y Bernaldo de Quirós Amelia, Madrid, Pablo Iglesias.
- SERIES, L. (2020). “Disability and human rights”, *Routledge handbook of disability*, Watson Nick y Vehmas Simo, Segunda Ed., Nueva York, Routledge.

### Recursos electrónicos

- BROWN, G. y LANGER, A. (2015). “Does affirmative action work?: Lessons from around the world”, *Foreign Affairs*, 94, nº2. Disponible en: <https://search.proquest.com/magazines/does-affirmative-action-work-lessons-around-world/docview/1658668598/se-2?accountid=14568>.
- KAYESS, R. y FRENC, P. (2008). “Out of Darkness into Light? Introducing the Convention on the Rights of Persons with Disabilities”, *Human Rights Law Review*, Vol. 8. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/249278055\\_Out\\_of\\_Darkness\\_into\\_Light\\_Introducing\\_the\\_Convention\\_on\\_the\\_Rights\\_of\\_Persons\\_with\\_Disabilities](https://www.researchgate.net/publication/249278055_Out_of_Darkness_into_Light_Introducing_the_Convention_on_the_Rights_of_Persons_with_Disabilities).
- WADDINGTON, L. (s/f). “The Relationship between Disability Non-Discrimination Law and Quota Schemes: A Comparison between Common Law and Civil Law Jurisdictions in Europe Forthcoming”, *Anti-Discrimination Law in Civil Jurisdictions*, Edits. Havelková Barbara y Möschel, TBD. Disponible en: <https://ssrn.com/abstract=3246883>).